بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين: واقعها، مشكلاتها، ومستقبلها

إعداد
سلطان مالك زهدي ياسين

إشراف
الدكتور غسان حسين الحلو

قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين

1424 هـ / 2003 م

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين: واقعها، مشكلاتها، ومستقبلها

إعداد

سلطان مالك زهدي ياسين.

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ: 21 / 10 / 2003م وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة:	التوقيع
-الدكتور غسان حسين الحلو	رئيسا.....
-الدكتور عطية مصلح	ممتحنا خارجيا.....
-الدكتور مجيد منصور	عضوا.....
-الدكتور علي بركات	عضوا.....

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الإهداء

إلى روح والدي الشهيد الطاهرة.....طيب الله ثراه

إلى أمي.....الصابرة المحتسبة

إلى زوجتي الحبيبة.....التي سهرت على راحتي

إلى أخوتي وأخواتي.....حبا وتقديرا

إلى الأصدقاء الأعزاء.....وكل الأحبة

إلى كل الشهداء الذين خضبوا بدمائهم ثرى الوطن.....
إلى كل الأوفياء الذين نسينا أسمائهم وصورهم ونحن في زحمة الأحداث....ولكنهم لم ينسونا ابدا وبقيت أخوتهم لنا مثبتة في صدورهم.....
إلى كل هؤلاء.....اهدي بحثي هذا لعلي أقوم ببعض ما لهم علي من واجبات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الشكر والتقدير

الحمد لله وحده الذي هداني ووفقني وأعانني على إنجاز هذا البحث العلمي المتواضع....ومن منطلق الاعتراف لأهل الفضل بفضلهم، لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان لأستاذي الفاضل الدكتور غسان حسين الحلو على جهوده الطيبة والتوجيه الدائم طيلة عملي في هذه الرسالة وعلى ما أولاني من إرشاد وتشجيع في إخراج هذه الرسالة إلى حيز الوجود، جزاه الله عني كل خير.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور مجيد مصطفى منصور لما أبداه من ملاحظات وتوجيهات قيمة والتي كان لها الأثر في إثراء هذه الرسالة.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الدكتور عطية مصلح والدكتور علي بركات لما أبدوه من توجيهات وملاحظات قيمة أثناء المناقشة.

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى السادة الأساتذة المحكمين الذين تكرموا بتقييم أداة الدراسة، وقد منحوني من وقتهم وجهدهم الكثير.

ولا يفوتني إلا أن أشكر راعي مسيرة التعليم المستمر في كلية فلسطين التقنية- طولكرم(خضوري) المهندس عدنان أبو اصليح الذي كان لعملي معه الأثر الكبير في إنجاز هذه الرسالة.

وأخيرا أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم في إعداد هذا العمل المتواضع

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهرس المحتويات

	الصفحة
الإهداء	ج
الشكر والتقدير	د
فهرس المحتويات	هـ
فهرس الجداول	ح
فهرس الأشكال	م
فهرس الملاحق	ن
الملخص	س
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وخلفيتها	1
مقدمة الدراسة	2
مشكلة الدراسة	4
أسئلة الدراسة	5
أهمية الدراسة	5
أهداف الدراسة	6
حدود الدراسة	6
مصطلحات الدراسة	7
الفصل الثاني:الأدب التربوي والدراسات السابقة	9
أولاً: الأدب التربوي	10
ثانيا: الدراسات السابقة	40
- الدراسات العربية	41
- الدراسات الأجنبية	48
- التعقيب على الدراسات السابقة	52
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	54
منهج الدراسة	55
مجتمع الدراسة	55

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

عينة الدراسة	56
أدوات الدراسة	58
صدق أداة الدراسة	60
ثبات أداة الدراسة	61
إجراءات الدراسة	61
تصميم الدراسة	61
المعالجات الإحصائية	62
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	63
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول	64
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني	77
النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة	82
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع	99
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس	100
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	104
مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول	105
مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني	107
مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة	109
مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع	115
مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس	116
التوصيات	118
المراجع العربية	120
المراجع الأجنبية	124
الملاحق	126
الملخص باللغة الإنجليزية	B

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	جدول توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجامعات	55
2	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس	56
3	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر	56
4	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي	57
5	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير طبيعة العمل	57
6	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير طبيعة الدورة	57
7	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الإعلان	58
8	مجالات إستبانة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم والمستمر من وجهة نظر العاملين والمدربين وفقراتها بصورتها النهائية	59
9	مجالات إستبانة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم والمستمر من وجهة نظر المتدربين وفقراتها بصورتها النهائية	60
10	معادلة كرومباخ الفا للاستبانات	61
11	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال أهداف المراكز	65
12	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال إدارة المراكز	66
13	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال التخطيط للبرامج والدورات	68
14	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال الجوانب المالية	69
15	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال التعاون مع المراكز المماثلة	70

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

16	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال تقييم البرامج	72
17	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال مستقبل المراكز	73
18	ملخص نتائج مجالات واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين	74
19	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال أهداف البرامج والدورات	77
20	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال التخطيط للبرامج والدورات	78
21	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال التنظيم للبرامج والدورات	79
22	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال مستقبل المركز	80
23	ملخص نتائج مجالات واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين	81
24	المتوسطات الحسابية لمجالات واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر تبعا لمتغير الجامعة	83
25	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغيرات الجامعة	83
26	نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق لمجال الأهداف للبرامج والدورات تبعا لمتغير الجامعة	84

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

27	نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق لمجال التخطيط للبرامج والدورات تبعا لمتغير الجامعة	85
28	نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق لمجال التنظيم للبرامج والدورات تبعا لمتغير الجامعة	86
29	نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق لمجال مستقبل المراكز تبعا لمتغير الجامعة	87
30	ملخص نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لكافة المجالات تبعا لمتغير الجامعة من وجهة نظر الطلبة	88
31	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير الجنس	89
32	المتوسطات الحسابية لمجالات واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير العمر	90
33	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير العمر	90
34	ملخص نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال التنظيم للبرامج والدورات تبعا لمتغير العمر من وجهة نظر المتدربين	91
35	ملخص نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال الدرجة الكلية تبعا لمتغير العمر من وجهة نظر المتدربين	92
36	المتوسطات الحسابية لمجالات واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر تبعا لمتغير المؤهل العلمي	92
37	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير المؤهل العلمي	93

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

38	نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال أهداف البرامج والدورات تبعا لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر المتدربين	94
39	نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال التخطيط للبرامج والدورات تبعا لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر المتدربين	94
40	المتوسطات الحسابية لمجالات واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر تبعا لمتغير طبيعة العمل	95
41	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير طبيعة العمل	96
42	نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال أهداف البرامج والدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل من وجهة نظر المتدربين	97
43	نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال التخطيط للبرامج والدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل من وجهة نظر المتدربين	97
44	نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال التنظيم للبرامج والدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل من وجهة نظر المتدربين	98
45	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير طبيعة الدورات	99
46	التكرارات والنسب المئوية لأكثر وسائل الأعلام رواجا في الإعلان عن الدورات والبرامج التي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين	100

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

47	التكرارات والنسب المئوية للمشكلات التي تواجه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر العاملين	**101**
48	التكرارات والنسب المئوية للمشكلات التي تواجه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المدربين	**102**
49	التكرارات والنسب المئوية للمشكلات التي تواجه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المتدربين	**103**

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهرس الإشكال

الرقم	الموضوع	الصفحة
1	ملخص نتائج مجالات واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين	75
2	ملخص نتائج مجالات واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين	76
3	ملخص نتائج مجالات واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين	82

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهرس الملاحق

الرقم	الموضوع	الصفحة
1	أداة الدراسة (الاستبانة)	127
2	قائمة السادة المحكمين	138
3	كتاب عميد كلية الدراسات العليا إلى مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات	139

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الملخص

هدفت هذه الدراسة لمعرفة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين(واقعها، مشكلاتها، ومستقبلها) من وجهة نظر العاملين والمدربين ومن وجهة نظر المتدربين في هذه المراكز.

تكون مجتمع الدراسة من العاملين والمدربين والمتدربين في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين للعام الدراسي 2002/2001 وعددهم (2165).

أظهرت نتائج استخدام المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات، أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين والمتدربين كانت متوسطة.

كما أظهرت نتائج الدراسة باستخدام تحليل التباين الأحادي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تعزى لمتغير الجامعة وذلك على جميع المجالات.

وأظهرت نتائج الدراسة باستخدام اختبار(ت) انه توجد فروق على مجالات أهداف البرامج والدورات، والتخطيط للبرامج والدورات بين الذكور والإناث في درجة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية ولصالح الإناث، بينما لم تكن الفروق دالة على مجالات التنظيم للبرامج والدورات، ومستقبل المراكز، والدرجة الكلية .

كما أظهرت نتائج الدراسة استخدام تحليل التباين ،لأحادي أن هناك فروقا دالة إحصائيا تعزى لمتغير العمر على مجال الدرجة الكلية بين الفئات العمرية أقل من 20 عاما و20-25 ولصالح 20-25 عاما ، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير العمر على باقي المجالات .

كما أظهرت نتائج الدراسة باستخدام تحليل التباين الأحادي ان هناك فروقا دالة إحصائيا تعزى لمتغير المؤهل العلمي على أهداف البرامج والدورات بين المؤهلات العلمية ثانوية وأقل والدبلوم ولصالح الدبلوم، ومجال التخطيط للبرامج والدورات بين المؤهلات ثانوية وأقل والدبلوم ولصالح الدبلوم.

كما أظهرت نتائج الدراسة باستخدام تحليل التباين الأحادي أن هناك فروقا دالة إحصائيا تعزى لمتغير طبيعة العمل على مجال أهداف البرامج والدورات بين طالب وموظف قطاع خاص ولصالح موظف قطاع خاص، ومجال التخطيط للبرامج والدورات بين موظف حكومي وموظف قطاع خاص ولصالح موظف قطاع خاص، ووجود فروق على مجال التنظيم للبرامج

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والدورات بين طالب وموظف قطاع خاص ولصالح موظف قطاع خاص، وطالب وأعمال ولصالح إعمال حرة، وموظف حكومي وموظف قطاع خاص ولصالح موظف قطاع خاص.

وأظهرت نتائج الدراسة باستخدام اختبار (ت)انه توجد فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير طبيعة الدورات في درجة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال أهداف البرامج والدورات بين الدورات العامة والخاصة ولصالح العامة، ومجال الدرجة الكلية بين الدورات العامة والخاصة ولصالح الدورات العامة.

وأظهرت نتائج الدراسة باستخدام التكرارات والنسب المئوية أن أفضل وسيلة إعلان تستخدم في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية كانت من وجهة نظر المتدربين جهة العمل تليها الأصدقاء، ثم الصحف فالاتصال بالمركز، بينما كانت أقل وسائل الإعلان فعالية الإذاعة.

وقد أظهرت التكرارات والنسب المئوية لأكثر المشكلات شيوعا في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين عدم وجود ميزانية مستقلة للمراكز، وضعف التنسيق بين مراكز التعليم المستمر، والارتجالية في وضع البرامج، وعدم توفر العناصر البشرية المتخصصة في مجال خدمة المجتمع والتعليم المستمر، وعدم جدة وحداثة بعض البرامج.

وقد أظهرت التكرارات والنسب المئوية لأكثر المشكلات شيوعا في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين أن أكثر المشكلات شيوعا كانت ضعف العلاقة بين المراكز والأقسام الأكاديمية في الجامعة. كما أظهرت التكرارات والنسب المئوية لأكثر المشكلات شيوعا في المراكز من وجهة نظر المتدربين، أن أكثر المشكلات شيوعا كانت ضعف وسائل الأشراف والتقييم والمتابعة.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، خلص الباحث الى مجموعة من التوصيات كان من أهمها:

1. ضرورة الاهتمام بوجود ميزانية مستقلة للمراكز يخطط في ضوئها للبرامج والدورات.
2. تخصيص موارد حكومية لدعم برامج التعليم المستمر والتوسع فيه.
3. العمل على عقد مؤتمر سنوي لمناقشة أوضاع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية، وتبادل التجارب والخبرات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

- مقدمة الدراسة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

مقدمة الدراسة:

التربية في أي عصر عليها أن تعايش عصرها، وأن تتأثر بمتغيراته وتؤثر فيه، في إطار ثقافة مجتمعها،" وعلى قدر تأثر التربية بمتغيرات عصرها ،وتأثيرها فيه، والمحافظة على هوية مجتمعها، تكون جودة التربية" (عبد الجواد،1993).

وفي هذا العصر، تعيش البشرية تغيرات علمية وتكنولوجية وسكانية عميقة، أثرت دون شك، في شتى جوانب حياة الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والسياسية...الخ، وتأثرت التربية بكل هذه المتغيرات، ونتيجة لذلك، ظهرت حاجات ومشكلات تربوية جديدة. ورغم الجهود المبذولة في محاولات ترشيد خطى التعليم النظامي ومؤسساته التقليدية لاحتواء هذه المشكلات وتحقيق تلك الحاجات، "إلا أنه أتضح قصور التربية النظامية في احتواء هذه المشكلات، فضلا عن تحقيق تلك الحاجات (لو، 1979).فالأمر - بكل بساطة -يتطلب مواجهة هذه المشكلات والحاجات الجديدة بأفكار ونظم جديدة.

وفي هذا المجال نشطت الجامعات والكليات التقنية، ومراكز البحوث التربوية، والمنظمات الدولية والإقليمية المعنية بأمر التربية، في دراسة الأوضاع في ظل متغيرات هذا العصر، والنتائج التي أفرزتها حاجات العصر ومشكلاته التربوية، وتوالت التقارير والبحوث والدراسات والندوات والمؤتمرات، على شتى المستويات المحلية والإقليمية والعالمية، اخذة بالحسبان مفهوم التعليم المستمر لاحتواء مشكلات التربية الجديدة (اليونسكو، 1977). ومن أشهر التقارير الدولية- في هذا المجال -تقرير فورد (1972) والذي أحدث أثرا كبيرا في الأوساط التربوية على شتى المستويات، ومما يلفت النظر أن التوصية الأولى في التقرير قد خصصت للتعليم المستمر:"تقترح أن يكون مفهوم التربية المستمرة على مدى الحياة هو المبدأ الرئيسي للسياسات التربوية في السنين القادمة للبلدان الصناعية والنامية على حد سواء"(Faure, 1972). بل أن هناك من يرى أن اهتمام التعليم العالي بالتعليم المستمر سوف يرد احترام الرأي العام للجامعات-ذلك الاحترام-الذي فقدته خلال اهتمامها بطلابها فقط (Harrington 1977).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

لقد تأثرت المنطقة العربية بهذا المفهوم، فأتت إستراتيجية تطوير التربية العربية مشيرة إلى التعليم المستمر في أكثر من موضوع من موضوعاها (اليونسكو، 1977). كما عقدت في المنطقة العربية ندوات علمية لدراسة مفهوم التعليم المستمر وتحليل أبعاده، والنظر في إمكانية تطبيقه. ومن أحدث هذه الندوات والمؤتمرات، مؤتمر دور الجامعات في تعليم الكبار(1978) بسرس الليان، والندوة العلمية العربية للتعليم المستمر والتنمية بجامعة الكويت (1981) وندوة أسس التعليم المستمر في مجال تعليم الكبار في أبو ظبي(1985) بأشراف الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار، وندوة تطوير التعليم المستمر والتدريب في دول الخليج العربي والتي أشرف عليها مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الكويت (1988).

تتعدد الهيئات والمؤسسات التي يمكنها أن تساهم في مجال التعليم المستمر ولكن تأتي الجامعات والكليات على رأس هذه الهيئات والمؤسسات، خاصة وقد تغيرت رسالة الجامعة - وبالتالي أهدافها-بفعل ضغوط من داخل الجامعة ذاتها وأخرى من خارجها وأصبح الهدف الاجتماعي "خدمة المجتمع" يحتل مكانته بين أهداف الجامعات (عبد الجواد، 1993).

تستطيع الجامعات أن تقوم بدور هام -أكثر من غيرها- في تخطيط وتنفيذ برامج التعليم المستمر، يساعدها في ذلك " أنها أصبحت مراكز لإعداد المهنيين في شتى المجالات،إلى جانب كونها مراكز علمية في شتى التخصصات "(Haygood 1990). كما أنها ومنذ أن ظهرت وهي تمارس التدريس والبحث العلمي."لذا فهي في موقع يمكنها - أكثر من غيرها - للقيام بالبحث العلمي في مجال التعليم المستمر وتطوير برامجه في ضوء ما تسفر عنه تلك الدراسات.

لتحقيق هذا الهدف " خدمة المجتمع" كان على الجامعات والكليات أن تعيد النظر في خططها وبرامجها وتنظيماتها لتضمن بطريقة ما تحقيق التفاعل المطلوب بين الجامعات بفواها التدريسية والبحثية من ناحية وبين المجتمع بمرافقه الانتاجية والمعيشية من ناحية أخرى، "فبغير هذا التفاعل يصبح شعار ربط الجامعة بالمجتمع شعارا أجوفا خاليا من الهدف والمضمون " (أبو سعدة، 1982).

في هذا الإطار تبنت الجامعات الفلسطينية فكرة إنشاء وحدات خاصة في الجامعات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مهمتها القيام بخدمة المجتمع والتعليم المستمر لتلبية حاجات المجتمع الفلسطيني من حيث الخبرات التقنية والتدريب من خلال تطوير الموارد البشرية الفلسطينية والإسهام في خدمة المجتمع المحلي على نحو يؤدي إلى تنميته، وكان من بين الجامعات التي أخذت في هذا الاتجاه جامعة الأزهر، والجامعة الإسلامية، وجامعة بوليتكنك فلسطين، وجامعة بيت لحم، وجامعة بير زيت، وجامعة الخليل، وجامعة القدس، وجامعة القدس المفتوحة، وجامعة النجاح الوطنية، والجامعة العربية الأمريكية. ومنذ أن ظهرت هذه المراكز في عالم التربية في الجامعات الفلسطينية لم يتخذها باحثا مجالا لدراسات ميدانية.

في إطار ما سبق، تتضح أهمية دراسة واقع مراكز التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية والتعرف على مشكلاتها وما يمكن أن يكون عليه مستقبلها.

مشكلة الدراسة:

تمحورت مشكلة الدراسة في الكشف عن واقع ومشكلات ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر العاملين في إدارة المراكز والمدربين في الدورات في هذه المراكز والمتدربين المستفيدين من الدورات التي تعقدها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر واثر كل من متغيرات الجامعة والجنس والعمر والمؤهل العلمي وطبيعة العمل وطبيعة الدورة على المتدربين في التعبير عن واقع ومشكلات ومستقبل هذه المراكز.

فمن خلال عمل الباحث كرئيسا لقسم التعليم المستمر في كلية فلسطين التقنية- طولكرم(خضوري)وجد من الضروري الاهتمام بهذه المراكز من حيث واقعها ومشكلاتها ومستقبلها، فالجامعة كمؤسسة علمية ثقافية حضارية لا بد أن تكون في ريادة المسيرة وفي مقدمة المؤسسات التي تقع عليها أعباء ردم الهوة التي تفصل بين مجتمع نام ومجتمعات أخرى نالت قسطا وافرا من التقدم العلمي والتكنولوجي.

إتجه الباحث إلى مثل هذه الدراسة التي تهتم بمراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية نظرا لأن هذه الدراسة – حسب علم الباحث –تعتبر أول دراسة من نوعها تتصدى لهذه المشكلة، في مجتمع ما زال يسعى إلى تحرير أرضه وبناء دولته الفلسطينية.

يؤكد السعيد(1990)انه لا تكاد تخلو أهداف الجامعات من الإشارة إلى ربط الجامعة بالمجتمع وتسخير امكاناتها المادية والبشرية في عملية البناء والتطوير والنهوض بالمجتمع

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والجمهور الذي تتعامل معه وتنبثق عنه. لكن الأمر يرتبط بمدى ترجمة هذه الأهداف إلى أسلوب عمل وقيام الأجهزة التنفيذية في الجامعة بخطوات عملية نحو التطبيق. ومن هنا فإن الجامعات الفلسطينية تتباين في مقدار الخدمات التي تقدمها إلى مجتمعها ومحيطها، ونوعية تلك الخدمات.

وبناء عليه جاءت هذه الدراسة لتجيب عن السؤال الاتي " ما واقع ومشكلات ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر العاملين والمدربين والمتدربين ومدى تأثير بعض المتغيرات على المتدربين في نظرتهم لهذه المراكز".

أسئلة الدراسة وفرضياتها:

سعت الدراسة للإجابة عن أسئلة البحث التالية:

1-ما واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر العاملين والمدربين في هذه المراكز؟

2- ما واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المتدربين؟

3-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر تعزى لمتغيرات الجامعة، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، طبيعة الدورة من وجهة نظر المتدربين ؟

4-ما أكثر وسائل الأعلام رواجا في الإعلان عن الدورات والبرامج من وجهة نظر المتدربين؟

5-ما أكثر المشكلات شيوعا في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين والمدربين والمتدربين؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في مجموعة من العوامل أهمها:

1-تعتبر هذه الدراسة، - حسب علم الباحث - الأولى التي تبحث في واقع ومشكلات ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين والمتدربين.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

2-إن دراسة علمية لواقع هذه المراكز ومشكلاتها في مجال: أهدافها، وبرامجها، وكيفية إدارتها، يمكن في ضوء نتائجها تعديل مسار هذه المراكز بما يحقق أهدافها.

3-الأهمية المتزايدة على صعيد الفكر التربوي العالمي لربط الجامعات والكليات بمجتمعاتها وتوثيق العلاقات بينهما، وأن تكون هذه الجامعات والكليات بمصادرها في خدمة مجتمعاتها، كما هي المجتمعات كذلك. فلم يعد مقبولا من الجامعات والكليات، أن تقصر خدماتها على أبنائها من الطلاب دون غيرهم من أبناء المجتمع.

أهداف الدراسة:

1-التعرف إلى واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر العاملين والمدربين في هذه المراكز.

2- التعرف إلى واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المتدربين.

3-التعرف إلى أثر متغيرات الجامعة، والجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، وطبيعة الدورات، على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين.

4-التعرف إلى أكثر وسائل الأعلام رواجا في الإعلان عن الدورات والبرامج من وجهة نظر المتدربين.

5-التعرف إلى أكثر المشكلات شيوعا في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين والمدربين والمتدربين.

حدود الدراسة:

التزمت الدراسة بالمحددات التالية:

1- العامل الزمني:اقتصرت هذه الدراسة على العام الدراسي 2001 - 2002

2- العامل المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في جامعات محافظات شمال فلسطين التالية:

1- جامعة النجاح الوطنية.

2- جامعة بوليتكنك فلسطين.

3- جامعة بيت لحم.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

4- جامعة بير زيت.

5- جامعة الخليل.

6- جامعة القدس.

7- جامعة القدس المفتوحة.

8- الجامعة العربية الأمريكية/جنين

3- العامل البشري: اقتصرت هذه الدراسة على العاملين والمدربين والمتدربين في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات.

كما واقتصرت هذه الدراسة على بعض الجوانب دون غيرها وهي على وجه التحديد:

أ - واقع هذه المراكز.

ب- أهم مشكلات هذه المراكز.

ج- مستقبل هذه المراكز.

مصطلحات الدراسة:

خدمة المجتمع:

يقصد الباحث "بخدمة المجتمع" في هذه الدراسة، الخدمات التعليمية والتدريبية، التي تقدمها الجامعات لأفراد وجماعات المجتمع المحلي، من غير طلابها، من خلال تنظيم معين، ويحدد السباعي(1992) أربعة مجالات للأنشطة في مجال خدمة المجتمع وهي:

-خدمة المجتمع التقليدية: وتشمل البرامج الثقافية والترفيهية.

-استكمال التعليم والنشاطات المرتبطة به: ويشمل مجموعة البرامج التعليمية والتدريبية التي يباشرها البالغون الذين تركوا مراحل الدراسة المنتظمة ويهتمون حاليا بتنمية مهاراتهم.

-التعليم المرتبط بالمجتمع: ويشمل هذا النشاط مجموعة البرامج التي أعدت لإشباع حاجات المجتمع المحلي.

-تطوير المجتمع: ويشمل مجموعة البرامج التي لا تمثل مجرد الاستجابة لحاجات المجتمع، بل تهدف إلى تحسين جوانب الحياة في المجتمع.

مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر:

يعرفه الباحث بأنه (جهاز يربط الجامعة بقطاعات المجتمع ومؤسساته من خلال تقديم برامج ودورات تعليمية وتدريبية مختلفة، وأنشطة جامعية متطورة تحقق الأهداف العامة للجامعة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

من جهة، كما تحقق الأهداف الخاصة بالمراكز من جهة أخرى).

التعليم المستمر:

يعرف توق(1985)التعليم المستمر بأنه ذلك النوع من التعليم والتدريب الذي يمتد ليغطي فترة حياة الإنسان بكاملها والذي يساهم في تقديمه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية، وتتعدد أنماطه ومحتوياته وأدواته ووسائل تقديمه وتوقيت حدوثه، لتوفير فرص التعليم للجميع، بغض النظر عن مستوياتهم وذلك بهدف تحقيق الذات وتحسين نوعية الحياة.

ويعرف الباحث التعليم المستمر بأنه تلك الخدمات التي تقدمها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لكافة شرائح وقطاعات المجتمع المحلي بغية مساعدة الأفراد على التكيف مع ما يستجد من أحداث وما تشهده القطاعات من تطورات.

البرامج:

يعرف السباعي(1992)البرامج بأنها (دورات تدريبية نظرية أو علمية تقدمها الجامعات بقصد خدمة مجتمعاتها، في صورة محاضرات أو مناقشات أو دورات. ويقوم بتنفيذها مدرسون متخصصون بهدف منح شهادات أو درجات علمية أو تنمية القدرات العلمية والعملية لإفراد المجتمع لمواجهة حاجاتهم في مختلف مجالات الحياة). ويقصد الباحث بالبرامج في هذه الدراسة، الدورات التعليمية والتدريبية التي تقدمها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر التابعة للجامعات الفلسطينية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثاني

الأدب التربوي والدراسات السابقة

- التعليم المستمر
  - مفهوم التعليم المستمر
  - أهمية التعليم المستمر
  - أهداف التعليم المستمر
  - خصائص التعليم المستمر
  - أشكال وأساليب التعليم المستمر
- المستفيدون من برامج التعليم المستمر
- مبررات برامج التعليم المستمر وخدمة المجتمع
- معوقات التعليم المستمر
- تعليم الكبار
  - التقنيات والأساليب الإدارية وتعليم الكبار
  - أنماط معلمي الكبار
  - مرتكزات في تعليم الكبار
- الدراسات السابقة
  - الدراسات العربية
  - الدراسات الأجنبية
  - التعقيب على الدراسات السابقة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثاني

الأدب التربوي والدراسات السابقة

مقدمة:

عملية التعلم في حياة الإنسان عملية دائمة ليست لها بداية ولا نهاية، إلا أنها تبلورت بعد نشوء الأسرة والمجتمع، حيث بدأ الإنسان يصل إلى المعارف والخبرات عن طريق التلقين والمشاهدة والتقليد ارتباطا بالتغير المستمر للحياة من حوله.

وهيمنت الأديان على روح الإنسان وفكره وجعلت من العلم والتعلم أحد مرتكزاتها التي تأخذ بيد هذا الإنسان نحو الخير والتطور والنماء.

فالمسيحية جعلت من الأديرة والكنائس مدارس ما زالت قائمة حتى عصرنا هذا، وجعلت من التعلم هدفا لكل إنسان كوسيلة لسعادة الحياة الآخرة.

أما الدين الإسلامي فكانت أول كلمة نزلت من لسماء إلى الأرض هي كلمة (اقرأ)وجعل طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة طيلة فترة الحياة فقال تعالى في كتابه العزيز بسم الله الرحمن الرحيم(اقرأ باسم ربك الذي خلق خلق الإنسان من علق اقرأ وربك الأكرم الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم). صدق الله العظيم

- **وحددت المدرسة سنوات للتعلم وكذلك الجامعات.فهل تكفي هذه السنوات المجددة لخلق إنسان متعلم؟**

الجواب...لا... ذلك أن المعارف الإنسانية غير ثابتة فهي متجددة متطورة، وإن التعلم حاجة، ووسيلة للتطور والنماء، ومن هنا لا نستطيع الربط بين التعلم والزمن أي سنوات المدرسة والجامعة، ذلك أن الإنسان في حالة تعلم دائم منذ الخليقة وعليه أن يواصل هذا التعلم لمقابلة مستجدات الحياة وتطورها وكل ما هو جديد من علم وخبرة ومهارة، ومن هنا كان لا بد من تطبيق هذا الاتجاه الجديد وهو التعليم المستمر (الكلوب، 1999).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مفهوم التعليم المستمر

التعليم المستمر والتربية المستمرة أو التعليم الدائم مصطلحات تناولتها أدبيات التربية والتعليم بشكل واسع وتخلط بينها أحيانا، وفي معانيها أحيانا أخرى، حتى نجد أن مفهوم التعليم المستمر قد يقصد به في بعض الحالات التعليم المهني أو التدريب على مهارات معينة، أو قد يختلط مفهومه مع تعليم الكبار الذين سبق وأن تعلموا في فترات سابقة(قمبر، 1985). لكنه في واقعه يشمل ميادين متعددة وأنظمة متنوعة ويتطلب تغييرا جذريا في النظام التعليمي المألوف كله، لأنه يشمل كل أنواع التربية التي تقدم للأفراد والجماعات في فترات حياتهم كلها، فالمعنى اللغوي(اللفظي)للتعليم المستمر يعني إمتداد عملية التربية دون إنقطاع طول حياة الفرد، أو يعني"أن التعليم لا ينتهي بانتهاء الفرد من مرحلة تعليمية سواء كانت المرحلة أساسية أو ثانوية، وإنما يستمر باستمرار الحياة وفي سياقها (محمد، 1988).

التعليم المستمر يقصد به حسب صغيرون(1983)كل ما يمكن أن يكتسبه الفرد على مدى حياته من المؤسسات التربوية والاجتماعية من برامج تعليمية وثقافية ومهنية باستخدام الأساليب والوسائل التعليمية المتاحة له بما يساعد على إستمرار الاستزادة العلمية والثقافية للأفراد والجماعات في النواحي المهنية والحياتية بحيث لا يعتمد في ذلك على المدارس النظامية وحدها، بل تشارك فيه المنظمات والهيئات الأخرى وتصبح الحياة مدرسة يتعلم كل فرد من الحياة وبالحياة(صغيرون، 1983).

عرفت اللجنة الاستشارية للمجلس الأوروبي في إجتماعه المنعقد في 1972/10/20 التربية المستمرة على النحو الآتي:"تعني التربية المستمرة كل الطرق التربوية المتوفرة للإنسان من طفولته الباكرة وحتى شيخوخته، وتعني أيضا نظاما كاملا متكاملا ومنسقا لمواجهة الطموحات الثقافية والتربوية لكل فرد على ضوء استعداداته وإمكانياته. كما تعني التربية المستمرة تمكين كل فرد في المجتمع من تطوير شخصيته خلال سنوات حياته عن طريق نشاطات العمل والترويح المتوفرة لديه"(توق، 1985).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أهمية ودواعي التعليم المستمر

يعد مفهوم التربية المستمرة استجابة تربوية لما أصاب هذا العصر من متغيرات، وما صاحبه من مشكلات، وما أدى إليه هذا وذاك من فشل للنظم التربوية المدرسية، والبحث عن بديل تربوي يساير العصر ويسيره، ويقضي على مشكلات التربية ويحقق حاجات الأفراد والمجتمعات من ناحية ثانية.

ويرى عبد الجواد(1993)أن من أهم المتغيرات التي تسود عصرنا، وتفرض علينا الأخذ بمفهوم التربية المستمرة بديلا للتربية التقليدية ما يلي:

1- التغيرات السريعة:

يعد التغير السريع المستمر من أهم خصائص حضارتنا الحالية، ذلك التغير الذي يقوم على تجاوز الواقع إلى واقع أكثر تقدمي في كل المجالات، لذا يمكن القول: إن الديناميكية الحضارية حلت محل الاستاتيكية الحضارية، وأن هذا التغير يتصاعد ويتسارع لأن تراكم التغير يعد في حد ذاته عاملا من عوامل التغير(صابر، 1991). فالتعليم المستمر لم يعد رمزا لتنمية وتطور بلا حدود، بل أصبح مع هذا وفوق هذا يمثل ضمانا لاستمرار التكيف والملائمة مع التغيرات المتسارعة(صابر، 1991).

معنى هذا بكل بساطة أن التربية في شتى بلدان العالم مدعوة اليوم-قبل غد- أن تبحث عن أفكار وصيغ وطرق جديدة تمكن الأجيال الحالية من مواجهة مستقبلها من خلال إعادة تشكيل واقعها، لذا فإن الأمر يتطلب تربية جديدة بأهداف جديدة تتفاعل مع التغير وتنفعل به، تعيش معه وتوجهه، ترسم له مساره وتسايره، ولا يتحقق ذلك- ولن يتحقق - إلا بتربية مستمرة ما استمرت حياة الفرد(عبد الجواد، 1993).

2-الانفجار المعرفي:

يعد النمو المعرفي إحدى العلامات المميزة لعصرنا الحالي، إذ تتضاعف المعلومات في كثير من المجالات العلمية مرة كل خمسة عشر عاما، إن أعظم مظاهر هذا التفجر العلمي لفتا للنظر، ذلك المعدل الذي تجري به الاكتشافات الجديدة، ولا شك أن لهذا التطور العلمي وتطبيقاته التكنولوجية أثرا حاسما على أصحاب المهن والعاملين في مجالات الإنتاج والخدمات، إذ يمكن إزاء هذا النمو المذهل في كم المعارف وتقنياتها أن تصبح معلوماتهم ومهاراتهم غير مسايرة للعصر، والحل الأمثل لذلك إنما يكمن بتربية مستمرة يجدد من خلالها أصحاب المهن معلوماتهم التخصصية ومهاراتهم التقنية، ويوسعون في نفس الوقت- من خلالها -آفاقهم في

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجالات المتصلة بعملهم(عبد الجواد، 1993)0

3- الانفجار السكاني:

يعد النمو السكاني واحدا من أكبر المتغيرات التي يجب على بلدان العالم التخطيط لهـا، وقد صاحب زيادة السكان زيادة في الإقبال على حياة المدينة، وصاحب هذا النمو السكاني زيادة في الوعي وزيادة في الطلب الاجتماعي على التعليم من جهة، وزيادة في عدد الأميين من جهة أخرى، ولا قدرة للتربية التقليدية بفلسفتها النخبوية، ووسائلها المدرسية المحدودة الإنتاجيـة، أن تواجه هذا الطوفان البشري المتمسك بحقه في التعليم، والمتطلع لمعايشة عصره، ويرى العديـد من المفكرين أنه يمكن تحقيق ذلك من خلال تربية جديدة تمتد بامتداد الحياة وتتكامل بين شـتى أنواع العمل التربوي، وتعتمد أدوات العصر ووسائله أدوات لها(عبد الجواد، 1993).

٥٨٧٧٦١

4- زيادة وقت الفراغ:

كلما ارتقى الإنسان في سلم الحضارة زاد وقت الفراغ لديه، فالمخترعات الحديثة تعمل على تخفيض أوقات العمل، وكذلك قوانين العمل.

وسوف يزداد وقت الفراغ في مجتمع ما بعد الصناعة، ويتنبأ"فوارستيه"-رجل الاقتصاد الفرنسي- بأن ساعات العمل ستقل بحيث لا يعمل الفرد خلال العام أكثر من 147 يوما، ويبقى حرا طليقا في أي عمل حوالي 218يوماً، الأمر الذي يزيد من وقت الفراغ، وإنه لأمر أساسـي أن يستغل هذا الوقت فيما يعود على الفرد والمجتمع بالخير، وأن يتعلم الفرد كيف يستفيد مـن وقت فراغه، ولا شك أن صيغة التعليم المستمر كفيلة بتمكين الأفراد من استغلال أوقات فراغهم بما يسهم في تنمية وإثراء ذواتهم(عبد الجواد، 1993).

التعليم المستمر والتخطيط التنموي:

يعزو عليمات(1988) تأخر عملية التنمية في معظم الدول النامية إلى عدم كفاية نظـام التعليم.فنظام التعليم الجيد المبني على أسس علمية يستطيع بجدارة أن يؤثر ويقود مسيرة تطور الجوانب الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للدول.

وبصورة عامة يمكن القول أن نظام التعليم أصبح الوسيلة الأساسـية لعمليـة التنميـة الاقتصادية. حيث من خلال التعليم يتم الحصول على أسس العلم والمعرفة، فالعوامل الأساسـية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التي تحتاجها هذه الدول هي رؤوس الأموال والمواد الأولية والعلم والتكنولوجيا، والاهم من ذلك كله هو العامل البشري المتمثل بالموارد البشرية وبهذا يكون الإنسان العمود الفقري للتنمية(الشيباني، 1985).

ويرى عليمات(1993)أن التعليم يعتبر الوسيلة الأساسية للتنمية المخطط لها ومن أهم العوامل الضرورية للإسراع في عملية النمو والتطور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، فالتعليم والتدريب ضروري لاستحداث وتطوير البنى الأساسية وللكادر الكفء لإدارة شؤون الاقتصاد. ويعتبر العلم والتكنولوجيا من الشروط الأساسية للتطوير والنمو في جميع مناشط الحياة الاجتماعية(عليمات، 1993).

أهداف التعليم المستمر:

من خلال تحليل مفاهيم التعليم المستمر، تعرفنا على المساحات الواسعة من الناس التي يشملها، وامتداده ليشمل حياة الأفراد منذ الولادة حتى آخر العمر. ومن حيث الوسائل التي يستخدمها وييسرها لتحقيق مراميه وعلمنا أنها عديدة ومتنوعة، وغير محدودة، فكل ما يؤدي إلى إنماء الأفراد والجماعات ويسهم في تلبية الحاجات، يمكن استخدامه والاستعانة به، وتأكيدا لذلك يجد محمد(1988)أن أهداف التعليم المستمر واسعة جدا، وممتدة امتداد الفترة التي يغطيها من حياة الفرد، ومع هذه السعة والشمول والامتداد، يمكن تأشير الأهداف الأساسية التالية:

1- إثراء معلومات ومعارف الإنسان على إمتداد حياته، وزيادتها وتطويرها بحيث يؤدي ذلك إلى تعزيز كفاءة الفرد وتمكينه من تأدية واجباته الاجتماعية والمهنية على خير وجه.

2- يحقق التعليم المستمر ديمقراطية التعليم بتحقيقه مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية وفق إمكانيات الأفراد وطموحاتهم، بإتاحة الفرص للجميع دون تفريق عنصري أو اجتماعي أو اقتصادي أو طبقي أو غير ذلك، بحيث يتمكن كل فرد في مختلف مراحل العمر من التعليم الذي يساعده على التكيف والقدرة على مواكبة التغير والإفادة من المستحدثات العلمية والتكنولوجية الدائمة التحقق.

3- تطوير القدرات لدى الأفراد لإنجاز أدوار مطلوبة في حياتهم سواء كانت هذه الأدوار تتغير وتتبدل ضمن المهنة الواحدة أو التخصص الواحد، أو ضمن مهنة أخرى أو تخصص آخر جديد يتطلب من الأفراد مزاولته، أو إنجازه.

4- التعليم المستمر يقوم بمهمة تعزيز التعليم الذاتي على مستوى كل من الفرد والجماعة. فالتعليم الذاتي اليوم يحظى باهتمام كبير من قبل التربويين حيث أنه يسهم في تطوير إمكانية الأفراد الفكرية والعملية، خاصة في ظروف التدفق الهائل من الطلبة على التعليم بكل مراحله، وما يترتب على ذلك من قصور في الأنظمة التعليمية لاستيعاب الضغط الحاصل عليها منهم،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وعدم الإيفاء بمتطلبات الارتفاع بالمستوى التعليمي إلى الحدود المقبولة لمن هم داخل المؤسسات التعليمية النمطية.

5- يعمل التعليم المستمر على تطوير شخصية الإنسان من جميع جوانبها ومن خلال حياته كلها.

6- تطوير نظام التعليم في ضوء مطالب العصر. حيث أن المجتمع العصري في أخذه بأسباب التغير وعوامل التطور، يتطلب نظرة شاملة إلى التعليم تمكنه من إحداث التغيرات المطلوبة والوفاء بحاجات المجتمع، إضافة إلى الإيفاء بحاجات الفرد وتحقيق آماله وتمكينه من مواجهة مطالب التغيير.

7- الاحتفاظ بمكتسبات التعليم النظامي الذي تقدمه المدارس والجامعات، فما يكتسبه الفرد في بدايات حياته من علوم ومعارف ومهارات، يعمقها ويغنيها التعليم اللاحق خارج نطاق التعليم النظامي.

8- إعادة تأهيل وتطوير الكفاءات والقدرات الخاصة بالأفراد في مراحل حياتهم المختلفة وتحديث معلوماتهم ومعارفهم، ومواصلة تعميق الأنشطة التربوية خارج نطاق الإعداد المهني، بما يرتفع بهم إلى مستوى مناسب من الجودة والإتقان والتفوق في ممارسة عملهم، ونقلهم إلى حالة من النضج التام، بحيث تسمح لهم بممارسة حقوقهم وواجباتهم كمواطنين مؤثرين ومتأثرين في المجتمع الذي يصنعونه، ويعيشون في كنفه.

9- تنمية الفهم والإدراك لدى الأفراد وتحسس المشكلات الخاصة بالأمة والعالم، وإتاحة فرص الإفادة من كنوز التراث الحضاري والمتجددة على الدوام، وتعريفهم بطبيعة الأحداث ومجريات الأمور مهما اختلفت مراكزهم، وتنوعت مسؤولياتهم.

بناء على ما تقدم يلخص الباحث ما يهدف إليه التعليم المستمر وفق مفهومه، بأنه يسعى إلى تحقيق التماسك البنيوي للنظام التعليمي في جملته، واستمرارية العملية التعليمية التي ينبغي أن تماشي تطور المعرفة وتتلاءم مع تغير المجتمع وتستجيب لمطالب العصر، والرغبة في إعطاء كل فرد فرصة ثانية للتعلم، وتوفير حظوظ متكافئة للجميع عبر تنوع التجارب التعليمية التي تلي مرحلة التعليم المشتركة، وتيسير عملية التنمية الذاتية للإنسان بمختلف الأساليب المتاحة،وتوفير فرص تربوية متكافئة، لأنه يتيح للفرد فرصة ثانية وثالثة بدلا من نظام الاختيار والرفض الذي يقوم عليه التعليم النظامي.

كما أن التعليم المستمر يعمل على التوفيق بين حاجات الفرد التعليمية وبين متطلبات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

سوق العمل المتغيرة، وهو يسعى ايضاً إلى الربط المفصلي بين التعليم النظامي و غير النظامي، لتحقيق البنية التربوية المتكاملة في المجتمع(محمد، 1988).

خصائص التعليم المستمر:

ذكرنا فيما تقدم بأن التعليم المستمر يساعد الفرد في المجتمع على تطوير شخصيته عن طريق مختلف النشاطات التي يقوم بها سواء في مرحلة ما قبل المدرسة أو خلالها وبعدها فهو يتم:

ا. من خلال التعليم الأولي الذي يحصل عليه الطفل من أبويه ومن بيئته المحدودة أولا والتي تتوسع تدريجيا لتشمل الأقران والجيران وأفراد العائلة.

ب. التعليم النظامي الذي يضم الوسائل والطرق التربوية والتعليمية التي تساعد على الإعداد والتدريب المهني الذي يغطي حاجات المتعلم الدراسية إلى مرحلة دخوله سوق العمل.

ج. تعليم الكبار– التعليم المتواصل – والذي يضم جميع أنواع التدريب الذي يكمل أو يعزز تعليم وتدريب المتعلمين بعد دخولهم ميدان العمل (الياس، 1999).

وبجانب كون التعليم المستمر ضرورة تفرضها كما تقدم ذكره عوامل عديدة فهو كما يذكر الياس (1999)له أيضا خصائص فريدة من أبرزها:

1- استمراره استمرار الحياة حيث يتعلم الإنسان في كل يوم من أيام حياته نتيجة لتعرضه لمؤثرات مختلفة تترك بصماتها السلبية والإيجابية عليه.

2- عدم اقتصاره على فترة الالتحاق بالمدرسة بل تتبعها وتليها.

3- يشمل كل مراحل التعليم في سلمه المعروف إضافة إلى المرحلة التي تلي المراحل وحتى أولئك الذين لم يكملوها أو لم يلتحقوا بها أساسا.

4-تأثره بالبيت والمجتمع في بدأ عملية التعلم واستمرار ذلك التأثير طوال الحياة.

5- تأثره بما تقوم به المؤسسات المختلفة (السياسية والاجتماعية والاقتصادية والإعلامية....الخ) بجانب تأثره بالمؤسسات التربوية.

6- تميزه بالمرونة وتنوع المحتوى والطرق والمجالات سوءا بتكيف المواد أو الوسائل أو الطرق التي تتغير مع تغير الظروف والحاجات ومع تغير أنماط وأساليب اكتساب المعرفة والمهارات.

7- شموله على جوانب عدة، معرفية واجتماعية واقتصادية ومهنية وسياسية ...الخ.

8- معالجته المستمرة لمشاكل التكيف والتغييرات التي يتعرض لها الفرد والمجتمع.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

9- تحقيقه لوظائف داعمة إصلاحية أساسية للنظام التربوي وذلك بمعالجة قصوره ودعمه وبتوفير ما لم يستطع أن يوفره للمتعلمين ولمجتمعهم، فهو يقدم نظاما متكاملا ومنظما للعملية التربوية يرتكز على مبدأ إتاحة الفرص والحفز والاستعداد للتعلم إذ أنه يتميز بالشمول والتكامل والمرونة والديمقراطية وتحقيق إشباع الذات والدوافع وتحقيق الحاجات(الياس، 1999).

فالتعليم المستمر يستند إلى التكيف المستمر والمتوازن مع التغيرات المنتظرة والمحتملة في جميع الظروف التي تحيط بالمتعلم، خاصة بعد أن أصبحت الاستمرارية أساسا للتربية في عصرنا الحاضر والتي تشتمل على كل فرص الحياة وديناميكيتها بحيث يستطيع كل فرد بواسطتها (بصرف النظر عن عمره) تحسين مستقبله بشكل جيد ولا يكون ذلك بالاقتصار على ما يجري داخل المدرسة أو خارجها بل يشمل جميع أنشطة الحياة.

لقد أدركت البلدان الصناعية أهمية التعليم المستمر كتربية مكملة للتربية المدرسية (استكمال المعارف وتحسين نوعيتها)بينما تبحث البلدان السائرة نحو النمو من خلال التربية اللاصفية (أي خارج المدرسة)عن وسائل لاستكمال خبرات الأفراد وتحضيرهم للعمل، بما فاتهم من إعداد خلال دراستهم في المؤسسات التربوية.وفي حال أنهم لم ينتسبون للمدارس أو تركوها في مستوى متدن أو أن المدرسة لم تعلمهم شيئا مما يريدون التحضير له(آنابونبوار،1983).

أشكال وأساليب التعليم المستمر:

يرى محمد (1982) أن التعليم وفق مفهوم التعليم المستمر، لا يمكن أن ينظر إليه على أنه عملية مقيدة بوقت معين، أو بمكان معين، حيث لم يعد ينظر إليه على أنه مجرد تعلم المهارات الأكاديمية والمواد الدراسية التقليدية، فهو ينسحب أيضا إلى اكتساب المهارات المهنية والأسرية والاجتماعية، وإلى نمو الذوق الجمالي والأساليب التحليلية والمبدعة في التفكير، والى تكوين الاتجاهات والقيم، وإلى استيعاب المعرفة المتقدمة والمعلومات المتعددة الأشكال، علما أن هذه الأنواع المتنوعة من التعلم، تختلف بدرجة هائلة في عمقها وتعقيدها.

لذلك فإن التعليم بالضرورة يستلزم توفر مجموعة متنوعة من طرق وأساليب ومصادر التعلم(محمد، 1988).

ويأخذ التعليم المستمر أشكالا مختلفة ويتبع أساليب متنوعة من أبرزها:

1- برامج مكافحة الأمية ومكافحة الأمية الوظيفي:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تلك البرامج موجهة نحو أولئك الذين لم تتح لهم فرص الدراسة لأسباب عدة فبقوا لا يلمون بأساسيات وأوليات التعلم اللازمة للإسهام في برامج تعليم الكبار وأنشطتها المتنوعة. ويمثل هؤلاء الأميون الذين هم بأمس الحاجة ليس لمجرد القراءة والكتابة ومبادئ الحساب بل هم بحاجة أيضا إلى توظيف ما يتعلمونه في مجالات أوسع لخدمة أنفسهم وليستطيعوا تقديم أفضل الخدمات لمجتمعهم ليسهل عليهم الاندماج فيه والإسهام في خدمة متطلبات التنمية، وهذا هو ما يسمى بالتعليم الوظيفي(الياس، 1999).

2- التعليم الذاتي(تعليم الفرد لنفسه)

يلعب التعليم الذاتي دورا مكملا وأساسيا في المساعدة على تحقيق أهداف الفرد وإكسابه المهارات اللازمة لتحقيقها وحيث يكون بمقدوره أن يستخدم من تلقاء نفسه الكتب والوسائل التعليمية المختلفة وغيرها من الوسائل حيث يختار بنفسه نوع ومدى دراسته ويتقدم فيها وفقا لمقدرته دون مساعدة المعلم أو غيره (بدوي، 1981).

وغالبا ما يلجأ المتعلم عن طريق التعليم الذاتي إلى استخدام وسائل متعددة ومتنوعة لتعلمه كالكتب والمجلات والصحف والنشرات والمراسلات وكذلك إلى ما يذاع في الإذاعات والتلفاز أو أجهزة الفيديو والسينما...الخ.

لكي يتحقق للمتعلم عن طريق التعليم الذاتي تعلما أفضل ومؤثرا كان لا بد له من أن يحدد أولا أهدافه من التعلم ليستطيع اختيار المواد والأساليب التي تساعده على تحقيقها، كما أن عليه أن ينظم دراسته باختيار الزمان والمكان فينظم الكتب والمصادر الأخرى التي يستعين بها ويحدد المواعيد الملائمة للدراسة بحيث لا تتضارب مع عمله ومع مسؤولياته الأخرى التي قد تسبب له الإرهاق والملل(الياس، 1999).

ولكي يكون بمقدور المتعلم تحقيق أهدافه في التعلم الذاتي ويحقق المزيد من كفاءة ذلك التعلم وجب عليه أن يعرف:

1. مدى ملائمة الخبرات التي يتعلمها أو يتعرض لها لميوله واتجاهاته.
2. مقدار شعوره بالراحة والاطمئنان والثقة بالنفس مما يساعد على زيادة تعلمه.
3. مدى استعداده لتعلم الخبرات الجيدة.
4. مدى تقدمه ونجاحه في تحقيق مزيدا من التعلم ورغبة في الاستمرار فيه.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

5. مدى تركيز انتباهه واهتمامه بالتعلم في سبيل تحسن تعلمه بشكل أفضل.
6. قدرته على ممارسة ما يتعلمه مما يحقق تعزيزا وتثبيتا لذلك التعلم.
7. مدى ارتباط ما يتعلمه مع خبراته السابقة واللاحقة وتأثيرها وتأثرها بالأفكار والآراء والخبرات التي يتعرض لها وقدرته على الاستفادة من تعلمه الذاتي(الياس، 1999).

3- التعليم بالمراسلة:

يمكن اعتبار هذا النوع من التعليم شكلا من أشكال التعلم الذاتي حيث تحل الدروس المكتوبة محل الدروس الشفهية فيتعلم الفرد عن طريق الكتب المقررة والنشرات والمجلات التعليمية مما يساعده على إتمام تعليمه وتحسين مركزه الوظيفي أو إعداد نفسه لامتحانات الترقية والحصول على مؤهلات فنية ومهنية والاستزادة من التعليم العام والثقافة العامة والكفاءة المهنية...الخ.

ويساعد هذا النوع من التعليم الأفراد الذين تمنعهم ظروفهم من الالتحاق بالدراسة المنظمة لأسباب مختلفة كبعد محل سكناهم عن المعاهد والمؤسسات التي تقدم دراسات منظمة لمن هم في سنهم أو لعدم توفر مثل هذه المعاهد أصلا في مجتمعاتهم أو قد تمنعهم ظروف خاصة لكبر السن أو الإعاقة أو أسباب اجتماعية أو صحية...الخ.

ومن أبرز سمات هذا النوع من التعليم كونه يسير وفق تحصيل الفرد وإمكانية القيام به خلال أوقات العمل وأوقات الفراغ، ومساعدته للفرد على الاعتماد على نفسه والتركيز والمثابرة والتقدم وفق قابلياته وإمكانياته واتسامه بالمرونة والاستجابة لمتطلبات التقدم والتغيير، ومساعدته للمتعلم على تعلم مهن أخرى(غير تلك التي يمارسها)والتي تنسجم مع حاجاته وقدراته وميوله، واتسامه بالشمولية والقدرة على الوصول إلى كل متعلم حيثما كان وفيما أراد(الياس، 1999).

4- التعليم المبرمج:

وهو أسلوب آخر من التعلم الذاتي يمكن استخدامه في تعليم الكبار وذلك عن طريق عرض المادة للمتعلم في صورة كتاب مبرمج يقوم الدارس بدراسته بدون مساعدة مدرب أو معلم فيتعلم ذاتيا ويتقدم وفقاً لسرعته الشخصية.ويذكر بدوي (1981)أن أبرز خصائص هذا النوع من التعليم تتمثل فيما يلي:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ا. أن له اهدافاً سلوكية معينة.

ب. إتباعه أسلوب الخطوات القصيرة بتقسيم المادة المراد تعليمها إلى أجزاء ترتب منطقيا.

ج. تفاعل الدارس مع البرنامج بصورة مستمرة.

د. معرفة النتائج الفورية للاستجابة.

ه.حرية تحكم الدارس بسرعة تقدمه التي تتفق مع قدراته.

5- التدريب المهني أثناء الخدمة:

مفهومه وأهميته:

تتجه خطط التنمية القومية نحو رفع مستوى أداء العاملين في كافة مرافق الإنتاج، عن طريق الإعداد والتوجيه والتدريب والممارسة. وذلك لاستمرار تطور أداء الأفراد العاملين مع تطور المهن المختلفة، بالإضافة إلى التدريب على مهنة أخرى.

وبما أن التعليم المستمر في أحد معانيه يعني امتداد عملية التربية دون انقطاع طول حياة الفرد، لأسباب كثيرة، منها التفجر المعرفي والعلمي والثورة التكنولوجية، وانعكاس ذلك على تطور المهن المختلفة، وبما أن هذا الأمر يتطلب متابعة لتفاصيل تطور المهنة وما يتعلق بها من إضافات نوعية، تزيد من الإنتاج، وتحسن من النوعية...الخ وكون المؤسسات التربوية النظامية قد أثبتت عجزها عن ملاحقة المتغيرات والمستجدات في ميادين التطورات العلمية والتكنولوجية، كل ذلك وغيره أدى إلى ضرورة اضطلاع مؤسسات تعليمية أخرى بمهمة مواكبة التغيير وتجديد المعلومات والمعارف، وهذا يعني أنه لا بد من وجود نوع آخر من التعليم إلى جانب التعليم النمطي هو التعليم والتدريب أثناء الخدمة لضمان مواكبة الجديد في ميدان المهنة، ولذلك لا بد لكل وزارة أو مصنع أو مزرعة أو مؤسسة أن تعمل على تأهيل أو إعادة تأهيل العاملين فيها، مع مراعاة التعاون الفني الكامل بينها وبين الجهات التعليمية في الدولة، بحيث تصدر عنها أو بتفويض منها الشهادات التي يحصلون عليها، لتضفي عليها القيمة العلمية والاجتماعية الضرورية(الراوي،1981).

ويحدد محمد(1988)الغايات التي يسعى التدريب إلى تحقيقها بما يأتي:

1- تطوير وتنمية الفاعلية عند العاملين، والفاعلية يقصد بها الإنتاجية، فالتدريب يستهدف الحصول على أفضل إنتاجية بأقل تكلفة ممكنة.

2- اختصار مدة التمرس:أي يرمي التدريب إلى التعجيل في وضع الموظف في جو الوظيفة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التي تسند آلية، أي يقصر المدة التي يستغرقها الموظف لتكوين المهارة في الأعمال التي يقوم بها.

3- استبعاد العادات السيئة في العمل.

4- رفع معنويات الموظف، من خلال ترقيته العلمية، وإنمائه الفكري والعملي نتيجة التدريب.

5- توفير إمكانيات الترفيع والترقية الإدارية والوظيفية وتحسين مستوى الإدارة (محمد، 1988).

طرق وأساليب التدريب:

يرى محمد(1988)أن الطرق والأساليب التي يعتمدها التدريب المهني هي نفسها المستخدمة في أساليب التعليم الذاتي عموما.

فالمرتكزات الهامة في عملية التدريب تتعلق باستخدام أفضل الطرائق المتاحة وفق ما تمليه طبيعة الموضوع ومستوى المتعلمين، والتسهيلات المتوفرة. وعلى القائم بالتدريب أن يختار الطريقة الملائمة لتحقيق الهدف العام. والطرق المتاحة في ميدان التدريب بصورة عامة هي:

1. المحاضرة
2. الدرس والتعليم العملي
3. المشاريع
4. المناقشات الجماعية
5. التدريب الخاص لمجاميع منفصلة
6. دراسات الحالات المعنية
7. التعليم المبرمج
8. منظومات التعليم الذاتي
9. الأداء العملي

واختيار طريقة التدريب الملائمة يشكل عاملا أساسيا في نجاح البرنامج التدريبي، والاختيار تحدده عوامل كثيرة من بينها عدد الطلبة، وعوامل الزمن، وطبيعة الموضوع المراد تدريبه، وتوفر التسهيلات والأجهزة والمواد الأولية والوسائل التعليمية، فضلا عن توفر مواصفات معينة في المدرب أو المدرس لتنفيذ الطريقة التي يراها مناسبة(محمد،1988).

تطوير وتنفيذ الدورات التدريبية:

للمساعدة في التخلص من بعض السلبيات التي تسود الدورات في تربيتنا المحلية ولتحسين مردودها العام على المشتركين فيها، يقدم حمدان(1984)اقتراحا إجرائيا يضم في ثناياه المراحل والعمليات الرئيسية التي يراها ضرورية لتطوير وتنفيذ الدورات البناءة كالتحضير والتنفيذ والتقييم والمتابعة والتي تتمثل فيما يلي:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أ-المرحلة التحضيرية:

تضم هذه المرحلة عموما ستة عمليات يوضحها الطنوبي (1994)كما يلي:

1- تقدير الحاجات التربوية للدورة، حيث يتوجب قبل اتخاذ قرار بنوع الدورة وأهدافها ومحتواها وأنشطتها وإجراء استطلاعات لآراء المشتركين بالدورة بهدف تحديد احتياجاتهم التربوية الفردية والتعرف على خصائصهم العامة.

وتغطي هذه الاستطلاعات في الغالب مواضيع مثل:

- خلفية الأفراد المشتركين التأهيلية وأعدادهم الوظيفي السابق.
- مسؤولياتهم الوظيفية الجارية التي يقومون بها.
- الحاجات التطويرية الملحة لقيامهم بمسؤولياتهم الوظيفية.
- الأساليب الادراكية التي يتعلم بها الأفراد المشتركين.

2- تخطيط وتطوير برنامج الدورة:يرأس لجنة التخطيط والتطوير مختص الدورة (المنظم)وتضم في عضويتها ما يلي:

- الإداري الرسمي ووظيفته إدارة وتنظيم ومتابعة تنفيذ البرنامج التدريبي.
- عدد مناسب من المدرسين والمختصين المشاركين بالدورة.
- عدد مناسب من فنيي المواد والوسائل والتسهيلات التعليمية.
- عدد مناسب من عمال الخدمات المساعدة لتسهيل مهام اللجنة.

تبادر اللجنة أعلاه بوضع برنامج متكامل للدورة يشمل المدة التدريبية للدورة وعدد حصصها واجتماعاتها الأسبوعية، وتتناول عمليات التخطيط والتطوير على كل حال المجالات التالية:

- الأهداف التربوية العامة والسلوكية للدورة.
- أنواع المعارف النظرية والعملية التي ستعالجها الدورة.
- خبرات أو أنشطة التعلم التي سيقوم بها الأفراد المشتركين لاكتساب المعارف.
- استراتيجيات التدريس المناسبة للمشتركين ولموضوع الدورة.
- مبادئ ووسائل التقييم التي ستستخذ في التعرف على كفاية تحصيل المشاركين في الدورة.
- القوى العاملة والخدمات المساعدة البشرية والمادية الضرورية لتنفيذ الدورة.
- أسلوب توثيق المشتركين بالدورة وشكل الشهادات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

3- اختيار أو تحضير القوى العاملة الضرورية لتنفيذ الدورة:

وتكون هذه في الأنواع التالية:

- منظم أو منفذ الدورة وقد يسمى أيضا موجه أو مسئول أو مديرأو رئيس حيث يتعاون المنظم مع الإداري الرسمي (المركزي)في تخطيط وتطوير البرنامج التدريبي بكافة مظاهره ومكوناته ومستلزماته البشرية والمادية.

ويفضل أن لا تقل مؤهلات المنظم عن درجة الماجستير مع تخصص فرعي في التربية أو لديه مزيج مختار من مواد دراسية في التربية والأشراف والتخطيط. كما يجب أن يمتلك خبرة عملية لا تقل عن ثلاث سنوات.

- إداري رسمي:يقوم بتنسيق مواعيد وجداول الدورة(مع المنظم)وتوفير ما يلزم من مواد وخدمات مساعدة.
- المشاركون في تنفيذ الدورة من مدرسين ومختصين:يجب أن ترتبط تخصصات هؤلاء العلمية وخبراتهم العملية مباشرة بالمهمة التدريبية التي سيتحملون أعباءها.
- فنيو المواد والوسائل والأجهزة والتسهيلات التعليمية، بما في ذلك المعامل والمختبرات العلمية واللغوية، وقاعات التدريب المتخصصة.
- عاملو الخدمات العامة المساعدة كالمراسلين والنساخ، وخدمات السحب والتصوير، وعمال النظافة.

4- تحضير التسهيلات والتجهيزات التربوية التي تتطلبها الدورة:

وتشمل الغرف الدراسية والقاعات، ومراكز التدريب، والمعامل الخاصة المناسبة لموضوع الدورة.ويراعى كذلك توفير ما يلزم هذه التسهيلات، من ضوء وتدفئة وتبريد، وشاشات عرض ولوحات سبورية وإعلانية، وأثاث ومكاتب.

5- اختيار وتحضير المواد والوسائل والأجهزة التعليمية الضرورية لعمليات التدريب.

6- إجراء اختيار عام قبل بداية الدورة للمشتركين يغطي كافة المعارف والمهارات، حيث تتلخص أهداف هذا الاختيار في:

- التعرف على مدى توفر المتطلبات السابقة للدورة لدى المشتركين.
- تحديد درجة ونوع معرفة الأفراد المشتركين لمعارف ومهارات الدورة.
- تجميع الأفراد المشتركين في فئات متقاربة بناء على حاجاتها التدريبية.
- تدريس/تدريب كل فئة ما تحتاجه من معارف(الطنوبي،1994).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب- المرحلة التنفيذية:

يرى حمدان(1984)أنه في هذه المرحلة يتم تنفيذ الدورة حسب البرنامج المعد لها بمشاركة كافة القوى العاملة وباستخدام المواد والأجهزة والتسهيلات والخدمات المساعدة المقترحة.

ويختلف اسلوب التنفيذ باختلاف نوع الدورة والأهداف التربوية التي تجسدها، فهناك على سبيل المثال اسلوب الدروس أو المحاضرات المتتابعة، وهناك أيضا الأسلوب التوأمي(الدروس مع التطبيق المباشر للمفاهيم والمبادئ والإجراءات)، وهناك اسلوب عملي بحت خاص بالتدريب المباشر على مهارة تربوية مرتبطة بمهنة أو صنعة معينة.

ويجدر التأكيد هنا بأنه مهما اختلفت الدورة وطبيعة أهدافها فالواجب في كل الأحوال تقديم النظرية أولا للمشتركين والتحقق من كفاية تحصيلهم لها قبل بدئهم بتطبيقاتها العملية حتى بالدورات العملية البحتة.

ومهما يكن قد يتخذ تنفيذ الدورة التسلسل التالي:

1. تعريف عام للمشتركين بأهداف الدورة والمعارف والمهارات الجديدة التي سيتم تطويرها لديهم.
2. تقديم المعلومات النظرية الخاصة بكل مهارة مقترنة بشرح عملي كلما لزم.
3. تطوير المشتركين للمعارف والمهارات الجديدة.
4. تنفيذ المشتركين للمعارف والمهارات الجديدة في بيئات وظيفية حقيقية أو مرتبة شبه حقيقية .
5. تنقيح المعارف والمهارات الجديدة لصيغها النهائية المطلوبة لدى المشتركين(حمدان،1984).

ج- مرحلة التقييم والمتابعة:

يكون التقييم المستخدم في الدورات في أربعة أنواع رئيسية يعرضها حمدان(1984)على النحو التالي:

1. تحليلي:ويجري عادة عند تخطيط وتطوير البرنامج التدريبي، كما هي الحال مع الاستطلاعات والاختبارات قبل التدريس/التدريب التي مر ذكرها في المرحلة الأولى.
2. مرحلي موجه:يتم هذا النوع خلال البرنامج التدريبي، ويهدف للتعرف على كفاية التحصيل ومدى ملائمة ظروفه للمتعلمين،ثم يتم توجيه عمليات التعلم والتعليم بما لزم نتيجتهم.ويتخذ التقييم

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المرحلي صيغا متنوعة منها:
اختبارات دورية قصيرة واختبارات عملية واختبارات كتابية أو شفوية ومقابلات شخصية منظمة أو غير منظمة للمشتركين.
3. نهائي كلي:يجري عند انتهاء البرنامج التدريبي ويتخذ أساليب عملية/كتابية/شفوية،وذلك حسب طبيعة كل دورة،ويهدف هذا النوع من التقييم الى التعرف على درجة تحصيل المشتركين للأهداف التربوية للدورة.
4. ميداني ومتابعة:يقوم المختصون خلال هذا التقييم بمتابعة المشتركين في مواقع عملهم للتحقق من كفاية وصلاحية ما تعلموه لمسؤولياتهم الوظيفية(حمدان ، 1984).

ويرى الخطيب(1988) أن هناك عدة قواعد أساسية للتقويم أهمها:
1. يجب أن تتركز عمليات التقويم على المنفعة والاستخدام، كما يجب أن يكون المقومين مدربين تدريبا كافيا.
2. الاستجابة السريعة ضرورية لممارسة تقويم فعال وأخلاقي.
3. يجب أن يكون المقومين مستعدين للقيام بادوار متعددة منها دور العلماء، ومستشاري البرنامج، ومراقبين دقيقين، وأخصائيين في الإحصاء والإدارة، وسياسيين ومؤلفين.
4. يجب أن يتحمل المقوم مسؤولية النتائج التي يتم التوصل إليها وأثرها في اتخاذ القرارات(الخطيب، 1988).

تحديد الاحتياجات التدريبية:

من أكثر المسلمات قبولا في الأوساط التدريبية المقولة التي تقرر بأن التدريب يجب أن يصمم ليقابل الاحتياجات التدريبية، وأن النشاط التدريبي يهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية. فالاحتياجات وحصرها تمثل محور الارتكاز الذي تبنى حوله الخطط والبرامج التدريبية من منظور أن التدريب يهدف في الدرجة الأولى إلى إشباع احتياجات معينة، وهكذا فان عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر أساسية في التدريب، وبمقدار الدقة والكفاءة في تحديد هذه الاحتياجات تكون فعالية وكفاءة البرنامج التدريبي الذي يتم تصميمه لتلبية تلك الاحتياجات.

ويؤكد الخطيب(1989)أن عملية جمع المعلومات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية في منظمة (مؤسسة)ما يجب أن تتم وفق منهجية علمية دقيقة. وأن يستخدم فيها طرق وأساليب متنوعة ومناسبة وأن تتوافر لهذه الطرق والأساليب خصائص ومميزات محددة، وأن يتولى

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

عملية جمع المعلومات اختصاصيون يمتلكون الكفايات العلمية والفنية والخبرة التي تؤهلهم لجمع معلومات دقيقة وموضوعية(الخطيب ،1989)

ويحدد الخطيب(1989)الخصائص التي يجب أن تتوفر في طرق وأساليب جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية على النحو التالي:

1. الموضوعية:

ويقصد بالموضوعية أن لا تعتمد المعلومات التي يتم جمعها على حكم ورأي الشخص الذي يقوم بجمعها.

2. الصدق:

أن تتصف المعلومات التي يتم جمعها بالصدق، وأن تعبر بدقة عن الاحتياجات التدريبية الحقيقية للعاملين في المؤسسة التي يتم جمعها.

3. الثبات:

أي أن المعلومات التي يتم جمعها هي نفس المعلومات عن العاملين في المؤسسة، وتعبر عن احتياجاتهم التدريبية فيما لو قمنا بجمع المعلومات في زمنين مختلفين.

4. التحرر من عوامل التحيز:

هناك بعض العوامل المتدخلة (الوسيطة)التي يمكن أن تؤثر على دقة المعلومات التي تقوم بجمعها والمتعلقة بالاحتياجات التدريبية، ولذلك يجب أن يتم ضبط هذه العوامل وأن لا تفسح لها المجال بالتدخل لإفساد صدق ودقة المعلومات التي سنقوم بجمعها.

5. توزيع النتائج:

أن يتم توزيع نتائج تحليل المعلومات التي تم جمعها على المتدربين الذين قمنا بجمع المعلومات منهم والمتعلقة باحتياجاتهم التدريبية وأن نزودهم بواقع احتياجاتهم التدريبية واولوياتها.

6. العملية:

أن تكون الإجراءات والأدوات التي يتم على أساسها جمع المعلومات سهلة الإدراك والإدارة والفهم.

ويرى الخطيب (1989)أن هناك عدد من الطرق والأساليب التي يتم يمكن توظيفها في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية وهي:

1. المقابلة:

وهي عبارة عن مواجهة شخصية بين مسئول التدريب وبين الموظفين لمعرفة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

احتياجاتهم التدريبية.

2. الاستبانة:

وهي عبارة عن استمارة بها عدة أسئلة مطلوب الإجابة عنها ويقوم بوضعها مسئول التدريب بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية.

3. الاختبارات:

تكون شفوية أو تحريرية يلجأ إليها المسئولون عن التدريب بهدف الوصول إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين. وتستخدم لتحديد أوجه القصور في الأداء وتساعد في تخطيط العمليات التدريبية مستقبلا.

4. تحليل المشكلات:

عند أجراء عملية تحليل المشكلات يجب أن يتم تتبع خطوات العمل الذي نتجت فيه المشكلة والتعرف إلى المراحل التي قد تكون سببا فيها، كما يجب دراسة المشكلة مع الأفراد المعنيين بها ودراسة آرائهم في أسبابها وكيفية علاجها مع تحديد الإجراءات اللازمة لحلها.

5. تقويم الأداء:

يعطي تقويم أو مراجعة الأداء في الواجبات الوظيفية مؤشرا واضحا عن الأعمال التي لم تنجز وأسباب عدم إنجازها، كما يبين فيما إذا كان الموظفون أو العاملون بحاجة إلى مزيد من التدريب.

6. دراسة تقويمية للتقارير والسجلات:

تبين الدراسة التقويمية للتقارير والسجلات نقاط الضعف التي من الممكن علاجها بالتدريب. ولكن يجب أن تستخدم هذه الوسيلة بالإضافة إلى أحدى الوسائل التي مر ذكرها، بحيث يكون الهدف من الدراسة كشف الاحتياجات التدريبية وليس أي غرض آخر. ويجب ايضاً الاستناد إلى تقارير المختصين ومراجعتها على البيانات المتوفرة في السجلات والتعرف إلى أوجه الضعف في الأداء الممكن علاجها بالتدريب.

المستفيدون من برامج التعليم المستمر:

إن التعليم المستمر بأنماطه المختلفة يعد مجالا خصبا لجميع قطاعات المجتمع، مهما اختلفت مستوياتهم العلمية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والعمرية. وفي أطار التعليم المستمر يجب توفير فرص تعليمية لشتى المراحل التعليمية، إذ لدينا المسنون الذين هم بحاجة إلى برامج للاستفادة من فترة التقاعد لقضاء حياة اسعد، ولدينا رجال من متوسطي العمر بحاجة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

إلى برامج لتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية، ولدينا راشدون بحاجة إلى الاستمرار في الدراسة بعد أن انقطعوا عنها، ولدينا عمال بحاجة إلى تطوير خبراتهم وإكسابهم خبرات جديدة في مجالات عملهم، ولدينا الطلاب الذين يفضلون التعلم بمفردهم، كما يوجد لدينا خريجو الجامعات والكليات الذين يعدون أنفسهم للدراسات العليا، وكذلك المزارعين وجنود الجيش وربات البيوت والأسرى المحررين والمغتربون والأجانب، وكل فئة من هؤلاء بحاجة إلى برامج التعليم المستمر لتطوير امكاناتهم وتحقيق أهداف ذات طبيعة خاصة(التل ،1998).

ويرى التل(1998)أن المشاركة في عمليات التنمية تتطلب نوعية خاصة من الأفراد، بل أن الاستفادة من منجزات التنمية تتطلب-هي الأخرى-نوعية خاصة من البشر. وهذه النوعية-وتلك-وما تحتاجه من إعداد وتأهيل وتدريب هي مسؤولية التعليم العالي والجامعات في المقام الأول. وهذا يتطلب من الجامعات ومؤسسات التعليم العالي أن تتبنى سياسة التعليم المستمر، التي عن طريقها وحدها يمكن لهؤلاء الأفراد أن يجدوا أفكارهم ومعلوماتهم وخبراتهم في ضوء الاحتياجات ومتطلبات خطط التنمية.

برامج التعليم المستمر ومتطلباتها الرئيسية:

يصنف التل(1998)بشكل عام برامج التعليم المستمر في الجامعات وكليات المجتمع إلى ثلاثة مجاميع هي:

1-برامج استرجاع المعلومات الفنية.

2-برامج لإضافة المعلومات الفنية الجديدة.

3-برامج عامة.

مهما كانت طبيعة البرنامج، فإن من الممكن إقامته إما في حقل العمل أو في إطار المؤسسة التعليمية، حيث يكون المحاضرون فيها من المؤسسات التعليمية وحقل العمل.وتبعا لمحتويات البرنامج التعليمي المعين والأهداف المتوخاة والعوامل الأخرى (بالوقت المتاح، والتكلفة، وتوفير المحاضرين، والتسهيلات)يمكن لبرامج التعليم المستمر في الجامعات وكليات المجتمع أن تشتمل على الأنشطة التالية:

1-ندوات علمية وحلقات دراسية وورش عمل.

2-دورات تنشيطية قصيرة المدى.

3-دورات تدريبية قصيرة وطويلة المدى من بضعة أيام إلى بضعة أسابيع.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

4-نشر المعلومات ذات الصلة عن طريق الدوريات والمجلات الفنية ومطبوعات الجمعيات المهنية والاتحادات.

5-يجب أن لا تمثل المحاضرات العلمية النظرية في العلوم الاساسية ذات الصلة بموضوع الدورة أكثر من 30% من مجموع الساعات المخصصة للبرنامج، وتخصص النسبة المتبقية من مدة الدورة وهي70% للتدريبات والتطبيقات العملية في المواقع الحقلية والمختبرات(التل، 1998).

يرى الكلوب(1999) أن برامج التعليم المستمر تخضع إلى معايير أساسية يجب مراعاتها من أجل زيادة كفاءة البرنامج التعليمي، وبخاصة في بلوغ أهدافه.والمكونات الأساسية للبرنامج التعليمي هي:

-المنهاج، المحتوى المعرفي والفكري.

-المعلم، الطرق والأساليب.

-المتعلم، عملية التعلم والتعليم.

-مكان التعلم، الإدارة والنظام

ويقسم برنامج التعليم المستمر إلى ثلاثة مراحل رئيسية هي:

-مرحلة التخطيط للبرنامج.

-مرحلة تنفيذ البرنامج.

-مرحلة تقويم البرنامج(محمد ، 1988).

مبررات برامج التعليم المستمر وخدمة المجتمع:

ثمة مبررات تربوية واقتصادية واجتماعية تقف وراء تنظيم برامج التعليم المستمر وخدمة المجتمع يعرضها التل(1998)على النحو التالي:

1-تحقيق ديمقراطية التعليم بإتاحة الفرص لقطاعات من المجتمع بالدراسة، والحصول على درجات علمية أو مؤهلات تمكنهم من الانتظام في سوق العمل أو تحسين أوضاعهم المعيشية.

2-إتاحة الفرصة لعدد من العاملين في القطاع العام أو الخاص للانضمام إلى برامج تدريبية تساعدهم على اكتساب مهارات أو معلومات أو اتجاهات تحسن من أدائهم الحالي والمستقبلي.

3-المساهمة في تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة، عن طريق برامج تؤكد التعليم المستمر والتدريب.

4-المساهمة في بناء مجتمع متنور قادر على حل مشكلاته الاجتماعية والاقتصادية والمعيشية،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ولديه القدرة على الإبداع والابتكار.

5-فتح قنوات اتصال واسعة بين الجامعة والمجتمع، عن طريق وسائل التثقيف والأعلام والبرامج التدريبية، والنشاطات الثقافية، والمعارض، والمؤتمرات والندوات.

6-مساعدة بعض المؤسسات العامة والخاصة على تشخيص مشكلاتها واقتراح الحلول المناسبة لها، عن طريق تقديم استشارات إدارية وهندسية وفنية.

7-معاونة الأفراد على تذوق أهمية التعليم المستمر، ورعاية حاجاته في النمو والإبداع والابتكار.

ويعني مفهوم خدمة المجتمع تلك البرامج التي تقدمها الجامعة للمجتمع، وقد تكون في شكل برامج يقوم خلالها الطلاب بعمل منتج يوجه أساسا للمجتمع المحلي، أو لصالح الطالب نفسه أو للتنمية الذاتية، وقد يكون الاشتراك في برامج خدمة المجتمع إجباريا أو طوعياً، وغالبا ما يقيم الطلاب المشتركون في مشروعات خدمة المجتمع ضمن المجتمع الذين يعملون له، وتدفع لهم نفقات إقامتهم فقط(التل،1998).

معوقات التعليم المستمر في الدول النامية:

إن التعليم الذي يستهدف الشعب كله كباره وصغاره، نساؤه ورجاله، فقراؤه وأغنياؤه، التعليم الذي يستمر ولا يتوقف، يحتاج امكانات مادية عالية. معضدة بعناصر بشرية ذات خبرات ومهارات فنية وإدارية متطورة، تعجز عن تنفيذه الكثير من الدول وخاصة النامية منها، لأنه يضعها أمام مشاريع ومخططات تربوية ضخمة ينوء بحملها كثير من الدول حتى المتقدمة منها.

وإذا دققنا بمعوقات التطبيق، وأسبابها، والظروف التي تؤدي إليها، نجد أننا لا نستطيع تحديدها بدقة علمية مرضية، لأن البحوث والدراسات العلمية في هذا المجال قليلة جدا في حدود علم الباحث وهي لا تتناسب وأهمية التعليم المستمر وآثاره الايجابية.

وهذه البحوث على قلتها كشفت الأسباب السلبية المعوقة والتي تحول دون الأخذ بمبدأ التعليم المستمر والانتفاع من مشروعاته على نحو فعال تؤدي إلى تحقيق الأهداف المطلوبة منه.

ويقسم محمد(1988)معوقات العمل في مجال التعليم المستمر إلى الأسباب والعوامل الآتية:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

1)عوامل تتعلق بالجوانب المالية:

من أسباب إعاقة التعليم المستمر عن تحقيق أهدافه ومراميه قد تتعلق بمصدر تمويله الذي يختلف من مؤسسة إلى أخرى على النحو الآتي:

- نجد أن بعض مؤسسات التعليم المستمر مرتبط بوزارات أو دوائر رسمية حكومية والمشكلة تكمن هنا في عدم استقلالية ميزانية هذه المراكز التعليمية التي تقدم التعليم المستمر.
- وهناك مراكز للتعليم المستمر ذات ارتباط غير مباشر بالحكومة وهذه المراكز تعتمد في تمويلها في الغالب على الرسوم التي تفرضها على الدارسين، ويكمن المعوق لهذا النوع من المراكز في الالتزام في اللوائح المالية للجهات المشرفة عليه. فجمود اللائحة المالية تعيق العمل وبالتالي تؤخره وقد لا تحقق أهدافه.
- معوقات ذات طابع مالي لمراكز تابعة لمؤسسات أو هيئات غير رسمية:إن مثل هذه المؤسسات تتميز بالمرونة المالية، وهذا يعني تحقيق إنتاجية عالية في العمل، ولكن مثل هذه المؤسسات في الغالب تحرص على تحقيق ربحية عالية. ومن ذلك قد يكمن العائق المالى هنا في اختيار خبراء غير مناسبين بسبب الاقتصاد في الكلفة.
- معوقات مالية في المعاهد الخاصة:هذه المعاهد تعتمد على الرسوم التي يدفعها المتعلمون، ويكمن المعوق هنا في كونها(المعاهد)لا تقدم تعليما بمستوى مناسب، أو دون المستوى بكثير، حفاظا على ربحية عالية.

وهكذا نجد أن الجانب المالي مهم جدا في تحقيق ما يهدف إليه التعليم المستمر، والتعليم المستمر يمكن أن يحقق هذه الأهداف عندما تتوفر له ميزانية مستقلة وكادر مؤهل وتنسيق شامل بين مؤسساته(محمد،1988).

2)عوامل تتعلق بالجوانب الإدارية والتنظيمية:

وهذه تتعلق بعدد من العوامل المرتبطة بالشؤون الإدارية والتنظيمية التي تخص البرامج وفترات الدراسة وأماكن الدراسة وغيرها،وبالنسبة للإطار العام لتصميم البرامج الدراسية، فإن العائق يكمن في ارتجالية وضع البرامج دون دراسة دقيقة للاحتياجات الفعلية للمجتمع وأفراده(عبد الحميد،1981).

وكذلك قد يكون العائق في فترات الدراسة خلال العام، حيث لا يتلاءم الوقت المحدد للتسجيل والدراسة مع الهيئات المختلفة أو الأفراد الراغبين في التعلم في المجتمع(محمد،1988).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

3)عوامل تتعلق في الجوانب الفنية وهيئة التدريس:

وهذه العوامل يمكن أن تكون في اتجاهين:

الأول:عوامل تؤثر في الدارس.

فبالنسبة للعامل الأول يمكن القول بأن لكل مادة دراسية متطلبات خاصة بطبيعة تلك المادة، مما يتطلب من المشرفين على البرنامج وضع أسس واضحة لإرشاد الدارسين. ويعتقد أن العائق يكمن في عدم استيعاب الدارسين لعدة عوامل مثل عدم إدراك الدارس لقدراته الشخصية، أو عدم تقبل الدارس للمادة ذاتها، وقد يكون لعدم قدرة المدرس على توصيل المادة للدارس، كما قد يكون لاختلاف نوعية الدارسين في الشعبة الواحدة.

الثاني:عوامل تؤثر في درجة تكيف هيئة التدريس مع متطلبات تعليم الكبار.

أما بالنسبة للعامل الثاني والمتعلق بدرجة تكيف هيئة التدريس مع متطلبات الكبار، نجد أن طبيعة الدارسين في مثل هذه البرامج تحتاج إلى نوعية معينة من أعضاء هيئة التدريس، يتميزون بالقدرة على التفاعل مع الدارسين الراشدين، والخطورة تكمن هنا في احتمال نظرة المدرس المتدنية لمثل هؤلاء الدارسين كفئة منخفضة المستوى العلمي، أو ما شابه ذلك، هذا بالإضافة إلى المعوقات الأخرى التي تتكامل مع هذا العامل، مثل عدم وجود وسائل تعليمية متطورة وكذلك النقص في عدد المتخصصين في تعليم الكبار، على مستوى التخطيط والإدارة والإشراف وعدم كفاية الكوادر العاملة في ميدان تعليم الكبار في أطار التعليم المستمر(محمد،1988).

4)عوامل تتعلق بالتنسيق:

يرى محمد(1988)إن مسيرة التربية والتعليم تتطلب تنسيقا عالي المستوى في جانبين أساسيين:

الأول:بين الهيئة الإدارية والتدريبية فالتنسيق واجب يحتمه التعاون بين كلا الجانبين فالتعاون والتكامل بين كلا الجهازين لا بد وأن يكون له نتائج ايجابية، أما غياب التنسيق يؤدي إلى نتائج عكسية .

الثاني:التنسيق بين مؤسسات التعليم المستمر:التعليم المستمر مبدأ تربوي ينشط في إطاره التعليم النظامي الرسمي والتعليم غير النظامي وغياب التنسيق في أنشطة هذه المؤسسات التعليمية يعد

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

من أهم الأسباب أو العوائق التي تحول دون تحقيق أهداف هذه الأنماط التعليمية.

5)التخلف الحضاري:

لقد أصبح التعليم المستمر اتجاها حضاريا فرضته الحضارة المعاصرة، فالتعليم المستمر يتمشى مع التحضر، وتعم فوائده في المجتمعات المتحضرة والمتقدمة، ويقل أثره وتفشل مشروعاته في المجتمعات المتخلفة، والبيئات المهملة والمحرومة، لذا فإن المستفيدين من برامج التعليم المستمر يكونون عادة من الفئات الاجتماعية التي تقدر وتميز هذه الخدمات، فيستفيد منها، بينما يحرم منها المعوقون ثقافيا واجتماعيا، لأنها لا تستثيرهم، أو يعجزون عن تقديرها والتعامل معها(الراوي ،1986).

6)عوامل تتعلق بقوة الرفض لدى الكبار:

يؤكد محمد(1988)إن العقبة الرئيسية والمحرجة التي يواجهها التعليم المستمر، تتمثل في قوة الرفض من قبل الدارسين، مما يجسم مشكلة الإهدار في التعليم، وقد يتولد الرفض أصلا من قلة الدافعية نحو التعليم المستمر، وأسباب ذلك كثيرة منها:

1-أثر الخبرات السيئة التي مر بها المتعلمون في طفولتهم أو صباهم مما يحملهم على النفور أو الكره للمواقف التعليمية الجديدة.

2-تهرب الكبار من المواقف التربوية التي تربي فيهم الشعور بأنهم ما زالوا قاصرين أو تحت سن الرشد.

3-عدم اقتناع الجماهير بأهمية وفائدة برامج التعليم المستمر، أو لعدم حصول الدارسين على مكاسب ملموسة مادية أو معنوية.

4-الخوف من التعلم-فالكبار يتحسسون من التعلم في مثل سنهم، فهم يعتقدون أنهم يفتقدون الأسس المعرفية الأولية الكافية، وترسب النظرة السلفية التي لا تزال تؤمن بان "التعليم في الصغر"فقط.

5-سوء الأحوال والظروف التي يتم فيها تعليم الكبار مما يجعله مصدر خبرات سيئة معاكسة، وشيوع طرق ومواد دراسية أكاديمية تجعل من التعليم المستمر عملا طاردا وغير جذاب. كما نجد أن المخططين والمدرسين يتحملون في معظم الأحيان مسؤولية كبرى في توليد وتجسيم ظاهرة الإحجام والرفض أو السلبية عند الدارسين، وذلك للأسباب الاتية:

- جهلهم بسيكولوجية الكبار ومطالبهم الاجتماعية.
- تهاونهم في عملهم واعتباره عملا هامشيا أو إضافيا.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- مشاغلهم الأخرى التي تصرفهم عن التفرغ لأداء مهامهم في مجالات التعليم المستمر.
- غياب وضعف وسائل الإشراف والتقويم والمتابعة(محمد،1988).

مفهوم تعليم الكبار:

يستخدم طعيمة(1999)مفهوم تعليم الكبار بثلاثة مفاهيم أساسية:

1-المفهوم واسع الانتشار، ويعني عمليات تعليم الكبار والذي يحتوي على خبرات الرجال والنساء واليافعين والتعرف عليها واكتشافها وتنميتها بالمعلومات الجديدة والفهم والمهارات والاتجاهات والقيم والاهتمامات.

2-أما من حيث مفهوم تعليم الكبار فنيا، فهو يصف مجموعة من النشاطات المنظمة بواسطة العديد من المؤسسات لتحقيق أهداف تربوية معينة.

3-أما المعنى الثالث، فهو يحتوي على كل العمليات والأنشطة المتصلة بالاحراك الاجتماعي، وفي هذا المجال فإن تعليم الكبار يحتوي على مجالات العمل الفردية والاجتماعية في قالب واحد في داخل المؤسسات والمعاهد المعنية بتعليم الكبار، باعتبارهم جميعا يسيرون في تحقيق هدف مشترك وهو تكوين وتحسين الطرق والأساليب الخاصة بتعليم الكبار، وتوفير الفرص المتاحة للكبار للتعلم والعمل على تطوير المستوى الثقافي للمجتمع ككل(طعيمة،1999).

ولقد أصدرت اليونسكو تعريفا إجرائيا آخر جاء فيه:"تعليم الكبار هو تعليم من ليسوا في سن التعليم النظامي العادي،من ثم فهو يتم خارج المدارس ويراعى فيه ظروفهم وعقلياتهم وقدراتهم الخاصة، ويتم بصورة منظمة ومقصودة، وفي فترة زمنية مرسومة، وتتولاه هيئة أو جماعة تشرف عليه وتعهد به لرائد أو مدرس أو موظف يتولى عملية الاتصال بين المدارس والهيئة المشرفة على التعليم"(أبو القاسم،1993).

ولقد تغير مفهوم تعليم الكبار، فلم يعد مجرد نقل المعرفة-وهي متغيرة-ولا أصبح مجرد تكوين العادات-وهي لا تصلح لكل زمان ومكان-وإنما أصبح هدف التعليم هو الإعداد لعالم متغير، دائم التغير، يحتاج المرء فيه إلى القدرة على التلاؤم والتكيف دون أن ينجرف مع تيار الإحداث إلى القدرة على الإسهام في التغيير وصنعه وضبطه وتسييره(القوصي،1976).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التقنيات والأساليب الإدارية وتعليم الكبار:

يعرض طعيمة(1999)بعض التقنيات والأساليب الإدارية المفيدة في مجال الإدارة التعليمية بعامة وإدارة مؤسسات تعليم الكبار بخاصة وهي:

أولا :الإدارة بالأهداف.

ثانيا :نظام التخطيط والبرمجة والميزانية.

أولا :الإدارة بالأهداف

هناك تعريفات كثيرة للإدارة بالأهداف،بناها الباحثون والممارسون على تأملاتهم وتجاربهم،ومن زوايا ومنطلقات متعددة.حيث أشار عبد الوهاب (1984)إلى أن المنظمات تحتاج إلى نظام إداري يعطي الفرصة والاهتمام الواجب، وبشكل وتوازن لأهداف الأفراد وطاقاتهم والمستويات التي يمكن أن يمارسونها، وأهداف المنظمات وصالحها العام. ويقترح أن السبيل إلى ذلك هو الإدارة بالأهداف والرقابة الذاتية.ويؤكد على أن هذا الأسلوب يعبر عن فلسفة إدارية ترتكز على الجانب الإنساني-دوافع الأفراد وسلوكهم وأدائهم-وتشمل الوظيفة الكلية للإدارة، ويمكن أن يطبقها كل المديرين على اختلاف وظائفهم ومستوياتهم التنظيمية(عبد الوهاب،1984).

أما طعيمة (1999)فيعرف الإدارة بالأهداف بأنها عملية يقوم فيها المدير ورئيسه بمقتضاها بتعريف الأهداف العامة للجهاز الذي يعملان فيه، وتحديد المجالات الرئيسية لمسئولية كل منهما في صورة نتائج متوقعة، واستخدام المعايير التي تقيس التقدم نحو الأهداف، ومساهمة كل من الطرفين في تحقيق النتائج المطلوبة.

وتؤكد هذه التعريفات على أهمية الأهداف، وضرورة دمج أهداف الأفراد والمنظمات، واشتراك الإدارة في تحديد الأهداف وتعريفها، والتعاون مع العاملين لتحسين الإنتاجية وتطوير الأداء وزيادة الفعالية.

ويرى طعيمة(1999)أن اسلوب الإدارة بالأهداف يسير حسب خطوات منهجية منظمة هي:

1)الخطة الكلية للجهاز:

حيث توضع المهمة الكلية التي يسعى إليها الجهاز، والأسلوب الإداري الذي ينتهجه،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والعوامل والظروف الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية المؤثرة على الخطة، وأهداف الإدارات والأقسام المختلفة وأدوارها، وتأثير كل منهما في الآخر.

2)الإطار الكلي للأهداف:

حيث تتحدد من خلال سلسلة من الأهداف للإدارات والأقسام ثم الأفراد. بحيث يتوافر لها درجة عالية من الانسجام والاتساق بين هذه الأهداف. كذلك ترتيب الاولويات بين هذه الأهداف، فأهداف الأفراد تتجمع وتصب في أهداف الجماعة أو القسم الذي يعملون فيه، وأهداف الأقسام تخدم هدف الإدارة التي تنتمي إليها.

3)خطة العمل:

وهي البداية الحقيقية للإدارة بالأهداف، فبعد أن توضع خطة الجهاز، ويتم التعرف على الأهداف الرئيسية والفرعية، البعيدة والقريبة المدى، تبدأ الإدارة بالأهداف تمارس بالتفصيل على مستويات تنظيمية مختلفة، حسب الخطوات الآتية:

أ)يطلب الرئيس الأعلى من المدير الذي يليه مباشرة، أن يضع تصورا مبدئيا عن مجالات النتائج الرئيسية لوظيفته، والأهداف التي يمكنه تحقيقها في فترة زمنية مقبلة(عادة عام)، وعن كيفية الوصول إلى هذه الأهداف، والمعايير التي يمكن بها قياس النتائج المحصلة، والمشكلات المتوقعة والمداخل المناسبة لعلاجها.

ب)يناقش الرئيس مع مرءوسه هذا التصور المبدئي، ويبحثانه من كافة الوجوه، مثل مدى واقعية الأهداف التي حددها المدير، ودرجة تناسقها مع الأهداف الأخرى، وإمكانية تحقيقها، والموارد المتاحة والمطلوبة لتحقيقها، والمشكلات التي يمكن أن تستجد أثناء التنفيذ، والتعاون والتنسيق مع المدير لقياس النتائج.

4)مجالات النتائج:

وتتضمن النواحي التي يمكن تحسين الإنتاجية فيها، وذلك في كافة المهمات والوظائف التي يقوم بها الجهاز من تمويل ومحاسبة وصيانة وشئون الموظفين والوظائف وغيرها.

5)وضع الأهداف:

عندما يحدد المدير الأهداف التي ينوي تحقيقها، ويشترك مع رئيسه في مناقشتها حتى يضعاها في صورتها النهائية، يجب أن يؤخذ في عين الاعتبار أن تكون هذه الأهداف مكتوبة، محددة وواضحة، وتكون صادرة عن إرادة واقتناع ومستمدة من أهداف الجهاز ومتفقة مع قيمه وفلسفته، ومتناسقة ومعززة ومكملة للأهداف الأخرى، وقابلة للقياس الكمي والنوعي، ومربوطة بفترة زمنية محددة، وموجهة نحو التحسين والتطوير، ثم قابلة للتغيير والتطوير عند اللزوم.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

6)أنواع الأهداف:

وهي تنقسم إلى أربعة أنواع أساسية هي:

- الأهداف الوظيفية والمتعلقة بالواجبات الرئيسية المتكررة.
- أهداف حل المشكلات والتي ترمي الى إزالة العوائق التي تستجد أثناء القيام بأعباء الوظيفة.
- الأهداف الابتكارية المتعلقة بالتحسين والتطوير وبلوغ مستويات أعلى وأرقى للأداء.
- الأهداف الشخصية المتعلقة بتنمية المدير وتطويره وتقدمه في وظيفته ومهنته.

7)تنفيذ الخطة:

وذلك بالتزام كل من المدير ورئيسه بما جاء في خطة العمل، ويلعبان دوريهما حسب الخطوات التي اتفقا عليها.فيؤدي المدير واجبه، ويقدم الرئيس المساعدات التي تعهد بها.

8)التقويم والقياس:

حيث يقوم المدير ورئيسه بتقويم النتائج المحصلة، وذلك حسب الخطوات الاتية:

1.مقارنة النتائج المحصلة بتلك التي تم الاتفاق عليها في برنامج العمل.

2.استخدام المعايير المحددة في قياس درجة فعالية هذه النتائج.

3.تحديد الأخطاء أو الفروق إن وجدت.

4.بحث وتحليل الأسباب التي أدت إلى هذه الأخطاء.

5.وضع العلاج المناسب لهذه الأخطاء، وبحث طرق تحاشيها في الخطة المقبلة.

6.دراسة نواحي التطوير المحتملة.

7.الاستعداد لوضع خطة عمل أخرى، أو برنامج عمل جديد بإتباع نفس الأسلوب.

ثانيا :نظام التخطيط والبرمجة والميزانية

ويهدف هذا الأسلوب إلى تقليل عدم الكفاءة في إجراءات الموازنة الحالية التي تعاني قصورا، ويمكن وصفه بأنه نظام تخطيط مركب يتصف بالخصائص التالية:

1-تكامل جميع أشكال التخطيط في عملية واحدة.

2-تكامل عملية الموازنة في عملية التخطيط.

3-تخطيط وموازنة لفترة طويلة قابلة للتجزئة إلى سنوات واقل من سنة.

4-تخطيط وموازنة لتحقيق أهداف محددة إجتماعياً.

5-تحديث وتطوير مستمر للتخطيط والموازنة على مدار الزمن.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويرى حجي (1999) أن الكلمات الثلاث(التخطيط-البرمجة-الميزانية)تعبر عن ثلاث عمليات، على حين أن كلمة(نظام)تبين مدى تكامل هذه العمليات في نسق واحد.والبرمجة هي ترجمة الأهداف إلى سلسلة من النشاطات ذات العلاقات المتداخلة، أي أن الاستراتيجيات والوظائف المرتبطة التي تسهم في تحقيق الأهداف تجمع وتحدد في شكل برنامج والموازنة تحدد المصادر المالية وغيرها مما هو لازم لتحقيق متطلبات الخطة وأهدافها.وفي النظام تحلل البدائل المطروحة من حيث النفقات والفوائد الفاعلة في تحقيق الأهداف.وهذا يعني انه لا يمكن أن يحلل دون وضع عدد من البدائل، وأهداف، ثم يتخذ القرار باختيار أحد هذه البدائل كخطوة مستقبلية للعمل.ويتطلب التنفيذ الناجح المتابعة والتقويم المستمرين كنوع من التغذية الراجعة بمراجعة الأهداف والبرامج وغيرها.

ومن هذا العرض لهاتين التقنيتين، يتبين أن التقنيات والأساليب التي استخدمت في مجالات الإدارة العامة وإدارة الأعمال قد استخدمت في ميدان الإدارة التعليمية، مما يدل على أن هناك اتصالا قويا بين الإدارة العامة والإدارة التعليمية، لان وظيفة الإدارة تستمد طبيعتها من طبيعة الخدمات والنشاطات التي تقوم بها، وهي في هذه الحالة، خدمات ونشاطات تعليمية في مؤسسة تعليم الكبار.

أنماط معلمي الكبار:

حدد مرسي (1997) أنماط تكيف معلمي الكبار للمنظمة التي يعملون فيها.وقدم لنا منها الأنماط الرئيسية الآتية:

1-الملتزم: فبعض معلمي الكبار يقومون بأدوارهم في المؤسسات التعليمية على أساس الالتزام بقواعدها سواء من حيث الأهداف المنشودة أو الطرق الخاصة بالمؤسسة.

2-المجدد: فبعض معلمي الكبار يودون أن يكونوا مجددين في عملهم، ولهذا يقومون بإدخال بعض التغييرات على حياة المنظمة أو أسلوب عملها.

3-الانهزامي: فبعض معلمي الكبار قد ينهارون تحت الضغوط التي تمر عليهم بصفة مستمرة.ومن هنا يتحولون إلى انهزاميين متقهقرين.

4-المتقلب أو المرتد: فبعض معلمي الكبار يودون القيام بأدوارهم بطرق مختلفة يبدو منها أنهم راديكاليون مرتدون.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مرتكزات في تعليم الكبار:

يقوم تعليم الكبار على مرتكزات رئيسية يجب أن يراعيها المعلم ،ونشير هنا إلى المبادئ الرئيسية الهامة في تعليم الكبار التي توصل إليها المؤتمر الذي نظمته وزارة التربية والتعليم في الدنمارك وهي:

1. يجب أن يتخلى المعلمون عن القيادة.
2. يجب أن يقوم المشتركون أنفسهم بتخطيط المنهج.
3. يجب أن يقوم المتعلمون بوضع قواعدهم بأنفسهم.
4. يجب أن يقوموا بأنفسهم بفض أي نزاع ينشأ بينهم.
5. يجب أن يذكروا دائما بضرورة مراجعة خططهم وتعليماتهم.
6. يجب العمل على جعلهم قادرين على الدراسة المستقلة بأنفسهم(مرسي ، 1997).

ويضيف مرسي(1997)إلى ذلك مبادئ أخرى هامة يرتكز عليها معلم الكبار هي:

1. ضرورة فهم المعلم للمتعلم الكبير.
2. أن يراعي المبادئ العامة للتعلم.
3. أن يكون زمن التعلم مفتوحا أمام الكبار، وأن يتركز تعليمهم على أساس خطوات التعلم بالإتقان، وألا يعقد لهم امتحانات بالمعنى المعروف إلا باستثناء الدراسة التي تؤدي إلى الحصول على شهادة، ويتبع أسلوب التقويم بدلا من الامتحانات.
4. ألا يعتمد تعليمهم على التنافس فيما بينهم.
5. طريقة المحاضرة غير مناسبة للكبار.
6. التعليمات المكتوبة مطلوبة.

دور الجامعات في نمو التربية المستمرة:

إنه لمن البديهي القول بأن دور الجامعات في نمو التربية المستمرة يتحدد من خلال أربعة أبعاد رئيسية للعملية التعليمية، وهذه الأبعاد الأربعة هي: أهداف الجامعات، والبرامج المختلفة فيها سواء كانت تعليمية أو بحثية أو غير ذلك، وطرق التدريس، وعملية التقويم.

ويرى توق (1985)بأن الجامعات يمكن أن تسهم في نمو التربية المستمرة بأكثر من شكل على النحو الآتي:

1- الأخذ بعين الاعتبار المحددات التي تقدمها اعتبارات التفوق والكرامة الأكاديمية، فإن على الجامعات أن توسع بقدر الإمكان قاعدة الطلبة الذين تختار منهم مرشحيها.

2- يجب أن تعمل الجامعات على ربط برامجها الدراسية وجهودها البحثية بالمشكلات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الاجتماعية والاقتصادية لمجتمعاتها بشكل عام، وأن لا تحدد نفسها بالأبحاث الأكاديمية الضيقة التي لا تكون ذات نفع قريب.

3- يجب أن تعمل الجامعات كمراكز للمصادر التعليمية لباقي النظام التعليمي، وأن تقدم المواد التعليمية الموجهة نحو حاجات التربية المستمرة، وأن بالبحث المناسب المطلوب لهذه الغاية.

4- يجب أن تبنى المناهج الدراسية والبرامج التعليمية على أساس أن التعليم شيء يمكن أن يستفيد منه الأفراد، ويريدون العودة إليه، وليس كشيء يسعون للخروج منه بأسرع ما يمكن.

5- يجب أن تعمل الجامعات على توفير التعليم العالي لجزء من الوقت لأولئك الذين لا يستطيعون التفرغ بشكل تام لفترة زمنية طويلة.

6- يجب أن تعمل الجامعات على الاستفادة من المعلمين غير المتفرغين من الذين يحملون خبرات عملية كبيرة.

7- يجب على الجامعات أن تعدل معايير القبول فيها لتصبح مرنة، وأن تعطي وزنا للخبرات العملية والتعليم غير الرسمي أينما كان ذلك ممكنا.

8- يجب أن تعمل الجامعات على تنويع مقررات من حيث بنيتها وعددها وطبيعة إعطائها للطلاب، وأن تتصف برامجها بالمرونة وتعدد المسارب.

9- يجب أن تعمل الجامعات على إعطاء مقررات متقدمة لذوي الخبرات العملية.

10- يجب أن تعمل الجامعات على أعطاء مقررات إثراء وإغناء وإحياء وإعادة تدريب ذوي المستويات المهنية المرتفعة.

11- يجب على الجامعات أن تركز على البحوث الموجهة نحو التنمية ذات المنفعة الاجتماعية المباشرة للمجتمع المحلي.

12- يجب على الجامعات أن تسهم بشكل فعال في دراسة مشكلات وبرامج التعليم المستمر ذاته (توق،1985).

الدراسات السابقة:

توفر للباحث مجموعة من الدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت ومفهوم مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من حيث واقعها ومشكلاتها ومستقبلها وطبيعة برامجها وأنماط أدارتها.وقسم الباحث هذه الدراسات حسب كونها(عربية وأجنبية)متدرجة في تاريخ أجرائها من الأقدم إلى الأحدث بغض النظر عن المتغير الذي تناولته،حيث قد تتعدد المتغيرات ضمن الدراسة الواحدة ،وعليه فقد جاء ترتيب هذه الدراسات كما يلي:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أولا:الدراسات العربية:

دراسة السنبل (1985):

هدفت الدراسة إلى وضع نموذج مقترح لتطوير برامج التعليم المستمر في جامعة الملك سعود، ولتحقيق هذه الغاية أعد الباحث إستبانة تم توزيعها على عينة قوامها(500) متدرب في مركز التعليم المستمر التابع لجامعة الملك سعود وباستخدام النسب المئوية والتكرارات تبين للباحث أن مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الملك سعود يواجها العديد من المشكلات منها المشكلات الخاصة بالبرامج وتنفيذها وهي:

1-عدم إقبال أفراد المجتمع على بعض البرامج التي يقدمها المركز.

2-تسرب أعداد كبيرة من الدارسين، خاصة في البرامج المجانية.

3-ازدواجية البرامج بين مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات المختلفة.

4-ارتفاع تكلفة البرامج، وذلك لما تتطلبه أجور المدرسين ونفقات إعلانات وطبع المواد التعليمية ونسخها وتجليدها.

دراسة سعيد وعبد الجليل(1987):

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الخاصة بإدارة برامج التعليم المستمر في جامعة بغداد، وخلصت الدراسة إلى أن هذه المشكلات تقع في أربعة مجالات هي:

مجال الإدارة، والتخطيط، والتنسيق، والامكانات المالية والمادية لتنفيذ الأنشطة وذلك على النحو التالي:

1)في مجال الإدارة:

- ضعف العلاقات الإدارية بين وحدة التعليم المستمر والأقسام الكليات.
- ضعف الأطر البشرية الإدارية المتخصصة
- ضعف خبرة مقرري الدورات وعدم تفرغهم للعمل.
- عدم وجود رغبة لدى بعض أعضاء هيئة التدريس للعمل في مجال التعليم المستمر.
- تأخر المراسلات مع الدوائر والجهات المستفيدة.

2)في مجال التخطيط:

- عدم وضوح أهداف أنشطة التعليم المستمر لدى العديد من أعضاء هيئة التدريس.
- عدم جدة وحداثة موضوعات بعض البرامج.
- عدم التركيز في موضوعات البرامج على مشكلات البيئة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- عدم وجود تصور واضح عن متطلبات التعليم المستمر لدى العاملين في مؤسسات التعليم المستمر.

3)في مجال التنسيق:

- انعدام التنسيق مع الجهات المستفيدة وعدم تجاوب مؤسسات التعليم العالي فيما بينها.
- ضعف استجابة الجهات المستفيدة لمراسلات الجامعة.
- ضعف أهمية التدريب لدى بعض الجهات المستفيدة.

4)في مجال والامكانات المادية والفنية والمالية:

- عدم وجود قاعات دراسية مريحة.
- عدم وجود الأماكن اللازمة لانعقاد الأنشطة.
- عدم تخصيص ميزانية للتعليم المستمر من قبل الجامعة.
- عدم وجود حوافز مادية أو معنوية للدارسين.

دراسة هنودي(1988):

هدفت الدراسة إلى التعرف على تجربة جامعة بغداد في التعليم المستمر والتعرف على المشكلات التي تواجهها أنشطة التعليم المستمر ولتحقين هذه الغاية استخدم الباحث إستبانة وزعت على عينة قوامها (200) متدرب في مراكز التعليم المستمر في جامعة بغداد واستخدم الباحث التكرارات والمتوسطات الحسابية للوصول إلى النتائج الآتية:

1-عدم كفاية الدورات والبرامج التدريبية الخاصة بالدوائر المستفيدة.

2-وجود تكرار في المواد التي تدرس في الدورات.

3-عدم وجود مواد مطبوعة.

دراسة فراج(1988):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أساليب تخطيط ومتابعة برامج التعليم المستمر وخدمة المجتمع، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية فيما يتعلق بالعناصر التي يعتمد عليها في تخطيط وتطوير برامج الخدمة العامة والتعليم المستمر وهذه النتائج هي:

1- ضرورة توفر البيانات الوصفية والإحصائية التي تشير إلى حجم وخصائص المجتمع المستهدف الذي تعد له البرامج.

2- الدراسة التحليلية الدقيقة لمخططات التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، وللبرامج

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التنفيذية لهذه المخططات، ومدى توفر القوى البشرية المؤهلة التي تستطيع القيام بتنفيذ هذه الأعمال.

3- عمل دراسات للاحتياجات التدريبية للمجتمع، والتي يمكن توفيرها عن طريق برامج التعليم النظامي.

4- تقويم برامج التعليم المستمر بشكل دائم عن طريق استخدام الاستبيانات والمقابلات الشخصية للتأكد من مدى تحقيق أهداف كل برنامج منها، ثم متابعة أداء المشاركين في تلك البرامج أو المشروعات.

دراسة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم(1988):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الصعوبات والمشكلات التي تواجه برامج تعليم الكبار في مؤسسات التعليم العالي في بعض الدول العربية، ومنها المملكة العربية السعودية.

وجاءت الصعوبات أو المشكلات التي أظهرتها الدراسة، بالنسبة للمملكة العربية السعودية في النواحي التالية:

1-كثرة أعداد الطلبة والطالبات المقبولين في برامج الاكتساب.

2-عدم وجود نظام مالي مرن يساعد على الاستجابة السريعة للاحتياجات الفعلية للمجتمع.

3-عدم توفر العناصر البشرية المتخصصة في مجال خدمة المجتمع والتعليم المستمر.

4-عدم استقرار فترات التدريب.

5-تسرب بعض الدارسين من البرامج.

دراسة عمري(1990):

هدفت الدراسة إلى تطوير نظام التعليم الموازي في الأردن بشكل يكسب الدارسين والدارسات اتجاهات تفيدهم في حل مشاكلهم، وهذا يتطلب ضرورة التنسيق والتكامل بين التعليم والنظامي والتعليم غير النظامي، واستخدم الباحث المقابلات الفردية المفتوحة الاستبانات، وتكونت عينة الدراسة من (625)دارسا ودارسة و(192)معلما ومعلمة و(66)إداريا.وأظهرت الدراسة النتائج التالية:

1- وجود اتفاق بين عينتي الدراسة من الإداريين والمعلمين على أن أهم أهداف المراكز المسائية في الأردن هو إتاحة الفرصة للإفراد لاستكمال دراستهم.

2- ضرورة إعادة النظر في المناهج لتصبح أكثر ملائمة لرغبات واحتياجات الدارسين.

3- ضرورة توظيف الجانب المهني والتدريبي في المراكز المسائية إلى الجانب الأكاديمي.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

4- تبين وجود نقص في استخدام الوسائل التعليمية في هذه المراكز.

دراسة حمامي ونصر الله(1991):

تناولت هذه الدراسة بعض المحاور للتعرف على مدى العلاقة بين التخصصات العلمية للخريجين والعمل الذي يمارسونه وذلك من خلال استمارات الاستبيان التي وزعت على عينة من المشاركين في دورات التعليم المستمر التي أقيمت في الجامعة التكنولوجية خلال الفصل الأول من العام الدراسي 1987-1988 وأظهرت الدراسة وجود تباين بين المهندسين وغير المهندسين في عدم التوافق بين العمل الذي يمارسه الخريج الجامعي وتخصصه، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة متوسطة أو ضعيفة بين طبيعة الدورة التي التحقوا بها والعمل الذي يمارسونه الآن.

دراسة طه(1991):

عالجت هذه الدراسة احد جوانب التربية الذي كثيرا ما يهمل لدى تصدي التربويين العرب لقضايا التربية وارتباطها بالتنمية، وهو جانب التعليم غير النظامي الذي يشعر كثير من المهتمين بالتربية والتعليم بأنه"الفرع المهمل"من شجرة المجهود التربوي الوطني.

وبعد استعراض مفهوم التعليم غير النظامي وأبرز ملامح هذا النوع من التعليم في البلاد العربية، تستعرض الدراسة أبرز الأهداف التربوية التي تعلن نظم التعليم العربية أنها تعمل على تحقيقها في حياة الفرد والمجتمع وتبين-في ضوء ذلك-قصور هذه النظم عن تحقيق الكثير من الأهداف التي لا بد من تحقيقها لضمان الانطلاق في عملية التنمية الوطنية الشاملة.

والدراسة إذ تبين من خلال نتائج الندوات والحلقات الدراسية العربية المتخصصة والإحصاءات الرسمية حقائق الوضع التعليمي فيما يتعلق بآثاره التنموية، تبرز أهمية التعليم غير النظامي ومدى الحاجة إليه ودوره في عملية التنمية الوطنية وأهمية تكامله مع التعليم النظامي في جهد تربوي متناسق.

وتختتم الدراسة بطرح بعض صيغ التعليم غير النظامي الملائمة للمنطقة العربية في ضوء حاجاتها المتغيرة، كما تطرح بعض التوصيات في هذا المجال منها:

1- تنويع المؤسسات التعليمية والتدريبية في البلاد العربية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

2- الأخذ بنهج الدمج بين التعليم النظامي والتعليم غير النظامي لأنه النهج الأقرب إلى إزالة الفوارق الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على التعليم.

3- الاستفادة المخطط لها من وسائل الأعلام في طرح بعض البرامج والأنشطة المناسبة من التعليم غير النظامي.

4- تخصيص موارد مالية حكومية لدعم برامج التعليم غير النظامي والتوسع فيها.وخاصة في المناطق الريفية وبين النساء.

دراسة السباعي(1992):

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات السعودية وأهم المشكلات التي تواجه هذه المراكز ومستقبلها.

تكونت عينة الدراسة من(375)دارسا ودارسة من الملتحقين بهذه المراكز و(83)مدرسا ومدرسة و(38)من العاملين والعاملات في الإدارة العليا والتخطيط والإشراف على البرامج والدورات في المراكز وأعضاء مجلس الإدارة.توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

1- ضرورة قيام كليات التربية في السعودية بإدخال تخصص التعليم المستمر ضمن تخصصاتها العلمية.

2- ضرورة أن تتبنى كل جامعة أنشاء مركز خدمة مجتمع وتعليم مستمر.

3- تطوير التشريعات والقوانين والنظم الخاصة بالتعليم المستمر.

4- ضرورة عقد مؤتمر سنوي لمناقشة أوضاع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات السعودية.

5- ضرورة تدعيم المراكز بالكفاءات البشرية المتخصصة في تعليم الكبار والتعليم المستمر.

دراسة عليمات(1993):

هدفت الدراسة للتعريف بالتعليم المستمر بالأردن واقع و تطلعات وأهمية هذا النمط من التعليم للإفراد والمجتمع من خلال طرح مفهوم وفلسفة هذا النمط من التعليم وأهدافه ودورها في التنمية في ظل التحديات التي يواجهها نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع، وما يمكن أن يسهم فيه التعليم المستمر في تطوير القوى البشرية ودور المؤسسات التربوية في دعمه.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مراكز التعليم المستمر في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا، ومعهد الإدارة العامة، ومؤسسة التدريب المهني والمراكز التعليمية التابعة للقوات المسلحة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي:

1- التعليم المستمر ضرورة حتمية لا غنى عنها.

2- تبني النظام التربوي الأردني هذا المفهوم من خلال الجامعات الأردنية وكليات المجتمع.

3- هناك بعض الجوانب التي يحتاجها النظام التربوي الأردني من اجل تحسين أداء التعليم المستمر في المجتمع.

4- المؤسسات التربوية هي المؤهلة من اجل دعم وتنشيط حركة التعليم المستمر.

كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

1- أن يتبنى النظام الأردني مفهوم وفلسفة التعليم المستمر كاستراتيجية، بسبب التقدم العلمي والتكنولوجي وواقع التربية وعجزها عن مواجهة هذا التقدم.

2- أن يكون هناك مجلس أعلى للتعليم المستمر مكون من ذوي الاختصاص والمؤهلين ،يكون مهمته رسم سياسة التعليم المستمر وتطوير مناهجه وبرامجه بما يتفق وحاجات المجتمع ومتطلبات التقدم.

3- التعريف بفلسفة وأهداف التعليم المستمر بشتى الوسائل والأساليب.

4- أن توحد الجهود التي تقدم التعليم المستمر حتى لا تكرر مؤسسة عمل مؤسسة أخرى.

5- أن تجري عملية دراسة ومسح لحاجات المجتمع والأفراد في مختلف المناطق والمستويات وبشكل دائم من اجل التطوير والتغيير في برامج التعليم المستمر.

6- تشكيل كادر فني وأداري وأكاديمي متكامل للتعليم المستمر وتأهيل هذا الكادر بشتى الوسائل.

7- الإطلاع على تجارب العالم المتقدم في هذا المجال والاستفادة منها بعد تكييفها لتلائم البيئة المحلية.

8- ربط برامج التعليم المستمر بالإنتاج للتخفيف من الفجوة بين النظرية والتطبيق.

9- إنشاء كليات للتعليم المستمر في الجامعات الأردنية تشرف على برامجه في الجامعات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

دراسة أبو أحمد(1995):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة فاعلية مراكز الدراسات المسائية الثانوية الحكومية من وجهة نظر الإداريين والمعلمين والطلبة في محافظة عمان، وأثر جنس الإداريين والمعلمين ومؤهلهم وخبرتهم إضافة إلى جنس الطلبة وفرع دراستهم وأعمارهم في تقدير فعالية هذه المراكز، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تطوير أداة لقياس فاعلية المراكز تكونت من (68)فقرة.وتكونت عينة الدراسة من (23)أداريا و(150)معلما ومعلمة و(317)طالبا وطالبة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- تقديرات الإداريين والمعلمين والطلبة لفاعلية المراكز المسائية كانت مقبولة في جميع المجالات ما عدا "مجال العلاقة مع المجتمع المحلي".

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات الإداريين لفاعلية هذه المراكز تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لفرع الطلبة الدراسي في مجالي سلوكيات المعلمين والمناخ الدراسي ولصالح الفرع الأدبي.

توصي الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات التي تستهدف تجسير العلاقة بين المركز المسائي والمجتمع المحلي، وإجراء دراسة للكشف عن الأسباب التي جعلت تقديرات الطلبة لهذه الفاعلية أقل من تقديرات الإداريين والمعلمين، كذلك القيام بدراسة لمعرفة أثر المناخ الدراسي في فاعلية هذه المراكز، وكذلك أوصى الباحث بأجراء دراسات ميدانية للكشف عن فاعلية برامج أخرى للتعليم غير النظامي في الأردن.

دراسة الوهيبي(1995):

هدفت الدراسة التعرف على التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية، طبقت الدراسة على عينة قوامها (240) معلمة و(25) موجهة وتم تحليل البيانات باستخدام الحاسب الآلي مع الاستعانة ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

وأظهرت نتائج الدراسة حاجة المعلمات إلى التدريب أثناء الخدمة، وان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين تقدير الموجهات والمعلمات حول حاجات المعلمات من برامج التدريب.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وخلصت الدراسة إلى مجموعة توصيات أهمها إشراك المعلمات في تخطيط تدريبهن وتنفيذها وتقويمها، والاهتمام بوضع نظام مناسب للحوافز المادية و المعنوية لتشجيع المعلمات للالتحاق بالتدريب.

ثانيا:الدراسات الأجنبية:

دراسة ميلر(Miller,1997):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التعليم المستمر على الدور الوظيفي والرضا الوظيفي، وتحديد الاحتياجات، تكونت عينة الدراسة من (600) مشارك تم اختيارهم من جمعية الحمية الأمريكية حيث أستخدم الباحث الاستبانة كأداة دراسة و قد استخدمت في تحليل النتائج اختبارات متعددة منها (كاي سكوير، وتحليل الانحراف، واختبار أونكان).

و كانت نتائج الدراسة تؤكد اهتمام العاملين بالانضمام لبرامج التعليم المستمر، وأن طبيعة العمل كان لها اثر كبير في اختيار موضوعات التعليم المستمر.

دراسة جيول(Jewell,1997):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العامل الرئيسي الفعال في تسويق برامج التعليم المستمر تكون مجتمع الدراسة من العاملين و المتدربين في أحدى المدارس الحكومية في ولاية "البرتا"_أمريكا وقد استخدمت الدراسة أسلوب البحث النوعي للمجموعة الأولى (العاملين) وأسلوب البحث الكمي للمجموعة الثانية (المتدربين).

دلت النتائج على أن هناك فروق تعزى لمتغير الجنس والعمر في تحديد أي من العوامل فعالة في تسويق برامج التعليم المستمر، وخلصت الدراسة من مجموعة توصيات مفادها أعطاء مزيد من الاهتمام لحاجات ورغبات الدارسين في أعداد خطط تسويق البرامج.

دراسة بابي(Pape,1997):

هدفت هذه الدراسة لتحديد العلاقة بين درجات القناعة والرضا حول القرارات الهامة المتخذة في التعليم المستمر للبالغين أو الكبار وبين الخطة الأستراتيجة لمؤسسة التعليم القائمة على أساس المشاركة الفعلية في عملية التخطيط الإستراتيجي.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

لقد تم التوصل إلى هذا البحث الوصفي من خلال استخدام جهاز ماسح تلفوني مطور حيث وجه إلى(49)مشارك أدلوا بآرائهم حول القرارات الهامة بخصوص التعليم المستمر للكبار وقد أخذت هذه العينة من (38)جامعة وكلية مدة الدراسة فيها أربعة سنوات.

لقد تم جدولة النتائج التي خضعت لإجراءات المسح بهدف تحديد عدد الخطوات اللازمة للمشاركة في الخطة الاستراتيجية الحاصلة إضافة إلى مستويات ودرجات الرضا في تلك الخطة الاستراتيجية.كما تم تحليل النتائج من خلال استخدام تجريبي على عينات مستقلة لتحديد الاختلاف في درجات الرضا والقبول القائمة على أساس عدد الخطوات اللازمة للمشاركة في عملية التخطيط الاستراتيجي.

بين البحث أن الأشخاص الذين شاركوا بصورة فعلية في جميع الخطوات الأزمة لعملية التخطيط الاستراتيجي كان لديهم مستوى من القناعة والرضا ما بين راض وراض جدا، في حين الذين شاركوا بخطوات أقل فقد صنفت درجة رضاهم بين عدم الرضا بشكل متدن إلى الرضا بشكل طفيف، أما الذين لم يشاركوا في عملية التخطيط الاستراتيجي فقد كان مستوى الرضا لديهم بدرجة راض بشكل منخفض أو طفيف.

لقد تميز الأشخاص الذين شاركوا بشكل كلي في عملية التخطيط الاستراتيجي بأنهم كانوا أكثر فهما بأن لديهم القوة في التأثير والتطبيق في عملية التخطيط الاستراتيجي.

<u>دراسة فنغر(Finger,1997):</u>

هدفت هذه الدراسة سياسات وممارسات التعليم المستمر في مجال التأهيل المهني، حيث تم إجراء مسح على مؤسسات اتحاد الحرف والمهن الوطنية أو القومية، ووكالات الترخيص الحكومية وشركات التأهيل الإقليمية المتفق عليها بعقود معينة، حيث بلغ عدد المؤسسات التى تم أجراء المسح عليها(17) من أصل(34) مؤسسة استخدمت الدراسة الاستبيان لجمع المعلومات وتم تحليلها إحصائيا باستخدام المتوسطات الحسابية و التكرارات.

لقد أشارت النتائج بأنه يتطلب من كل اتحاد مهني توفير شهادة مصدقة من جمعية الأطباء المسجلين.وان(17)وكالة حكومية من أصل(34)أي ما يعادل 50% منها تتطلب تعليما مستمرا، وأن (90%) من شركات التأهيل تقدم مساعدات وإعانات مالية للمهنيين المشاركين في

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التعليم المستمر.كما تقترح البيانات إيجاد علاقة ما بين وكالات الترخيص الحكومية وشـــركات التأهيل الإقليمية وبين برامج التعليم المستمر.

دراسة ساندي لاندز(Sandilands,1997):

هدفت الدراسة إيضاح حاجة أطباء الأسنان إلى برامج التعليم المستمر، تكـــون مجتمـــع الدراسة من أطباء الأسنان في جامعة (البيرتا) والبالغ عددهم (25) طبيب واســـتخدم الباحـــث إستبانة هدفت إلى قياس مدى اهتمام أطباء الأسنان ببرامج التعليم المستمر و مدى نجاعة هـــذه البرامج توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1-إن أطباء الأسنان في جامعة (البيرتا)لديهم اهتمام كبير في التعليم المستمر.

2-إن أطباء الأسنان في هذه الجامعة لديهم قناعة بنوعية برامج التعليم المستمر.

3-إن أطباء الأسنان قد حققوا حاجاتهم من التعليم المستمر.

4-الأطباء بحاجة إلى مزيد من التطبيق في مجال التعليم المستمر.

دراسة براون(Brown,1998):

هدفت الدراسة إلى مناقشة وعمل مقارنة بين التعليم الصحي والتعليم المستمر فـــي دول العالم الثالث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في برامج الرعاية الصحية في ليبيريـــا أكـــدت الدراسة على أهمية التعليم المستمر في تحقيق بناء نظام رعاية صحية شاملة، أو إعـــادة بنـــاء الأنظمة الصحية في ليبيريا، كما أكدت الدراسة الحاجة إلى برامج التعليم المستمر فـــي مجـــال التوعية و الديمقراطية والتغير الاجتماعي لضمان نجاح النظام المقترح بناؤه.

دراسة وانغ(Wang,1998):

هدفت الدراسة لمعرفة التنسيق في عملية تعلم الكبار المستمر و شملت عينـــة الدراســـة (529) طالب ملتحق ببرامج التعليم المستمر في جامعات مختلفة.

حيث استخدم الباحث استبيان لمعرفة نقاط الضعف و القوة في مجالات التعـــاون بـــين المؤسسات التي تقدم برامج التعليم المستمر، كما استخدم الباحث المقابلات والتحليـــل والمســـح الطلابي ولقاءات مع أعضاء الكليات التي تقدم البرامج.

شمل التحليل الإحصائي في الدراسة كيفية دعم التعليم المستمر لكل من هيئة التـــدريس والطلاب، توصلت الدراسة إلى أن التعليم المستمر ثمار جمة في عملية التعليم عن بعد كما كان

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أن الوضع السياسي و الاقتصادي يؤثر على برامج التعليم المستمر، وأوصت الدراسة بـأجراء بحوث جديدة حول التعليم المستمر والتعليم عن بعد.

دراسة كنسايد(Kincaid,1999):

هدفت الدراسة إلى اختبار التعليم المستمر في برامج إدارة تقديم الطعام ودراسات عليا ركزت على كيف أن البرامج الأكاديمية تضع بعين الاعتبار التعليم المستمر،ركزت الدراسة على أربعة مجالات هي:

1-عملية تقرير الاحتياجات لتنفيذها في التعليم المستمر.

2-تصميم البرامج في التعليم المستمر.

3-الممارسات التعليمية المتعلقة بالتعليم المستمر.

4-مجالات خدمة الطعام التي يمكن أن تكون جزء من برامج التعليم المستمر.

تضمن التحليل إحصاءات مثل (التكرارات، المتوسطات الحسابية).

دراسة سيور(Sewer,1999):

هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات وممارسات الممرضات في جزر(فيرجن)بالو لايات المتحدة نحو التعليم المستمر حيث استخدم الباحث عينة قوامها (150) ممرضة استخدمت الدراسة اختبار One Way Anova كمرجع أساسي للدراسة، كما جمعت معلومات أخرى من خلال استبيان تم إرساله للعينة من خلال البريد المسجل.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

1-الممرضات ينظرن باحترام للمشاركة ببرامج التعليم المستمر

2-الممرضات الأكبر سنا والأكثر تعليما ومشاركة بنقابات ودخل أعلى يشاركون ويدعمون التعليم المستمر ويشجعون الآخرين للاشتراك ببرامج التعليم المستمر.

المتغيرات التي اعتمدتها الدراسة لمعرفة الاتجاهات كانت:العمر، المؤهل العلمي، مستوى المشاركة في منظمات مهنية، معدل الدخل.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

دراسة موفات(Moffatt,1999):

ركزت الدراسة على الاحتياجات التدريبية لرجال الأعمال الأفارقة المقيمين في (هيوستن وتكساس)بالولايات المتحدة الأمريكية.استخدمت الدراسة استبيان ذاتي تم إرساله بواسطة البريد الالكتروني احتوت الاستبانة على 69 سؤال يدور حول 15 مشكلة إدارية، وتم التعرف على الاحتياجات التدريبية من خلال إجابات المشاركين على أسئلة الاستبانة.

٥٨٧٧٦١

دلت الدراسة على أن الحصول على مصادر مالية، والتأمين، والضرائب كانوا أهم الاحتياجات التدريبية والمواضيع الأكثر حرجا، يتبعهم الإدارة المالية والتخطيط للأعمال.كما فحصت الدراسة برامج التعليم المستمر وأظهرت أن 80% من المشاركين يفضلون الندوات وورش العمل.

دراسة بتس(Betts, 2000):

هدفت هذه الدراسة إلى الأضلاع على تجربة التعليم المستمر في وادي (كاوشان) في كولومبيا، لتحقيق ذلك نظم الباحث إستبانة وزعت على (79) منطقة تعليمية من وادي (كاوشان) في كولومبيا، حيث طلب من الإداريون في هذه المناطق الإجابة عن هذا الاستبيان، واستخدم الباحث المتوسطات الحسابية و التكرارات لاستخراج مبدئي لاحتياجات التعليم المستمر في وادي (كاوشان) توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها تقديم تسهيلات مالية للمناطق التعليمية و للمشاركين في برامج التعليم المستمر ، وتبني برامج و دورات مرتبطة بحاجة هذه المناطق.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الباحث للدراسات السابقة، التي أطلع عليها، يستطيع الباحث أن يحدد أهمية هذه الدراسات للدراسة الحالية، وذلك من خلال الجانبين التاليين:

الجانب الأول: مدى استفادة الباحث من الدراسات السابقة.

الجانب الثاني: ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

الجانب الأول:

في هذا الجانب، يمكن أن يحدد الباحث أهم ما إستفاده من الدراسات السابقة، في النقاط الاتية:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

1-ساعدت الدراسات السابقة الباحث في تكوين تصور عام وشامل، لقضايا التعليم المستمر،عامة، ودور الجامعات في هذا المجال خاصة.

2-إن المعطيات والأفكار والنتائج التي توصل إليها الباحث من استعراضه للدراسات السابقة كانت عونا للباحث في بناء وتكوين الاستبانات الخاصة بالدراسة الحالية.

3-إن ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج، في مجالات الأهداف، والبرامج والإدارة، كانت عونا للباحث في إدراك قيمة ما تقدمه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر التابعة للجامعات الفلسطينية.

الجانب الثاني:

بالنسبة لهذا الجانب، فإن الباحث، يستطيع أن يجمل المميزات التى تتصف بها الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي:

1-إن الدراسة الحالية مجالها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية، التي يتوفر لديها هذا النوع من التعليم.وقد يكون لما تتوصل إليه الدراسة من نتائج وتوصيات دور هام في العمل على تطوير وتحسين خدمات هذه المراكز، وبالتالي زيادة فعاليتها الوظيفية ومردودها التربوي.

2-إن معظم الدراسات السابقة، تمت في مجتمعات غير عربية، وتمثل نتاج خبرات هذه المجتمعات في مجال التعليم المستمر، وبخاصة دور الجامعات في التعليم المستمر، الأمر الذي يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة.

3-قد تكون هذه الدراسة، بمثابة توجيه لاهتمامات الباحثين إلى دراسة موضوع هام من الموضوعات التربوية التي لم تنل حقها من البحث والدراسة.

4-ركزت هذه الدراسة على متغيرات لم تشملها الدراسات السابقة مما دفع الباحث إلى دراستها في الدراسة الحالية وهي على التحديد(الجامعة، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، طبيعة الدورات).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثالث

طريقة الدراسة وإجراءاتها

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- صدق أداة الدراسة
- ثبات أداة الدراسة
- إجراءات الدراسة
- تصميم الدراسة
- المعالجات الإحصائية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثالث

طريقة الدراسة وإجراءاتها

يتضمن هذا الفصل وصفا للطرق والإجراءات التي استخدمها الباحث في الدراسة، من تحديد مجتمع وعينة الدراسة والأداة التي استخدمها، وإجراءات التأكد من صدقها وثباتها وأخيرا وصفا للمعالجة الإحصائية التي اتبعت في تحليل النتائج.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين والمدربين والمتدربين في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين للعام الدراسي 2002/2001 وعددهم (2165) منهم (31)عاملا و (164) مدربا و(1970)متدربا وذلك حسب المراسلات التي تمت مع المراكز لتحديد أعداد كل فئة، والجدول(1) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجامعات.

الجدول(1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجامعات

الجامعة	العاملون	المدربون	المتدربون
جامعة النجاح الوطنية	2	30	308
جامعة القدس	3	10	69
جامعة الخليل	3	28	223
جامعة القدس المفتوحة	11	28	224
جامعة بولتكنك فلسطين	4	20	478
الجامعة العربية الأمريكية	1	5	71
جامعة بيت لحم	3	23	399
جامعة بير زيت	4	20	198
المجموع	31	164	1970

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

عينة الدراسة:

أجريت الدراسة على مجتمع العاملين والمدربين في المراكز، وعلى عينة من المتدربين قوامها (394)متدربا ومتدربة في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين، أي ما نسبته(20%) وذلك للعام الدراسي 2002/2001 . وقد تم اختيار العينة تبعا لمتغير الجنس بطريقة عشوائية طبقية، وبعد عملية جمع البيانات وصلت حصيلة الجمع(394)إستبانة لتصبح عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها (394)متدرب ومتدربة والجداول (2) و (3) و (4) و (5) و (6) و (7) تبين وصف عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة.

1-متغير الجنس:

الجدول(2)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	211	53.6
أنثى	183	46.4
المجموع	394	100

2-متغير العمر:

الجدول(3)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 20 عاما	52	13.2
25-20	140	35.5
30-26	81	20.6
35-31	61	15.5
40-36	36	9.1
45-41	14	3.6
46-فاكثر	10	2.5
المجموع	394	100

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

3-متغير المؤهل العلمي:

الجدول(4)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوية واقل	128	32.5
دبلوم	74	18.8
بكالوريوس	166	42.1
ماجستير فأعلى	26	6.6
المجموع	394	100

4-متغير طبيعة العمل:

الجدول(5)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير طبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرار	النسبة المئوية
طالب	84	21.3
موظف حكومي	122	31
موظف قطاع خاص	79	20.1
إعمال حرة	16	4.1
بلا عمل	93	23.6
المجموع	394	100

5-متغير طبيعة الدورة:

الجدول(6)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير طبيعة الدورة

طبيعة الدورة	التكرار	النسبة المئوية
عامة	147	37.3
خاصة	247	62.7
المجموع	394	100

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

6-متغير الإعلام:

الجدول(7)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الاعلان

علمت عن الدورة من خلال	التكرار	النسبة المئوية
الصحف	88	22.3
الاذاعة	6	1.5
التلفزيون	10	2.5
جهة العمل	118	29.9
الاتصال بالمركز	59	15.1
عن طريق صديق او قريب	113	28.7
المجموع	394	100

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة استبانتين كما يلي:

1-إستبانة للتعرف على واقع ومستقبل ومشكلات مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين في هذه المراكز، حيث استعان الباحث باستبانة أعدتها الباحثة هنية محمود السباعي لدراسة حول مراكز خدمة المجتمع في الجامعات السعودية، وقد عمل الباحث على تطوير الاستبانة لتتناسب ومجتمع الدراسة بعرضها على لجنة محكمين وقد تم اعتماد طريقة ليكرت - السلم الخماسي للاستجابة - وتم اعتماد المعايير الاتية في تفسير النتائج:

- 80% فأكثر درجة كبيرة جدا.
- 70 - 79.9% درجة كبيرة.
- 60 - 69.9% متوسطة.
- 50 -59.9% قليلة.
- أقل من 50% قليلة جدا.

وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (27)فقرة موزعة على سبعة مجالات:أهداف المراكز، وإدارة المراكز، والتخطيط للبرامج والدورات، والجوانب المالية، والتعاون مع المراكز المماثلة، وتقييم البرامج، ومستقبل المراكز، كما طلب من المدربين والعاملين في نهاية الاستبانة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تحديد أكثر المشكلات التي تواجهها المراكز، والجدول (8)يبين ذلك

الجدول (8)

مجالات إستبانة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم والمستمر من وجهة نظر العاملين والمدربين وفقراتها بصورتها النهائية

الرقم	المجال	عدد الفقرات	الفقرات
1	أهداف المراكز	6	1، 2، 3، 4، 5، 6
2	إدارة المراكز	4	7، 9، 10، 21
3	التخطيط للبرامج والدورات	5	11، 12، 13، 14، 16
4	الجوانب المالية	3	8، 15، 18
5	التعاون مع المراكز المماثلة	3	17، 19، 20
6	تقييم البرامج	3	22، 23، 24
7	مستقبل المراكز	3	25، 26، 27
	المجموع	27	

2- إستبانة للتعرف على واقع ومستقبل ومشكلات مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المتدربين في هذه المراكز، حيث استعان الباحث باستبانة أعدتها الباحثة هنية محمود السباعي، لدراسة حول مراكز خدمة المجتمع في الجامعات السعودية وقد عمل الباحث على تطوير الاستبانة لتتناسب ومجتمع الدراسة بعرضها على لجنة محكمين وقد تم اعتماد طريقة ليكرت – السلم الخماسي للاستجابة – ومن أجل تفسير النتائج تم اعتماد النسب المئوية التالية:

- 80% فأكثر درجة كبيرة جدا.
- 70 – 79.9% درجة كبيرة.
- 60 – 69.9% متوسطة.
- 50 –59.9% قليلة.
- أقل من 50% قليلة جدا.

وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (27)فقرة موزعة على اربعة مجالات:أهداف

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

البرامج والدورات، والتخطيط للبرامج والدورات، والتنظيم للبرامج والدورات، ومستقبل المراكز، كما طلب من المتدربين في نهاية الاستبانة تحديد أكثر المشكلات التي تواجهها المراكز والجدول (9) يبين ذلك.

الجدول(9)

مجالات إستبانة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم والمستمر من وجهة نظر المتدربين وفقراتها بصورتها النهائية

الرقم	المجال	عدد الفقرات	الفقرات
1	أهداف البرامج والدورات	5	9،4،3،2،1
2	التخطيط للبرامج والدورات	6	13،12،11،10،6،5
3	التنظيم للبرامج والدورات	13	24،23،22،21،20،19،18،17 16،15،14،8،7
4	مستقبل المراكز	3	27،26،25
	المجموع	27	

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق الأداة، عرضها الباحث على لجنة من المحكمين، مكونة من سبعة أعضاء من الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة النجاح الوطنية من حملة شهادة الدكتوراة، حيث طلب الباحث منهم فحص مدى ملائمة الفقرات للقياس، ومدى مناسبة موقعها وتسلسلها بين فقرات المجال الواحد، ودقة صياغتها ومدى كفاية مجالات الاستبانة للتقويم وأي ملاحظات أو اقتراحات يراها المحكمون في هذا المجال.

وفي ضوء ملاحظات المحكمين واعتماد الفقرات التي اجمع عليها (70%) من المحكمين بلغ عدد فقرات إستبانة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين والمدربين (27)فقرة و إستبانة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين (27)فقرة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الاستبانة استخدمت معادلة كرونباخ الفا، وتتضح معاملات الثبات في الجدول (10).

الجدول (10)

معادلة كرونباخ الفا للاستبانات

الاستبانة	معامل الثبات
إستبانة العاملين	0.84
إستبانة المتدربين	0.89

يتضح من الجدول (10) إن معاملات ثبات الأداة تراوحت ما بين (0.84-0.89)على الأستبانتين وجميعها عالية تفي بأغراض الدراسة.

إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها قام الباحث بالإجراءات التالية:

1. إعداد الأداة بصورتها النهائية.
2. توزيع أفراد عينة الدراسة.
3. توزيع الاستبانة بعد أخذ الموافقات الرسمية من الجهات المختصة على أفراد العينة والمجتمع في السنة الدراسية 2002/2001 وذلك من خلال زيارة الباحث لكافة مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين.
4. جمع الاستبانات الموزعة، ثم تفريغ المعلومات في جداول خاصة من أجل معالجتها إحصائيا.

تصميم الدراسة:

هذه الدراسة وصفية مسحية هدفت الى معرفة واقع ومشكلات ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين، وشملت الدراسة المتغيرات التالية:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أ-المتغيرات المستقلة(Independent Variables):

1. الجامعة: جامعة النجاح الوطنية، جامعة القدس، الجامعة العربية الأمريكية، جامعة القدس المفتوحة، جامعة بيت لحم، جامعة الخليل، جامعة بير زيت، جامعة بوليتكنك فلسطين.
2. الجنس: ذكر، أنثى.
3. العمر وله سبعة مستويات : أقل من 20 عام، 20-25 ،26-30، 31- 35 ، 36-40، 41-45، 46-فأعلى.
4. المؤهل العلمي وله أربعة مستويات: ثانوية عامة، واقل دبلوم (سنتان)، بكالوريوس، ماجستير فأعلى.
5. طبيعة العمل وله خمسة مستويات: طالب، موظف حكومي، موظف قطاع خاص، أعمال حرة، بلا عمل.
6. طبيعة الدورة وله مستويين:عامة، خاصة.
7. مصادر الإعلان عن الدورة وله ستة مستويات: الصحف، الإذاعة، التلفزيون، الجهة التي يعمل بها، اتصال بالمركز، عن طريق صديق أو قريب.

ب- المتغيرات التابعة (Dependent Variables):

وتتمثل في تقييم واقع ومستقبل ومشكلات مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين والمدربين والمتدربين في هذه المراكز، والمتمثلة في مجالات كلا الاستبانتين.

المعالجات الإحصائية :

من أجل معالجات البيانات استخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

1- المتوسطات الحسابية والنسب المئوية.

2- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test).

3- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول.
- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني.
- النتائج المتعلقة بالإجابة عن فرضيات الدراسة.
- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع.
- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الرابع
نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع ومستقبل ومشكلات مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية، إضافة إلى تحديد أثر كل من الجامعة، والجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، وطبيعة الدورات على واقع المراكز لدى المتدربين.

كما هدفت الدراسة للتعرف على أكثر وسائل الإعلام نجاعة في الإعلان عن الدورات والبرامج والتي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر، وبعد عملية جمع البيانات عولجت إحصائيا باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) و فيما يلي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أولا: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه :

ما واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين في هذه المراكز ؟

للإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية و النسب المئوية لكل فقرة و لكل مجال و نتائج الجداول (11) و (12) و (13) و(14) و (15) و(16) و (17) تبين ذلك بينما يبين الجدول (18) ملخصا عاما لتلك المجالات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

1. مجال أهداف المراكز:

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال أهداف المراكز

الرقم	الفقرات	العاملين				المدربين			
		المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
.1	أهداف المراكز مبتكرة	2.84	1.34	56.8	قليلة	2.61	1.23	52.2	قليلة
.2	أهداف المراكز أتت نتيجة لجهد لجنة من المتخصصين في المراكز	4.03	0.87	80.6	كبيرة جدا	3.95	0.87	79	كبيرة
.3	أهداف المراكز يمكن تحقيقها	4.13	0.72	82.6	كبيرة جدا	4.08	0.78	81.6	كبيرة جدا
.4	يسهل تقويم أهداف المراكز	4.10	0.40	82	كبيرة جدا	3.90	0.91	78	كبيرة
.5	وضعت الأهداف بناء على حاجة المجتمع المحيط	4.32	0.40	86.4	كبيرة جدا	3.92	0.93	78.4	كبيرة
.6	أهداف المراكز مصاغة بطريقة واضحة	4.29	0.48	85.8	كبيرة جدا	4.04	0.96	80.8	كبيرة جدا
الدرجة الكلية		3.95	.0.69	79	كبيرة	3.73	0.53	74.8	كبيرة

- أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (11) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين على مجال الأهداف كانت كبيرة جدا على الفقرات ذات الأرقام (2)،(3)،(4)،(5)،(6) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها أكثر من 80%، وكانت الدرجة قليلة على الفقرة رقم (1) حيث كانت النسبة المئوية للاجابة عليها (56.8) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت نسبتها لدى العاملين كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية (79%).

كما يتضح من الجدول (11) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين على مجال الأهداف كانت كبيرة جدا على

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفقرات ذات الأرقام (3)،(6) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها أكثر من80% وكانت الدرجة كبيرة على الفقرات ذات الأرقام(2)،(4)،(5) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها أكثر من 70% ، وكانت الدرجة قليلة على الفقرة رقم (1) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها 52.2% .

و فيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت نسبتها لدى المدربين كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية(74.8%).

2. مجال إدارة المراكز

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال إدارة المراكز

الرقم	الفقرات	العاملين				المدربين			
		المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
.7	القوى البشرية العاملة في المراكز في مجال إدارة و تطوير البرامج و الدورات ذات كفاءة عالية	3.74	1.00	74.8	كبيرة	3.96	0.92	79.2	كبيرة
.9	كثير من فئات المجتمع تدرك الدور الذي يقوم به المركز	2.84	1.13	56.8	قليلة	2.54	1.04	50.8	قليلة
.10	الأقسام الأكاديمية في الجامعة تتعاون مع المركز في تقديم الدورات المطلوبة	3.32	1.01	66.4	متوسطة	3.43	0.96	68.6	متوسطه
.21	مدير المركز متفرغ لأعمل المركز	4.00	0.97	80	كبيرة جدا	3.70	1.28	74	كبيرة
الدرجة الكلية		3.47	0.72	69.4	متوسطة	3.40	0.64	68	متوسطة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (12) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين على مجال إدارة المراكز كانت كبيرة جدا على الفقرة رقم (21) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة 80%، وكانت كبيرة على الفقرة رقم (7) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (74.8%)، وكانت متوسطة على الفقرة ذات الرقم (10) حيث كانت النسبة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المئوية للإجابة عليها (66.4%) وكانت قليلة على الفقرة رقم (9) حيث كانت النسبة المئويـة للإجابة عليها (56.8%)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى العاملين متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية (69.4%).

كما يتضح من جدول (12) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر فى الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين في مجال إدارة المراكز كانت كبيرة على الفقرات (7)،(021) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها تتراوح مـابين (70 –79.9 %) وكانـت متوسطة على الفقرة رقم (10) حيث كانت نسبتها(68.6%) وكانت قليلة على الفقرة رقـم (9) حيث كانت نسبتها (50.8%) و فيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت نسبتها لـدى المـدربين متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية (68%).

3. مجال التخطيط للبرامج و الدورات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال التخطيط للبرامج و الدورات

الرقم	الفقرات	العاملين				المدربين			
		المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
.11	المركز لا يواجه مشكلات في مجال التخطيط للبرامج و الدورات	3.16	1.07	63.2	متوسطة	3.35	1.06	67	متوسطة
.12	الكوادر البشرية التي تقوم بالتخطيط للبرامج و الدورات بالمركز ذات خبرة و مهارة عالية	3.90	0.79	78	كبيرة	3.88	0.98	77.6	كبيرة
.13	يتم تحديد الدورات و البرامج بطريق علمية مدروسة	3.94	0.73	78.8	كبيرة	3.87	0.94	77.4	كبيرة
.14	اعتماد خطط الدورات لا يواجه بروتين أداري طويل	3.81	0.70	76.2	كبيرة	3.60	0.98	72	كبيرة
.16	لدى المركز وحدة تتولى التخطيط للبرامج و الدورات	2.68	1.19	53.6	قليلة	3.46	1.06	69.2	متوسطة
الدرجة الكلية		3.49	0.59	69.8	متوسطة	3.63	0.65	72.6	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يتضح من الجدول (13) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين على مجال التخطيط للبرامج والدورات كانت كبيرة على الفقرات ذات الأرقام(14)،(13)،(12) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها تتراوح ما بين (70-79.9)، وكانت متوسطة على الفقرة ذات الرقم (11)حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (63.2%)وكانت قليلة على الفقرة رقم (16)حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (53.6%)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت نسبتها لدى العاملين متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية (69.8%).

كما يتضح من الجدول (13) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين على مجال التخطيط للبرامج والدورات كانت كبيرة على الفقرات ذات الأرقام(12)،(13)،(14) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها تتراوح ما بين (70 -79.9 %) وكانت متوسطة على الفقرات ذات الأرقام(11)،(16) حيث كانت النسبة المئوية للاجابة عليها تتراوح ما بين (60-69.9%) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت نسبتها لدى المدربين كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية (72.6%).

4. مجال الجوانب المالية

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال الجوانب المالية

الرقم	الفقرات	العاملين		المدربين					
		المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
.8	هناك ميزانية محددة مسبقا للمركز	2.68	1.25	53.6	قليلة	3.12	1.00	62.4	متوسطة
.15	الامكانات المالية و المادية في المركز كافية	2.68	1.28	53.6	قليلة	2.75	0.99	55	قليلة
.18	لدى المسؤولين بالمركز صلاحيات التصرف بالأمور المالية	3.16	1.39	63.2	متوسطة	2.29	1.13	45.8	قليلة جدا
الدرجة الكلية		2.83	0.57	56.6	قليلة	2.71	0.73	54.2	قليلة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يتضح من الجدول (14) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين على مجال الجوانب المالية كانت متوسطة على الفقرة رقم (18) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (63.2%) وكانت قليلة على الفقرات(8)،(15) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت نسبتها لدى العاملين قليلة حيث بلغت النسبة المئوية للاجابة عليها (56.6%).

كما يتضح من الجدول (14) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين في مجال الجوانب المالية كانت متوسطة على الفقرة (8)

حيث تراوحت نسبتها مابين (60 –69.9) وكانت قليلة على الفقرة رقم (15)حيث تراوحت نسبتها مابين (50 –59.9 %) وكانت قليلة جدا على الفقرة رقم (18)حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها أقل من 50%.

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت نسبتها لدى المدربين قليلة حيث بلغت النسبة المئوية للاجابة عليها (54.2%).

5. مجال التعاون مع المراكز المماثلة

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال التعاون مع المراكز المماثلة

الرقم	الفقرات	العاملين				المدربين			
		المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
.17	يتعاون المركز مع بقية مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية	2.65	1.20	53	قليلة	3.28	0.83	65.6	متوسطة
.19	يوجد تنسيق بين المراكز و بين المؤسسات التدريبية الأخرى التي تقدم دورات و برامج مماثلة	3.00	1.32	60	متوسطة	3.43	1.12	68.6	متوسطة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

.20	يوجد تنسيق بين المراكز و المؤسسات الحكومية و الأهلية المستفيدة لمعرفة احتياجات هذه المؤسسات من البرامج و الدورات	3.32	1.25	66.4	متوسطة	3.49	1.12	69.8	متوسطة
الدرجة الكلية		2.98	1.05	59.6	قليلة	3.40	0.76	68	متوسطة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (15) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين على مجال التعاون مع المراكز المماثلة كانت متوسطة على الفقرات ذات الأرقام (19)،(20) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها تتراوح ما بين (60-69.9%)، وكانت قليلة على الفقرة(17)حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (53%)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى العاملين قليلة حيث بلغت النسبة المئوية (59.6%).

كما يتضح من الجدول (15) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين في مجال التعاون مع المراكز المماثلة كانت متوسطة على الفقرات(17)،(19)،(20) حيث تراوحت نسبة الإجابة عليها مابين (60 -69.9) و فيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى المدربين متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية (68%).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

6. مجال تقييم البرامج

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال تقييم البرامج

الرقم	الفقرات	العاملين				المدربين			
		المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
.22	يستخدم المركز استفتاءات موجهة للمتدربين و المتدربات لإعطاء رأيهم و مقترحاتهم في محتوى البرامج و الدورات التدريبية	4.10	0.98	82	كبيرة جدا	3.80	1.18	76	كبيرة
.23	يستخدم المركز استفتاءات موجهة للمتدربين و المتدربات لإعطاء رأيهم و ملاحظاتهم في محتوى البرامج و الدورات التدريبية	4.26	0.51	85.2	كبيرة جدا	3.77	1.00	75.4	كبيرة
.24	يقدم المشرف /ة على البرنامج أو الدورة التدريبية بكتابة تقرير يغطي فيه رايه عن البرنامج في جميع جوانه	4.19	0.83	83.8	كبيرة جدا	3.88	0.99	77.6	كبيرة
الدرجة الكلية		4.18	0.62	83.6	كبيرة جدا	3.82	0.81	76.4	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (16) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين على مجال تقييم البرامج كانت كبيرة جدا على جميع فقرات المجال (22)،(13)،(24)

حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها أكثر من 80%، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى العاملين كبيرة جدا حيث بلغت النسبة المئوية (83.6%).

كما يتضح من الجدول (16) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين في مجال تقييم البرامج كانت كبيرة على الفقرات (22)،(13)،(24)حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها تتراوح نسبتها ما بين (70-79.9%) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى المدربين كبيرة حيث بلغت النسبة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المئوية (76.4%).

7. مجال مستقبل المراكز

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين على مجال مستقبل المراكز

الرقم	الفقرات	العاملين				المدربين			
		المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
.25	سوف ينمو المركز و تتزايد الدورات التي يقدمها	4.13	1.02	82.6	كبيرة جدا	3.90	1.09	78	كبيرة
.26	سيظل وضع المراكز كما هو عليه الآن	2.10	1.08	42	قليلة جدا	2.44	1.17	48.8	قليلة جدا
.27	ستتضاءل نشاطات المركز و تقل الدورات التي ينظمها	2.98	1.30	59.6	قليلة	2.75	1.18	55	قليلة
الدرجة الكلية		3.07	1.32	61.4	متوسطة	3.03	1.30	60.6	متوسطة

- أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (17) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين على مجال مستقبل المراكز كانت كبيرة جداً على الفقرة رقم (25) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (82.6%)، وكانت قليلة على الفقرة(27)حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (59.6%)،وكانت قليلة جدا على الفقرة (26) حيث كانت النسبة المئوية للاجابة عليها أقل من (50%)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى العاملين متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية (61.4%).

كما يتضح من الجدول (17) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين في مجال مستقبل المراكز كانت كبيرة على الفقرة (25) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (78%) وكانت قليلة على الفقرة رقم (27) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (55%) وكانت الدرجة قليلة جدا على الفقرة رقم (26) حيث

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كانت النسبة المئوية للإجابة عليها اقل من (50%) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى المدربين متوسطة حيث كانت النسبة المئوية للاجابة عليها (60.6%).

8. ملخص نتائج المجالات و الدرجة الكلية

الجدول (18)

ملخص نتائج مجالات واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والمدربين

الرقم	المجالات	العاملين				المدربين			
		المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
1	أهداف المركز	3.95	0.32	79	كبيرة	3.74	0.53	74.8	كبيرة
2	إدارة المركز	3.47	0.72	69.4	متوسطة	3.40	0.64	68	متوسطة
3	التخطيط للبرامج و الدورات	3.49	0.59	69.8	متوسطة	3.63	0.65	72.6	كبيرة
4	المجال المالي	2.83	0.57	56.6	قليلة	2.71	0.72	54.2	قليلة
5	التعاون مع المراكز المماثلة	2.98	1.05	59.6	قليلة	3.40	0.76	68	متوسطة
6	تقييم البرامج	4.18	0.62	83.6	كبيرة جدا	3.82	0.81	76.4	كبيرة
7	مستقبل المراكز	3.07	1.32	61.4	متوسطة	3.03	1.30	60.6	متوسطة
الدرجة الكلية		3.42	0.36	68.4	متوسطة	3.39	0.38	67.8	متوسطة

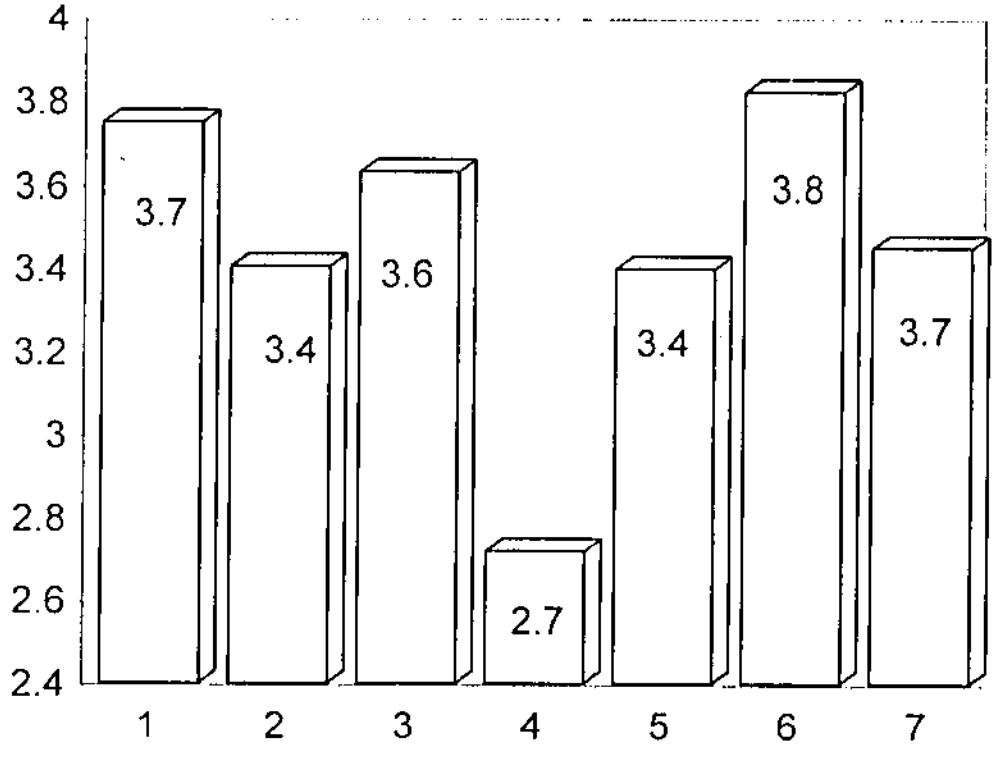
- أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (18) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين كانت كبيرة جدا على مجال تقييم البرامج حيث

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كانت النسبة المئوية للإجابة عليها أكثر من 80%، وكانت كبيرة على مجال أهداف المراكز حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها 79%، وكانت متوسطة على مجالات (مجال ادارة المراكز ومجال التخطيط للبرامج والدورات ومجال مستقبل المراكز) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها تراوحت مابين(60 -69.9) وكانت قليلة على مجالات (مجال الجوانب المالية ومجال التعاون مع المراكز المماثلة) حيث تراوحت النسبة المئوية للاجابة عليها ما بين (50-59.9%) ، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى العاملين متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية للاجابة عليها (68.48 %).

و تظهر هذه النتيجة في الشكل رقم (1)



الشكل (1)

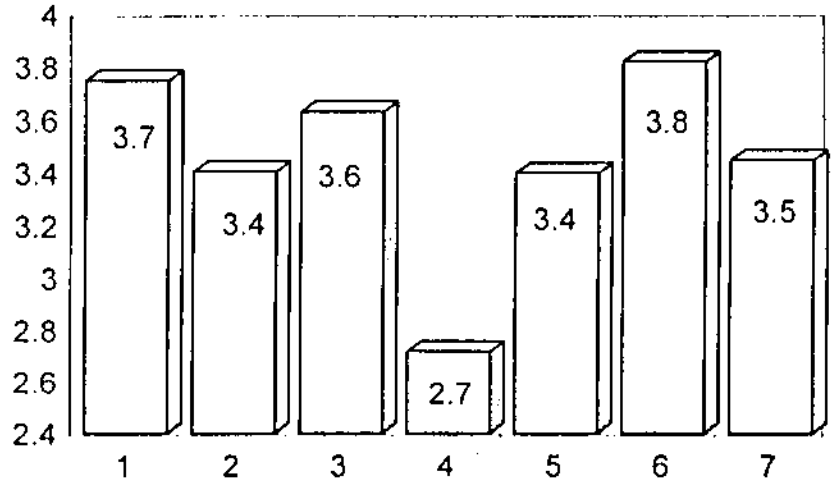
ملخص نتائج مجالات واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

كما يتضح من الجدول (18) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين كانت كبيرة على مجالات (اهداف المراكز،التخطيط للبرامج والدورات،تقييم البرامج) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها تتراوح مابين (70-79.9%) وكانت متوسطة على مجالات (ادارة المراكز،التعاون مع المراكز المماثلة،مستقبل المراكز) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها تتراوح ما بين (60 -69.9) وكانت قليلة على مجال الجوانب المالية حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (54.2%)، و فيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى المدربين متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية (67.8%).

و تظهر هذه النتيجة في الشكل رقم (2)



الشكل (2)

ملخص نتائج مجالات واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثانيا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني و الذي نصه :

ما واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين في هذه المراكز ؟

للإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية و النسب المئوية لكل فقرة ولكل مجال ونتائج الجداول (19) و (20) و (21) و(22) تبين ذلك، بينما يبين الجدول (33) ملخصا عاما لتلك المجالات.

1. مجال أهداف البرامج و الدورات

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال أهداف البرامج و الدورات

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
1	أوضح المحاضر أهداف الدورة في أول أيامها	4.31	0.74	86.2	كبيرة جدا
2	عرض المدرب الأهداف وتمت مناقشتها معا	3.85	0.92	77	كبيرة
3	عرض المدرب الأهداف العامة و الخاصة للبرنامج التدريبي	2.99	1.14	59.8	قليلة
4	عرض المدرب الأهداف وطلب منا أجراء ما نقترحه من تعديل بالحذف و الإضافة	3.04	1.17	60.8	متوسطة
9	حققت الدورة أهدافها	3.94	0.92	78.8	كبيرة
الدرجة الكلية		3.62	0.54	72.4	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (19) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال أهداف البرامج والدورات كانت كبيرة جدا على الفقرة(1) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (86.2%)، وكانت كبيرة على الفقرات(9)،(2) حيث تراوحت النسبة المئوية للإجابة عليها ما بين (70-79.9)%، وكانت متوسطة على الفقرة رقم (4) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها(60.8%) وكانت قليلة على الفقرة رقم (3) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (59.8%)، وفيما يتعلق بالدرجة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الكلية للمجال كانت لدى المتدربين كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية للاجابة عليها (72.4%).

2. مجال التخطيط للبرامج و الدورات

الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال التخطيط للبرامج و الدورات

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
5	خطة الدورة تتلاءم و احتياجات المتدربين التدريبية	3.98	0.97	79.6	كبيرة
6	مضمون الدورة يتلاءم و مستوى المتدربين	3.40	1.02	68	متوسطة
10	أوضح المدرب خطة الدورة في بدايتها	4.05	0.88	81	كبيرة جدا
11	أوضح المدرب خطة الدورة و ناقشها معنا	3.02	1.13	60.4	متوسطة
12	أوضح المدرب خطة الدورة وطلب منا إضافة ما يناسبنا وحذف ما لا يناسبنا	3.03	1.18	60.6	متوسطة
13	أوضح المدرب خطة الدورة ومراحل تنفيذها	3.42	1.14	68.4	متوسطة
الدرجة الكلية		3.48	0.55	69.6	متوسطة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (20) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال التخطيط للبرامج والدورات كانت كبيرة جدا على الفقرة(10) حيث النسبة المئوية للإجابة عليها أكثر من 80% ، وكانت كبيرة على الفقرة(5) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (79.6%)، وكانت متوسطة على الفقرات (6)،(11)،(12)،(13) حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها ما بين (60-69.9%). وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى المتدربين متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية (69.6%).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

1. مجال التنظيم للبرامج و الدورات

الجدول (21)

المتوسطات الحسابية و النسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال التنظيم للبرامج و الدورات

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
7	مقدرة المدرب عالية في إيصال المادة العلمية	3.80	1.13	76	كبيرة
8	انتظمت الدورة وفق البرنامج المعلن	3.80	1.13	76	كبيرة
14	اشتملت الدورة على الجانبين العملي و النظري	3.12	1.18	62.4	متوسطة
15	مدة الدورة كانت ملائمة بالنسبة للموضوعات التي تمت دراستها	3.24	1.24	64.8	متوسطة
16	مكان انعقاد الدورة كان مناسبا	3.48	1.22	69.6	متوسطة
17	المعلومات التي حصلت عليها من الدورة تعد جديدة بالنسبة لي	3.70	1.06	74	كبيرة
18	ترتيب المقررات الدراسية للدورة كانت مناسبة	3.65	0.96	73.0	كبيرة
19	رسوم الدورة كانت مناسبة	3.32	1.21	66.4	متوسطة
20	تعاون العاملون بالمركز مع المتدربين	3.86	0.89	77.2	كبيرة
21	إدارة المركز جهزت ما يكفل نجاح الدورات التي تقدمها	3.72	1.01	74.4	كبيرة
22	إجراءات التسجيل للدورات كانت سهلة	3.93	0.93	78.6	كبيرة
23	فترة الإعلان عن الدورات كانت كافية	3.75	0.97	75	كبيرة
24	نسبة الغياب بين الزملاء كانت منخفضة	3.18	1.11	63.6	متوسطة
الدرجة الكلية		3.58	0.52	71.2	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (21) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال التنظيم للبرامج والدورات كانت كبيرة على الفقرات(7)، (8)،(17)، (18)، (20)، (21)، (22)، (23) حيث تراوحت النسبة المئوية للإجابة عليها ما بين (70-79.9)%، وكانت متوسطة على الفقرات ذات الأرقام (14)،(15)،(16)،(19)،(24)حيث تراوحت النسبة المئوية للإجابة عليها ما بين (60-69.9%). وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى المتدربين كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية (71.2%).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

4. مجال مستقبل المركز

الجدول (22)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال مستقبل المركز

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
25	سوف ينمو المركز و تتزايد الدورات التي يقدمها	3.54	1.10	70.8	كبيرة
26	سيظل وضع هذا المركز على ما هو عليه الآن	2.73	1.09	54.6	قليلة
27	ستضاءل نشاطات المركز و تقل الدورات التي يقدمها	2.50	1.04	50	قليلة
الدرجة الكلية		2.92	1.07	58.4	قليلة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (22) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على مجال مستقبل المراكز كانت كبيرة على الفقرة(25) حيث بلغت النسبة المئوية للإجابة عليها (70.8%)، وكانت قليلة على الفقرات (27)،(26) حيث تراوحت النسبة مابين (50-59.9%).

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال كانت لدى المتدربين قليلة حيث بلغت النسبة المئوية 58.46%

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

5.ملخص نتائج المجالات والدرجة الكلية:

الجدول(23)

ملخص نتائج مجالات واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين

الرقم	المجالات	المتوسط	الانحراف المعياري	%	الدرجة
1	أهداف البرامج والدورات	3.62	0.54	72.4	كبيرة
2	التخطيط للبرامج والدورات	3.48	0.55	69.6	متوسطة
3	التنظيم للبرامج والدورات	3.56	0.52	71.2	كبيرة
4	مستقبل المراكز	2.92	1.07	58.4	قليلة
الدرجة الكلية		3.39	0.67	67.8	متوسطة

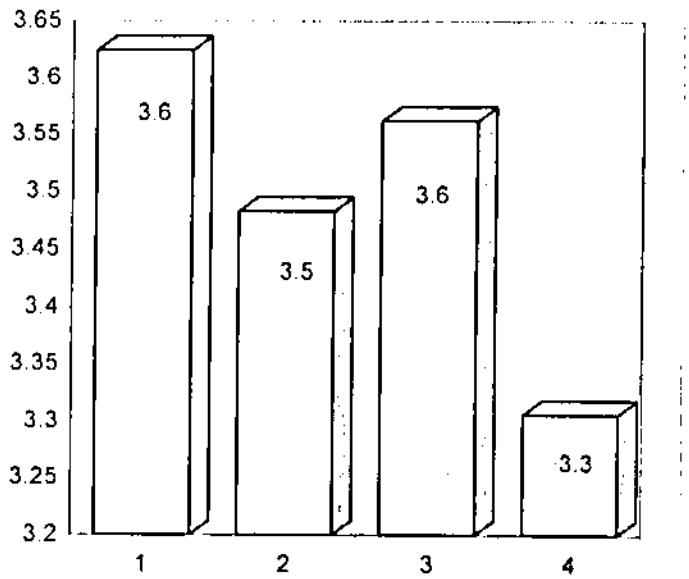
* أقصى درجة للاستجابة (5) درجة

يتضح من الجدول (23) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على كافة المجالات كانت كبيرة على مجالات (أهداف البرامج والدورات ومجال التنظيم للبرامج والدورات) حيث تراوحت النسبة المئوية للإجابة عليها ما بين (70-79.9%) ومتوسطة على مجال التخطيط للبرامج والدورات حيث كانت النسبة المئوية للإجابة عليها (69.6%) وقليلة على مجال مستقبل المراكز حيث كانت النسبة المئوية للإجابة على المجال (58.4%) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمجمل المجالات كانت نسبتها لدى المتدربين متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية (67.9%).

وتظهر هذه النتيجة في الشكل رقم (3)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الشكل (3)



ملخص نتائج مجالات واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين

ثالثا :النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة :

1. النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α =0.05)في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغيرات الجامعة، الجنس، العمر،المؤهل العلمي، طبيعة العمل، طبيعة الدورة من وجهة نظر المتدربين ؟

للإجابة عن هذه الفرضية أستخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمتغيري الجنس وطبيعة الدورة، بينما استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغيرات الجامعة، العمر، المؤهل العلمي، طبيعة العمل . وفيما يلي بيان لهذه النتائج تبعا للمتغيرات المستقلة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أ- متغير الجامعة :

الجدول (24)

المتوسطات الحسابية لمجالات واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر تبعا لمتغير الجامعة

	الجامعة / المجالات	النجاح	القدس	الخليل	القدس المفتوحة	اليرموك	الأمريكية	سنت لحم	سير زيت
1	أهداف البرامج والدورات	3.67	3.52	3.85	3.36	3.60	3.04	3.79	3.64
2	التخطيط للبرامج والدورات	3.43	3.38	3.63	3.22	3.48	3.10	3.69	3.57
3	التنظيم للبرامج والدورات	3.57	2.81	3.46	3.56	3.56	3.48	3.82	3.42
4	مستقبل المراكز	3.32	3.04	3.39	3.34	3.11	3.44	3.38	3.20
	الدرجة الكلية	3.50	3.19	3.58	3.37	3.44	3.26	3.67	3.46

الجدول (25)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغيرات الجامعة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	مستوى الدلالة
أهداف البرامج والدورات	بين المجموعات	14.44	7	2.06	7.87	*0.001
	داخل المجموعات	101.16	386	0.26		
	المجموع	115.60	393			
التخطيط للبرامج والدورات	بين المجموعات	11.84	7	1.69	6.07	*0.001
	داخل المجموعات	107.56	386	0.279		
	المجموع	119.40	393			
التنظيم للبرامج والدورات	بين المجموعات	14.79	7	2.11	8.68	*0.001
	داخل المجموعات	93.92	386	0.243		
	المجموع	108.71	393			
مستقبل المراكز	بين المجموعات	4.23	7	0.606	2.06	*0.046
	داخل المجموعات	113.25	386	0.293		
	المجموع	117.48	393			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	6.16	7	0.880	8.65	*0.001
	داخل المجموعات	39.27	386	0.102		
	المجموع	45.43	393			

* دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يتضح من الجدول (25) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين على جميع المجالات والدرجة الكلية التي تعزى لمتغير الجامعة.

و لتحديد الفروق تم استخدام اختبار شفيه(scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية ونتائج الجداول (26) و(27) و(28) و(29) و(30) تبين ذلك :

1.مجال الأهداف

الجدول (26)

نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق لمجال الأهداف للبرامج والدورات تبعا لمتغير الجامعة

الجامعة	1	2	3	4	5	6	7	8
النجاح		0.14	0.17-	0.30	0.07	0.36-*	0.11-	0.03
القدس			0.22-	0.16	0.07-	0.28	0.26-	0.11-
الخليل				*0.48	0.24	*0.81	0.05	0.20
القدس المفتوحة					0.23-	0.12	0.42-*	0.27-
البولتكنيك						0.56	0.18-	0.03-
الأمريكية							0.75-*	0.60-*
بيت لحم								0.14-
بير زيت								

* دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

يتضح من الجدول ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05)

على مجال الأهداف للبرامج والدورات تبعا لمتغير الجامعة بين جامعات :

- النجاح والأمريكية ولصالح النجاح.
- الخليل والقدس المفتوحة ولصالح الخليل.
- الخليل والأمريكية ولصالح الخليل.
- القدس المفتوحة وبيت لحم ولصالح بيت لحم.
- الأمريكية وبيت لحم ولصالح بيت لحم.
- الأمريكية وبيرزيت ولصالح بير زيت.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائيا.

2. مجال التخطيط للبرامج و الدورات

الجدول (27)

نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق لمجال التخطيط للبرامج والدورات تبعا لمتغير الجامعة

الجامعة	1	2	3	4	5	6	7	8
النجاح		0.05	0.19-	0.21	0.04-	0.33	0.25-	0.13-
القدس			0.25-	0.15	0.10-	0.28	0.31-	0.19-
الخليل				*0.40	0.14	0.23	0.06	0.05
القدس المفتوحة					025-	0.12	*0.46-	0.34-
البوليتكنيك						0.38	0.21-	0.09-
الأمريكية							*0.59-	0.27-
بيت لحم								0.11
بير زيت								

* دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

يتضح من الجدول ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05)

على مجال التخطيط للبرامج والدورات تبعا لمتغير الجامعة بين الجامعات:

- الخليل والقدس المفتوحة ولصالح الخليل.
- القدس المفتوحة و بيت لحم ولصالح القدس المفتوحة.
- الأمريكية وبيت لحم ولصالح الأمريكية.

بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائيا.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

3. مجال التنظيم للبرامج و الدورات

الجدول (28)

نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق لمجال التنظيم للبرامج والدورات تبعا لمتغير الجامعة

الجامعة	1	2	3	4	5	6	7	8
النجاح		*0.75	0.10	0.01	0.01	0.08	0.25-	0.14
القدس			0.65-*	*0.74-	*0.74-	0.27-	*1.01-	*0.61-
الخليل				0.09-	0.09-	0.01-	*0.35-	0.04
القدس المفتوحة					0.09-	0.07	0.26-	0.13
البولتكنيك						0.07	0.26-	0.13
الأمريكية							0.33-*	0.06
بيت لحم								*0.39
بير زيت								

* دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

يتضح من الجدول (28) ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05)

على مجال التنظيم للبرامج والدورات بين الجامعات:

- النجاح والقدس و لصالح النجاح.
- القدس والخليل و لصالح الخليل.
- القدس والقدس المفتوحة و لصالح القدس المفتوحة.
- القدس والبولتكنيك و لصالح البولتكنيك.
- القدس وبيت لحم و لصالح بيت لحم.
- القدس وبير زيت و لصالح بير زيت.
- الخليل وبيت لحم و لصالح بيت لحم.
- بيت لحم وبير زيت و لصالح بير زيت.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

4. مجال مستقبل المراكز

الجدول (29)

نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق لمجال مستقبل المراكز تبعا لمتغير الجامعة

الجامعة	1	2	3	4	5	6	7	8
النجاح		0.27	0.06-	0.01-	0.21	0.11-	0.06-	0.12
القدس			*0.34-	0.29-	0.06-	0.29-	0.23-	0.15-
الخليل				0.05	0.28	0.05-	0.07	0.18
القدس المفتوحة					0.22	0.10-	0.04-	0.13
البولتكنيك						0.13-	0.27-	0.09-
الأمريكية							0.05	0.24
بيت لحم								0.18
بير زيت								

* دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

يتضح من الجدول (29) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) على مجال مستقبل المراكز تبعا لمتغير الجامعة بين جامعات القدس والخليل ولصالح جامعة الخليل.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

5. ملخص نتائج اختبار شفيه على المجالات

الجدول (30)

ملخص نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لكافة المجالات تبعا لمتغير الجامعة من وجهة نظر الطلبة

الجامعة	1	2	3	4	5	6	7	8
النجاح		0.21	0.08-	0.12	0.06	0.13	0.17-	0.04
القدس			*0.39-	0.18-	0.14-	0.07-	*0.48-	0.16-
الخليل				0.21	0.14	0.11	0.08	0.12
القدس المفتوحة					0.06-	0.10	*0.29	0.08
البولتكنيك						0.17	*0.23-	0.02-
الأمريكية							*0.40-	0.19-
بيت لحم								0.21
بير زيت								

* دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

يتضح من الجدول(30) ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) على كافة المجالات بين جامعات:

- القدس والخليل ولصالح الخليل.
- القدس وبيت لحم ولصالح بيت لحم.
- القدس المفتوحة وبيت لحم ولصالح بيت لحم.
- البولتكنيك و بيت لحم ولصالح بيت لحم.
- الأمريكية و بيت لحم و لصالح بيت لحم.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب- متغير الجنس:

الجدول(31)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير الجنس

الجنس / المجال	ذكر		أنثى		(ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط	الإنحراف	المتوسط	الانحراف		
أهداف البرامج والدورات	3.55	0.57	3.70	0.48	2.65-	*0.008
التخطيط للبرامج والدورات	3.43	0.55	3.54	0.54	1.99-	*0.047
التنظيم للبرامج والدورات	3.56	0.53	3.55	0.51	0.081	0.93
مستقبل المراكز	3.31	0.52	3.29	0.57	0.31	0.75
الدرجة الكلية	3.46	0.36	3.52	0.31	-1.70	0.090

- دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)
- ت الجدولية (1.96) بدرجة حرية 392

يتضح من الجدول (31) انه توجد فروق دالة احصائيا على مجالات (أهداف البرامج والدورات والتخطيط للبرامج والدورات) بين الذكور والإناث ولصالح الإناث،بينما لم تكن الفروق دالة على مجالات (التنظيم للبرامج والدورات ومجال مستقبل المراكز) والدرجة الكلية تبعا لمتغير الجنس.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ج- متغير العمر :

الجدول(32)

المتوسطات الحسابية لمجالات واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير العمر

العمر / المجال	اقل من 20عاما	25-20	30-26	35-31	40-36	45-41	46 فأكثر
أهداف البرامج والدورات	3.73	3.57	3.64	3.53	3.65	3.90	3.68
التخطيط للبرامج والدورات	3.56	3.38	3.46	3.50	3.62	3.72	3.56
التنظيم للبرامج والدورات	3.54	3.46	3.63	3.58	3.59	3.93	3.54
مستقبل المراكز	3.41	3.29	3.31	3.15	3.48	3.26	3.10
الدرجة الكلية	3.56	3.43	3.51	3.44	3.58	3.70	3.47

الجدول (33)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير العمر

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	مستوى الدلالة
أهداف البرامج والدورات	بين المجموعات	2.61	6	0.43	1.49	0.17
	داخل المجموعات	112.99	387	0.29		
	المجموع	115.60	393			
التخطيط للبرامج والدورات	بين المجموعات	3.35	6	0.55	1.86	0.08
	داخل المجموعات	116.05	387	0.30		
	المجموع	119.40	393			
التنظيم للبرامج والدورات	بين المجموعات	3.67	6	0.61	2.25	*0.037
	داخل المجموعات	105.04	387	0.27		
	المجموع	108.71	393			
مستقبل المراكز	بين المجموعات	3.54	6	0.59	2.006	0.064
	داخل المجموعات	113.94	387	0.29		
	المجموع	117.48	393			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.94	6	0.32	2.89	*0.009
	داخل المجموعات	43.49	387	0.112		
	المجموع	45.43	393			

* دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

يتضح من الجدول(33) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α=0.05) لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تبعا لمتغير العمر على مجال التنظيم للبرامج والدورات ومجال الدرجة الكلية.

بينما باقي المجالات لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية، ولتحديد الفروق تم استخدام شيفيه (schelle) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية ونتائج الجداول (34) (35) تبين ذلك .

الجدول (34)

ملخص نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال التنظيم للبرامج والدورات

تبعا لمتغير العمر من وجهة نظر المتدربين

العمر	1	2	3	4	5	6	7
اقل من 20		0.07	0.08-	0.04-	0.05-	0.38-	0.003-
25-20			0.16-	0.11-	0.12-	0.46-*	0.07-
30-26				0.04	0.03	0.29-	0.09
35-31					0.01-	0.34-	0.04
40-36						0.33-	0.05
45-41							0.39
46-فأكثر							

* دال إحصائيا عند المستوى (α-0.05)

يتضح من الجدول (34) ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال التنظيم للبرامج والدورات تبعا لمتغير العمر بين الفئات العمرية: 20-25 و 41-45 ولصالح 41-45

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (35)

ملخص نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر فى الجامعات الفلسطينية لمجال الدرجة الكلية تبعا لمتغير العمر من وجهة نظر المتدربين

العمر	1	2	3	4	5	6	7
اقل من 20		0.13*	0.04	0.11	0.2-	0.11-	0.09
25-20			0.08-	0.01-	0.12-	0.11-	0.04-
30-26				0.06	0.07-	0.07-	0.04
35-31					0.11-	0.04-	0.02-
40-36						0.11-	0.11
45-41							0.12
46-فأكثر							

* دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

يتضح من الجدول (35) ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال الدرجة الكلية تبعا لمتغير العمر بين الفئات العمرية :

- أقل من 20 عاما و 20-25عاما ولصالح 20-25عاما

د- متغير المؤهل العلمي:

الجدول (36)

المتوسطات الحسابية لمجالات واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي / المجال	ثانوية واقل	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
أهداف البرامج والدورات	3.74	3.53	3.57	2.62
التخطيط للبرامج والدورات	3.57	3.37	3.44	3.60
التنظيم للبرامج والدورات	3.60	3.59	3.53	3.45
مستقبل المراكز	3.32	3.29	3.29	3.29
الدرجة الكلية	3.56	3.45	3.46	3.49

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (37)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من و جهة نظر المتدربين تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	مستوى الدلالة
أهداف البرامج والدورات	بين المجموعات	2.79	3	0.93	3.22	*0.023
	داخل المجموعات	112	390	0.28		
	المجموع	115	393			
التخطيط للبرامج والدورات	بين المجموعات	2.67	3	0.89	2.98	*0.013
	داخل المجموعات	116	390	0.29		
	المجموع	119	393			
التنظيم للبرامج والدورات	بين المجموعات	0.717	3	0.23	0.86	0.46
	داخل المجموعات	107	390	0.27		
	المجموع	108	393			
مستقبل المراكز	بين المجموعات	0.70	3	0.02	0.07	0.97
	داخل المجموعات	117	390	0.30		
	المجموع	117	393			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.88	3	0.29	2.58	0.053
	داخل المجموعات	44	390	0.11		
	المجموع	45	393			

* دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

يتضح من الجدول(37) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α=0.05) لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير المؤهل العلمي على مجالات (أهداف البرامج والدورات ومجال التخطيط للبرامج والدورات)

ولتحديد الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية ونتائج الجداول (38) (39) تبين ذلك .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (38)

نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال أهداف البرامج والدورات تبعا لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر المتدربين

المؤهل العلمي	1	2	3	4
ثانوية واقل		0.20*-	0.16	0.11
دبلوم			0.03-	0.08-
بكالوريوس				0.04-
ماجستير فأعلى				

- دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

يتضح من الجدول (38) ما يلي :

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال أهداف المراكز والدورات تبعا لمتغير المؤهل العلمي بين المؤهلات :

- ثانوية عامة و اقل و الدبلوم و لصالح الدبلوم .

الجدول (39)

نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال التخطيط للبرامج والدورات

تبعا لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر المتدربين

المؤهل العلمي	1	2	3	4
ثانوية واقل		0.20*-	0.13	0.03-
دبلوم			0.07-	0.23-*
بكالوريوس				0.16-
ماجستير فأعلى				

- دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يتضح من الجدول (39) ما يلي :

و جود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال التخطيط للبـــرامج والدورات تبعا لمتغير المؤهل العلمي بين المؤهلات:

- ثانوية عامة و اقل و الدبلوم و لصالح الدبلوم .
- الدبلوم و ماجستير فأعلى و لصالح الماجستير فأعلى .

ه- متغير طبيعة العمل :

الجدول (40)

المتوسطات الحسابية لمجالات واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر تبعا لمتغير طبيعة العمل

المؤهل العلمي / المجال	طالب	موظف حكومي	موظف قطاع خاص	أعمال حرة	بلا عمل
أهداف البرامج والدورات	3.72	3.66	3.46	3.66	3.60
التخطيط للبرامج والدورات	3.51	3.58	3.33	3.39	3.47
التنظيم للبرامج والدورات	3.42	3.49	3.77	3.63	3.58
مستقبل المراكز	3.35	3.20	3.37	3.29	3.34
الدرجة الكلية	3.50	3.48	3.48	3.49	3.50

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (41)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير طبيعة العمل

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	مستوى الدلالة
أهداف البرامج والدورات	بين المجموعات	3.04	4	0.76	2.62	*0.034
	داخل المجموعات	112	389	0.28		
	المجموع	115	393			
التخطيط للبرامج والدورات	بين المجموعات	3.18	4	0.79	2.66	*0.032
	داخل المجموعات	116	389	0.29		
	المجموع	119	393			
التنظيم للبرامج والدورات	بين المجموعات	5.87	4	1.46	5.61	*0.001
	داخل المجموعات	102	389	0.26		
	المجموع	108	393			
مستقبل المراكز	بين المجموعات	2.04	4	0.51	1.72	0.14
	داخل المجموعات	115	389	0.29		
	المجموع	117	393			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.03	4	0.007	0.06	0.99
	داخل المجموعات	45	389	0.11		
	المجموع	45	393			

* دال إحصائيا عند المستوى (α-0.05).

يتضح من الجدول(41) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α=0.05) لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير طبيعة العمل على مجالات (أهداف البرامج والدورات ومجال التخطيط للبرامج والدورات ومجال التنظيم للبرامج والدورات)

ولتحديد الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية ونتائج الجداول (42) (43) (44) تبين ذلك.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (42)

نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال أهداف البرامج والدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل من وجهة نظر المتدربين

طبيعة العمل	1	2	3	4	5
طالب		0.06	0.26-*	0.06	0.12
موظف حكومي			0.19	0.001-	0.05
موظف قطاع خاص				0.19-	0.14-
أعمال حرة					0.05
بلا عمل					

- دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05).

يتضح من الجدول(42) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α=0.05) على مجال أهداف البرامج و الدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل بين الفئات:*طالب و موظف قطاع خاص و لصالح موظف قطاع خاص.

الجدول (43)

نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال التخطيط للبرامج والدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل من وجهة نظر المتدربين

طبيعة العمل	1	2	3	4	5
طالب		0.06-	0.18-*	0.11-*	0.04
موظف حكومي			0.24-*	0.08-	0.10
موظف قطاع خاص				0.06-	0.09
أعمال حرة					0.07-
بلا عمل					

- دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05).

يتضح من الجدول (43) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال البرامج والدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل بين الفئات:

* طالب وموظف قطاع خاص و لصالح موظف قطاع خاص
* طالب وأعمال حرة و لصالح أعمال حرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* موظف حكومي وموظف قطاع خاص و لصالح موظف قطاع خاص .

الجدول (44)

نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق على واقع مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية لمجال التنظيم للبرامج والدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل من وجهة نظر المتدربين

طبيعة العمل	1	2	3	4	5
طالب		0.06-	0.34-*	0.20-*	0.15-
موظف حكومي			0.28-*	0.14-	0.09-
موظف قطاع خاص				0.13	0.19
أعمال حرة					0.05
بلا عمل					

- دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05).

يتضح من الجدول(44) و جود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال التنظيم للبرامج و الدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل بين الفئات:

- طالب وموظف قطاع خاص و لصالح موظف قطاع خاص.
- طالب وأعمال حرة و لصالح أعمال حرة.
- موظف حكومي وموظف قطاع خاص و لصالح موظف قطاع خاص.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

و- متغير طبيعة الدورات :

الجدول(45)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير طبيعة الدورات

الجنس / المجال	عامة		خاصة		(ت)المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
أهداف البرامج والدورات	3.70	0.54	3.57	0.53	2.32	*0.021
التخطيط للبرامج والدورات	3.54	0.51	3.44	0.56	1.65	0.100
التنظيم للبرامج والدورات	3.56	0.58	3.55	0.48	0.17	0.86
مستقبل المراكز	3.37	0.62	3.26	0.48	1.84	0.066
الدرجة الكلية	3.54	0.33	3.46	0.33	2.41	*0.016

- دال إحصائيا عند المستوى (α=0.05).
- ت الجدولية (1.96) بدرجة حرية (392)

يتضح من الجدول (45) انه توجد فروق على مجال أهداف البرامج والدورات بين الدورات العامة والخاصة ولصالح العامة .

كما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية على مجال الدرجة الكلية تبعا لمتغير طبيعة الدورات لصالح العامة.

رابعا:النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصه:

ما أكثر وسائل الأعلام رواجا في الإعلان عن الدورات والبرامج التي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين؟

للإجابة عن السؤال استخدمت التكرارات والنسب المئوية كما في الجدول(46)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (46)

التكرارات والنسب المئوية لأكثر وسائل الأعلام رواجا في الإعلان عن الدورات والبرامج التي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين

الرقم	وسيلة الإعلان	التكرار	النسبة المئوية
1	جهة العمل	118	29.9
2	عن طريق صديق أو قريب	113	28
3	الصحف	88	22.3
4	اتصال بالمركز	59	15
5	التلفزيون	10	2.5
6	الإذاعة	6	1.5
	الدرجة الكلية	394	100

يتضح من الجدول (46) أن أنجع وسيلة إعلان من وجهة نظر المتدربين كانت جهة العمل تليها عن طريق صديق أو قريب تليها الصحف ثم الاتصال بالمركز ثم التلفاز واتت الإذاعة في الدرجة الأخيرة.

خامسا:النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي نصه:

ما أكثر المشكلات شيوعا في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر العاملين والمدربين والمتدربين؟

للإجابة عن السؤال استخدمت التكرارات والنسب المئوية كما يتضح في الجدول(47) والجدول (48) والجدول (49)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (47)

التكرارات والنسب المئوية للمشكلات التي تواجه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر العاملين

الرقم	المشكلة	العاملين	
		التكرار	النسبة المئوية
1	عدم وجود ميزانية مستقلة للمراكز	7	22.1
2	ضعف التنسيق بين مراكز التعليم المستمر	5	15.3
3	الارتجالية في وضع البرامج	4	13.1
4	عدم توفر العناصر البشرية المتخصصة في مجال خدمة المجتمع والتعليم المستمر	4	13.1
5	عدم جدة وحداثة بعض البرامج	3	10.2
6	ازدواجية البرامج بين مراكز خدمة المجتمع	3	10.2
7	عدم إقبال أفراد المجتمع على بعض البرامج التي يقدمها المركز	2	6.1
8	ضعف العلاقة بين مراكز خدمة المجتمع والكليات في الجامعة	1	3.3
9	نقص في استخدام الوسائل التعليمية	1	3.3
10	ضعف وسائل الإشراف والتقويم والمتابعة	1	3.3
	المجموع	31	100

يتضح من الجدول (47) أن أكبر المشكلات التي تواجه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين كانت عدم وجود ميزانية مستقلة للمراكز، كما يتضح من الجدول أن اقل المشكلات هي ضعف وسائل الإشراف والتقويم والمتابعة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (48)

التكرارات والنسب المئوية للمشكلات التي تواجه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المدربين

الرقم	المشكلة	المدربين	
		التكرار	النسبة المئوية
1	ضعف العلاقة بين مراكز خدمة المجتمع والكليات في الجامعة	40	24.4
2	ضعف التنسيق بين مراكز التعليم المستمر	32	19.5
3	الارتجالية في وضع البرامج	20	12.2
4	عدم وجود ميزانية مستقلة للمراكز	18	11.0
5	عدم إقبال أفراد المجتمع على بعض البرامج التي يقدمها المركز	15	9.1
6	ازدواجية البرامج بين مراكز خدمة المجتمع	12	7.3
7	عدم جدة وحداثة بعض البرامج والدورات	10	6.1
8	عدم توفر العناصر البشرية المتخصصة في مجال خدمة المجتمع والتعليم المستمر	8	4.9
9	نقص في استخدام الوسائل التعليمية	6	3.7
10	ضعف وسائل الإشراف والتقويم والمتابعة	3	1.8
	المجموع	164	100

يتضح من الجدول (48) أن أكبر المشكلات التي تواجه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المدربين ضعف العلاقة بين مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر والكليات والأقسام في الجامعات الفلسطينية وضعف التنسيق بين مراكز التعليم المستمر والارتجالية في وضع البرامج والدورات وعدم وجود ميزانية مستقلة للمراكز وعدم إقبال أفراد المجتمع على بعض البرامج والدورات التي تقدمها المراكز.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (49)

التكرارات والنسب المئوية للمشكلات التي تواجه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المتدربين

الرقم	المشكلة	التكرار	النسبة المئوية
1	ضعف وسائل الإشراف والتقويم والمتابعة	95	24.1
2	ضعف التنسيق بين مراكز التعليم المستمر	80	20.3
3	عدم جدة وحداثة بعض البرامج	72	18.3
4	ازدواجية البرامج بين مراكز خدمة المجتمع	55	14.0
5	عدم إقبال افراد المجتمع على بعض البرامج التي يقدمها المركز	30	7.6
6	نقص في استخدام الوسائل التعليمية	22	5.6
7	ضعف العلاقة بين مراكز خدمة المجتمع والكليات في الجامعة	17	4.3
8	الارتجالية في وضع البرامج	15	3.8
9	عدم توفر العناصر البشرية المتخصصة في مجال خدمة المجتمع والتعليم المستمر	5	1.3
10	عدم وجود ميزانية مستقلة للمراكز	3	0.7
	المجموع	394	100

يتضح من الجدول (49) أن اكبر المشكلات التي تواجه مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين كانت ضعف وسائل الإشراف والتقويم والمتابعة واقل المشكلات كانت عدم وجود ميزانية مستقلة للمراكز.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

- مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول
- مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني
- مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن فرضيات الدراسة
- مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع
- مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع ومشكلات ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر العاملين والمدربين في هذه المراكز، إضافة إلى تحديد أثر كل من متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، وطبيعة العمل، وطبيعة الدورات، على نظرة المتدربين لواقع ومستقبل المراكز.

لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على مجتمع العاملين والمدربين في هذه المراكز، وعلى عينة متدربين قوامها(394) متدرب ومتدربة طبق عليها إستبانة أعدت خصيصا لهذه الدراسة، وبعد عملية جمع البيانات وتبويبها عولجت إحصائيا باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وفيما يلي بيان لمناقشة النتائج.

أولا : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه:

ما واقع و مستقبل مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين و المدربين في هذه المراكز ؟

دلت نتائج الجدول (18) أن درجة واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين كانت كبيرة جدا على مجال تقييم البرامج إذ بلغت نسبتها المئوية (83.6%).

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أن هذا المجال يتطرق إلى عنصر أساسي من عناصر نظام الإعداد المهني والتي تشتمل عناصره على المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية الراجعة، حيث أصبح من غير الممكن تنفيذ برنامج تدريبي من دون سياسات وإجراءات تقييمية واضحة المعالم.

وكانت الدرجة كبيرة على مجال أهداف المركز إذ بلغت نسبته المئوية (79%).

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أن هذا المجال يتحدث عن أهداف البرامج والدورات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وإمكانية تحقيق هذه الأهداف، إذ لا يمكن أن تعمل المراكز على صياغة أهداف لا يمكن تحقيقها وغير واضحة وغير قابلة للقياس والتقويم.

أما بالنسبة لمجالات إدارة المركز، التخطيط للبرامج والدورات، مستقبل المراكز،فكانت الدرجة متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية للإجابة عليها على التوالي(69.4)، (69.8) (61.4).

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى عدم إدراك كثير من فئات المجتمع للدور الذي يقوم به المركز، وعدم تعاون بعض الأقسام الأكاديمية في الجامعة مع المركز في تقديم البرامج والدورات المطلوبة، هذا بالإضافة إلى عدم وجود وحدة تتولى التخطيط للبرامج والدورات في المركز.

وفيما يتعلق بمجالات(المالي، التعاون مع المراكز المماثلة)فكانت الدرجة قليلة حيث بلغت النسبة المئوية للإجابة عليها على التوالي(56.6)، (59.6).

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى العديد من العوامل من أهمها عدم وجود ميزانية مستقلة للمراكز، وعدم كفاية الامكانات المالية والمادية للمراكز، وعدم فاعلية المراكز في مجال التعاون فيما بينها في الجامعات المختلفة.

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمجالات واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر فكانت لدى العاملين متوسطة، حيث بلغت النسبة المئوية للإجابة عليها (48.68).

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى العديد من الأسباب لعل من أهمها عدم استقلالية ميزانية المراكز عن الميزانية العامة للجامعة، وعدم تعاون هذه المراكز فيما بينها لتحقيق الأهداف، فمسيرة التربية والتعليم تتطلب تنسيقا عالي المستوى، وعدم وجود وحدة مستقلة في هذه المراكز تعنى بأمور التخطيط للبرامج والدورات.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة السنبل (1985)ودراسة سعيد وعبد الجليل(1987) ودراسة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم(1989) ودراسة السباعي (1992) ودراسة عليمات (1993).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كما دلت نتائج الجدول (18) أن درجة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المدربين كانت كبيرة على مجالات (أهداف المراكز، التخطيط للبرامج والدورات، تقييم البرامج)إذ بلغت النسبة المئوية للإجابة عليها على الترتيب (74.8)، (72.6) ، (76.4).

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الدور الفعال للمدربين في صياغة الأهداف ودورهم في التخطيط للبرامج والدورات، ودورهم الفاعل في تقييم البرامج والدورات.

أما المجالات التي تحدثت عن (إدارة المركز، التعاون مع المراكز المماثلة، مستقبل المراكز) فقد حصلت على درجة تقدير متوسطة.

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى عدم إدراك كثير من فئات المجتمع للدور الذي يقوم به المركز وهذا يؤثر بدوره على نظرة المدربين لمجال إدارة المراكز،حيث يتوقع المدربون من إدارة المراكز أن تعمل وتنشط في مجال العلاقات مع المجتمع المحلي، كما يعزى الباحث ذلك إلى عدم تعاون المراكز فيما بينها وعدم وجود تنسيق بين هذه المراكز والمؤسسات التدريبية الأخرى التي تقدم دورات وبرامج مماثلة.

أما بالنسبة للمجال المالي وحصوله على درجة قليلة، فهذا ناجم عن عدم وجود ميزانية محددة مسبقا للمركز يخطط في ضوئها للبرامج والدورات وعدم كفاية الامكانات المالية والمادية في المركز وعدم وجود صلاحيات لدى المسؤولين بالمركز للتصرف في الأمور المالية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة السنبل (1985) ودراسة سعيد وعبد الجليل (1989) ودراسة السباعي (1992). حيث أجمعت هذه الدراسات على وجود ارتباط بين مجال الجوانب المالية والتنظيمية ومجال إدارة المركز ومجال التخطيط للبرامج والدورات وبين تقدير العاملين والمدربين لواقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر.

ثانيا :مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه:

ما واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين؟

دلت نتائج جدول (23) أن درجة واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

من وجهة نظر المتدربين كانت كبيرة على مجالي(أهداف البرامج والدورات، والتنظيم للبرامج والدورات) حيث بلغت نسبتهما على الترتيب(72.4%، 71.2%).

ويعزو الباحث ذلك إلى عوامل عدة منها مشاركة المتدربين في مناقشة أهداف البرنامج التدريبي ووضوح أهداف البرنامج في أول أيام الدورة، وتحقيق الدورات لأهدافها، ومقدرة المدرب العالية في إيصال المادة العلمية للمتدربين، وقيام إدارة المركز بتجهيز ما يكفل نجاح الدورات التي تقدمها.

ويعزو الباحث سبب حصول مجال (التخطيط للبرامج والدورات)على درجة متوسطة لعدم ملائمة مضمون الدورات ومستوى المتدربين أحيانا وعدم مشاركة المتدربين في مناقشة خطة الدورات ومراحل تنفيذها أحيانا أخرى.

أما بالنسبة لمجال (مستقبل المراكز)فقد حصل على درجة تقدير قليلة حيث كانت النسبة المئوية للإجابة على المجال(58.4%).

ويعزو الباحث سبب ذلك للواقع الأمني الصعب الذي يعيشه مجتمعنا الفلسطيني نتيجة سياسات الاحتلال في هذه المرحلة التاريخية، فهناك عدة معيقات موضوعية تؤثر على استقرار المراكز ومدى تطورها. فالحواجز الأمنية والإغلاقات وسياسات منع التجول والتركيع الاقتصادي كلها عوامل أثرت على نظرة المتدربين نحو مستقبل المراكز.
وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجالات فقد كانت متوسطة.

ويعزو الباحث سبب ذلك كما سبق وأسلفنا إلى تأثر المتدربين في الظروف الأمنية والاقتصادية المتدهورة في الحكم على واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية.

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة سعيد وعبد الجليل(1987)ودراسة الفراج(1988) ودراسة العمري(1990) ودراسة وانغ(1998).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثالثا: مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α=0.05) في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تعزى لمتغير(الجامعة، الجنس، العمر،المؤهل العلمي، طبيعة العمل، طبيعة الدورة) ؟

أ- متغير الجامعة:

يتضح من الجدول (25) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05).

دلت نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين أنه يوجد فروق على جميع المجالات تبعا لمتغير الجامعة.

و لتحديد أي من الجامعات كانت الفروق على المجالات تم استخدام اختبار شفيه(Sheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية و نتائج الجداول (26) و(27) و(28) و(29) و (30) تبين ذلك :

1- مجال الأهداف:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال الأهداف للبرامج والدورات بين:

- النجاح والأمريكية ولصالح النجاح.
- الخليل والقدس المفتوحة ولصالح الخليل.
- الخليل والأمريكية ولصالح الخليل.
- القدس المفتوحة وبيت لحم ولصالح بيت لحم.
- الأمريكية وبيت لحم ولصالح بيت لحم.
- الأمريكية وبيرزيت ولصالح بير زيت.

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أن مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات ذو التقدير المرتفع هم أكثر خبرة في مجال تحديد الأهداف وأكثر مشاركة للمتدربين في صياغة ومناقشة هذه الأهداف وصياغتها.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

2-مجال التخطيط للبرامج والدورات:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال التخطيط للبرامج و الدورات تبعا لمتغير الجامعة بين الجامعات:

- الخليل و القدس المفتوحة و لصالح الخليل.
- القدس المفتوحة و بيت لحم و لصالح القدس المفتوحة.
- الأمريكية و بيت لحم و لصالح الأمريكية.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الجامعات ذات التقدير المرتفع هي أكثر قدرة على تخطيط البرامج والدورات حيث خططها تتلاءم واحتياجات المتدربين والمدربون يقومون بإيضاح خطة الدورة في بدايتها.

3-مجال التنظيم للبرامج والدورات:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال التنظيم للبرامج والدورات بين الجامعات:

- النجاح و القدس و لصالح النجاح.
- القدس و الخليل و لصالح الخليل.
- القدس و القدس المفتوحة و لصالح القدس المفتوحة.
- القدس و البولتكنيك و لصالح البولتكنيك.
- القدس و بيت لحم و لصالح بيت لحم.
- القدس و بير زيت و لصالح بير زيت.
- الخليل و بيت لحم و لصالح بيت لحم.
- بيت لحم و بير زيت و لصالح بير زيت.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الجامعات ذات التقدير المرتفع هي أكثر تنظيما لبرامجها ودوراتها التدريبية من حيث انتظام الدورات حسب البرنامج المعلن وترتيب المقررات الدراسية للدورات بشكل مناسب وتعاون العاملون في المركز مع المتدربين وسهولة إجراءات التسجيل للدورات في هذه المراكز.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

4- مجال مستقبل المراكز :

دلت نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05)
على مجال مستقبل المراكز تبعا لمتغير الجامعة بين جامعة القدس وجامعة الخليل ولصالح جامعة الخليل.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية تتعرض لظروف أمنية واقتصادية مماثلة، ولكن هناك خصوصية خاصة بجامعة القدس حيث أن مركز التعليم المستمر التابع للجامعة لا يوجد بنفس منطقة الجامعة حيث يوجد المقر في مدينة رام الله الأمر الذي أثر سلبا على نظرة المتدربين لمستقبل هذا المركز.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة وانغ(1998).

ب- متغير الجنس:

دلت نتائج اختبار (ت) في الجدول (31) لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين انه توجد فروق على المجالات (أهداف البرامج والدورات، التخطيط للبرامج والدورات)بين الذكور والإناث ولصالح الإناث، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود درجة دافعية أعلى لدى الإناث منها لدى الذكور في التفاعل في الدورات التدريبية التي تعقدها المراكز.

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو أحمد (1995) ويعزو الباحث هذا الاختلاف إلى اختلاف مجتمع البحث بين الدراستين.

ج- متغير العمر:

دلت نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α=0.05) لواقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير العمر على مجال التنظيم للبرامج والدورات ومجال الدرجة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الكلية كما يتضح في الجدول (33).

ولتحديد أي من الفئات العمرية كانت الفروق على المجال استخدم شيفيه (scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال تنظيم البرامج والدورات تبعا لمتغير العمر، حيث أظهرت نتائج الجدول (34) (35) أن الفروق كانت دالة إحصائيا عند المستوى (α=0.05)بين الفئات العمرية :20-25 و 41-45 ولصالح 41-45عاما.

ويعزو الباحث أن سبب ذلك قد يعود إلى أن الفئة العمرية 41-45 أكثر نضجا وموضوعية في إصدار الأحكام من الفئة الأخرى بالإضافة إلى أن تعليم الكبار يقوم على مرتكزات رئيسية منها مشاركة المشتركون أنفسهم بالتخطيط للبرامج والدورات وجعل المشتركين قادرين على الدراسة المستقلة بأنفسهم.

وتتفق هذه النتيجة مع موضوع مرتكزات في تعليم الكبار كما وردت لدى مرسي(1997)كما تتفق مع دراسة سيور(1999).

د . متغير المؤهل العلمي

دلت نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق من واقع و مستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من و جهة نظر المتدربين تبعا لمتغير المؤهل العلمي من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) لواقع و مستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من و جهة نظر المتدربين تبعا لمتغير المؤهل العلمي على مجال أهداف البرامج و الدورات و مجال التخطيط للبرامج و الدورات كما يتضح في الجدول (37)، و لتحديد أي المؤهلات العلمية كانت الفروق على المجالين استخدام اختبار شفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال الأهداف و مجال التخطيط للبرامج و الدورات ، و نتائج الجداول (38) و(39) تبين ذلك .

1. مجال أهداف البرامج و الدورات :

دلت نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال أهداف المراكز و الدورات تبعا لمتغير المؤهل العلمي بين

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المؤهلات:

- ثانوية عامة و أقل و الدبلوم و لصالح الدبلوم

ويرى الباحث أن سبب ذلك قد يعود إلى أن الأفراد ذو المؤهلات الأعلى يكونون أكثر حرصا ودافعية وإصرار للتعرف على أهداف الدورات التي يلتحقون بها من الأفراد الأقل تحصيلا.

2. مجال التخطيط للبرامج و الدورات :

دلت نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال التخطيط للبرامج و الدورات تبعا لمتغير المؤهل العلمي بين المؤهلات.

- ثانوية عامة و أقل و الدبلوم و لصالح الدبلوم.
- الدبلوم و الماجستير فأعلى و لصالح الماجستير.

ويرى الباحث أن سبب ذلك قد يعود إلى انه كلما أرتفع التحصيل العلمي للفرد أصبحت نظرته و تصميمه أكثر موضوعية و معارفه أكثر اتساعا، بالإضافة إلى أن أصحاب المؤهلات العالية لا يقدمون على برنامج تدريبي بدون أدراك مسبق لحقيقة أن التخطيط لهذا البرنامج و ما يتضمنه سيحقق أهدافهم من وراء الالتحاق به .

د- متغير طبيعة العمل:

دلت نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير طبيعة العمل أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) لواقع و مستقبل هذه المراكز تبعا لمتغير طبيعة العمل على مجالات (أهداف المراكز، التخطيط للبرامج و الدورات، التنظيم للبرامج و الدورات) كما يتضح من الجدول (41) و لتحديد أي من فئات طبيعة العمل كانت الفروق عليها في المجالات استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجالات(أهداف المراكز، التخطيط للبرامج و الدورات، التنظيم للبرامج و الدورات) و نتائج الجداول (42)،(43)،(44) تبين ذلك.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

1. مجال أهداف البرامج و الدورات

دلت نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال البرامج أهداف البرامج و الدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل بين فئات العمل:

- طالب و موظف قطاع خاص و لصالح موظف قطاع خاص.

و يعزو الباحث سبب ذلك الى أنه من غير الممكن لموظف أن يلتحق ببرنامج تدريبي من دون أن يكون متأكد سلفا أن هذا البرنامج محدد الأهداف والمدة وبشكل يستجيب لما هو متوقع من التحاقه بالبرنامج.

2. مجال التخطيط للبرامج و الدورات :

دلت نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال التخطيط للبرامج و الدورات تبعا لمتغير طبيعة العمل بين فئات العمل :

- طالب و موظف قطاع خاص و لصالح موظف قطاع خاص
- طالب وأعمال حرة و لصالح أعمال حرة
- موظف حكومي وموظف قطاع خاص و لصالح موظف قطاع خاص

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الذين يعملون في القطاع الخاص و الأعمال الحرة لا يلتحقون بدورات وبرامج تدريبية من دون علم مسبق بأن خطة الدورة تتلاءم و احتياجاتهم و أن مضمون الدورة متناسب ومستواهم ، هذا بالإضافة إلى أن هذه الفئات ممكن أن يكون لديها دافعية لمناقشة الخطة بين المدربين و المطالبة بالتعديل أن تطلبت مصلحتهم ذلك .

3. مجال التنظيم للبرامج و الدورات:

دلت نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في واقع مراكز خدمة المجتمع و التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α=0.05) على مجال التنظيم للبرامج و الدورات تبعا لمتغير الطبيعة العمل بين فئات العمل:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- طالب و موظف قطاع خاص و لصالح موظف قطاع خاص.
- طالب وأعمال حرة و لصالح أعمال حرة.
- موظف حكومي و موظف قطاع خاص و لصالح موظف قطاع خاص.

ويعزو الباحث سبب ذلك أن موظف القطاع الخاص و الأعمال الحرة من غير الممكن أن يلتحقوا ببرامج تدريبية دون أن تحقق هذه البرامج و الدورات شروط تنظيم عالية حيث أن هذه الفئات تبحث عن الجودة في التدريب و لتحقيق أهداف تدريبية خاصة.

و. متغير طبيعة العمل :

دلت نتائج اختبار (ت)في الجدول (45) لدلالة الفروق في واقع ومستقبل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين تبعا لمتغير طبيعة الدورات انه توجد فروق دالة إحصائيا على مجال أهداف البرامج والدورات بين الدورات العامة والخاصة ولصالح الدورات العامة.

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أن أهداف الدورات العامة أكثر وضوحا وبساطة من أهداف الدورات الخاصة والتي توجه غالبا إلى فئات أكثر تخصصا وتحتاج إلى صياغة أهداف تدريبية أكثر دقة.

رابعا :مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصه :

ما أكثر وسائل الأعلام رواجا في الإعلان عن الدورات والبرامج التي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين؟

دلت نتائج التكرارات والنسب المئوية الجدول (46) لأكثر وسائل الأعلام فاعلية في الإعلان عن البرامج والدورات التي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين أن أكثر وسائل الأعلام فعالية في الإعلان عن الدورات كانت جهة العمل تليها عن طريق صديق أو قريب تليها الصحف وأن أقل وسائل الإعلان فعالية كانت الإذاعة.

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الظروف الأمنية التي يمر بها مجتمعنا الفلسطيني، حيث

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

إنقطاع الصحف وحجبها لفترات وقلة الإذاعات المحلية وقصر موجتها، حيث أصبحت أفضل وسيلة للإعلان بين الناس في ظل هذه الظروف تبادل المعلومات والأخبار من خلال العمل أو بين الأصدقاء.

خامسا: مناقشة نتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي نصه :

ما أكثر المشكلات شيوعا في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر العاملين والمدربين والمتدربين؟

دلت نتائج الجدول (47)والمتعلقة بأكثر المشكلات شيوعا في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر من وجهة نظر العاملين على أن أكثر المشكلات شيوعا هي:

1. عدم وجود ميزانية مستقلة للمراكز.
2. ضعف التنسيق بين مراكز التعليم المستمر.
3. الارتجالية في وضع البرامج.
4. عدم توفر العناصر البشرية المتخصصة في مجال خدمة المجتمع والتعليم المستمر.
5. عدم جدة وحداثة بعض البرامج.

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية توفر ميزانية مستقلة للمركز لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها، كما أن غياب التنسيق بين مراكز التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية يضيع على هذه المراكز فرصة تبادل الخبرات والتجارب فيما بينها، كما تعود الارتجالية في وضع البرامج والدورات إلى عدم توفر عناصر بشرية مؤهلة في مجال خدمة المجتمع.

ويتفق الباحث في ذلك مع دراسة سعيد وعبد الجليل(1987)ودراسة فراج (1988) ودراسة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1988)ودراسة السباعي (1992).

كما دلت نتائج الجدول (48)أن أكثر المشكلات شيوعا من وجهة نظر المدربين كانت:

1. ضعف العلاقة بين مراكز خدمة المجتمع والكليات في الجامعة.
2. ضعف التنسيق بين مراكز التعليم المستمر.
3. الارتجالية في وضع البرامج.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

4. عدم وجود ميزانية مستقلة للمراكز .
5. عدم إقبال أفراد المجتمع على بعض البرامج التي يقدمها المركز.

ويعزو الباحث سبب ذلك للظروف الأمنية التي يمر بها شعبنا خاصة في مشكلة ضعف التنسيق بين مراكز التعليم المستمر ومشكلة عدم إقبال أفراد المجتمع على بعض البرامج التي يقدمها المركز، أما فيما يتعلق في مشكلة ضعف التنسيق بين مراكز التعليم المستمر والكليات في الجامعة فيعود السبب إلى قصور إدارة هذه البرامج في الاستفادة من كافة الموارد المتوفرة في الجامعة، أما فيما يتعلق في مشكلة الارتجالية في وضع البرامج فمرد ذلك إلى عدم توفر الكوادر المتخصصة في مجال التخطيط لبرامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السنبل (1985) ودراسة سعيد وعبد الجليل (1987) ودراسة عليمات (1993).

كما دلت نتائج الجدول (49)أن أكثر المشكلات شيوعا في المراكز من وجهة نظر المتدربين كانت:

1. ضعف وسائل الإشراف والتقويم والمتابعة .
2. ضعف التنسيق بين مراكز التعليم المستمر.
3. عدم جدة وحداثة بعض البرامج.
4. ازدواجية البرامج بين مراكز خدمة المجتمع.
5. عدم إقبال أفراد المجتمع على بعض البرامج التي يقدمها المركز.

ويعزو الباحث ذلك إلى حاجة المتدربين لمن يتابعهم ويعمل على حل مشاكلهم خلال سير الدورة التدريبية، وحاجتهم إلى برامج مبتكرة مرتبطة بالتطور الحاصل في سوق العمل في كافة المجالات، ويرى الباحث أن عدم إقبال أفراد المجتمع على بعض البرامج والدورات قد يعود إلى ارتفاع كلفة هذه البرامج خاصة في ظل هذه الظروف الاقتصادية السيئة التي يعيشها مجتمعنا الفلسطيني.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة العمري(1990)ودراسة هنودي(1988).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التوصيات :

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحث بما يلي :

1- الاهتمام بوجود ميزانية مستقلة للمراكز يخطط في ضوئها للبرامج والدورات.

2- تخصيص موارد حكومية لدعم برامج التعليم المستمر والتوسع فيه.

3- العمل على عقد مؤتمر سنوي لمناقشة أوضاع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية، وتبادل التجارب والخبرات.

4- ضرورة الاهتمام بوجود وحدة مستقلة في مراكز خدمة المجتمع تتولى التخطيط للبرامج والدورات.

5- قيام كليات التربية في الجامعات الفلسطينية بإدخال تخصص التعليم المستمر ضمن تخصصاتها العلمية.

6- الاهتمام بتشكيل مجلس أعلى للتعليم المستمر مكون من ذوي الاختصاص والمؤهلين، يكون مهمته رسم سياسة التعليم المستمر وتطوير مناهجه وبرامجه بما يتفق وحاجات المجتمع ومتطلبات التقدم.

7- ضرورة الاهتمام بتعزيز العلاقة بين مراكز التعليم المستمر في الجامعات والأقسام الأكاديمية في هذه الجامعات.

8- الاهتمام بتعزيز وسائل الإشراف والتقييم والمتابعة للدورات.

9- القيام بإجراء دراسات مشابهة تهتم بقضايا ومشكلات التعليم المستمر.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المراجع

أولا: المراجع العربية

ثانيا: المراجع الأجنبية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المراجع

أولا: المراجع العربية

- القران الكريم،سورة إقرأ
- ابو احمد، مصطفى احمد(1995)."فاعلية مراكز الدراسات المسائية الثانوية الحكومية من وجهة نظر الاداريين والمعلمين والطلبة في محافظة عمان". رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الاردن.
- ابو القاسم، محمد نجيب(1993).ورقة عمل حول تعليم الكبار في تنمية المجتمع المحلي، مقدمة للمشغل التربوي، سلطنة عمان،15-16 نوفمبر،ص.ص(2-3).
- ابو سعدة، وضيئة محمد(1982)."دراسة في مجال التعليم النظامي". رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- انسابونبوار(1983).التربية المستقبلية، منشورات عويدات، بيروت، لبنان،ص.ص(15-16).
- بدوي، احمد زكي(1981).التعليم الذاتي، مؤسسة الخليج للطباعة والنشر، الكويت، دولة الكويت،ص(13).
- التل، احمد يوسف(1998).التعليم العالي في الاردن، لجنة تاريخ الاردن، عمان، الاردن.
- توق، محي الدين(1985).التربية المستمرة ودور الجامعات في تطويرها، جامعة الملك سعود،الرياض، المملكة العربية السعودية.
- حجي، احمد اسماعيل(1999).الادارة التعليمية والادارة المدرسية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- حمامي، يوسف توما(1991)."التعليم المستمر وتأثيره في زيادة التوافق بين الاختصاص الجامعي وطبيعة العمل".رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة التكنولوجية، بغداد، العراق.
- حمدان، محمد زياد(1984)."تطوير وتنفيذ الدورات التدريبية"، مجلة التربية،جامعة قطر، قطر،العدد(68)،ص.ص(54-57).
- الخطيب، احمد(1988)."تقويم عمليات التدريب"، مجلة التربية، جامعة قطر، العدد(88)ص.ص(94-98).
- الخطيب، احمد(1989)."منهجية النظم في تحديد الاحتياجات التدريبية"، مجلة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التربية، جامعة قطر، العدد(89)ص.ص(84-92).
- الراوي، مسارع(1986).الاطار الفكري للتعليم المستمر، الجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار، بغداد، العراق.
- الراوي،مسارع(1981).التعليم المستمر مدى الحياة،الاتحاد العام لنساء العراق، بغداد، العراق.
- السباعي، هنية محمود(1992)."مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات السعودية".رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- سعيد، عبد الجليل(1987)."المشكلات الخاصة بادارة برامج التعليم المستمر في جامعة بغداد".رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
- السعيد،محمد(1990).دور الجامعات العربية في محو الامية وتعليم الكبار، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- السنبل، عبد العزيز(1985)."نموذج مقترح لتطوير برامج التعليم المستمر في جامعة الملك سعود".رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الملك سعود:المملكة العربية السعودية.
- الشيباني، عمر تومي(1985).التربية وتنمية المجتمع العربي، الدار العربية للكتاب، تونس، تونس.
- صابر، محي الدين(1991).التحديات الحضارية وتعليم الكبار، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، عدد(19)،ص.ص(69-72).
- صغيرون، احمد الزين(1983).ادارة وتنظيم وتمويل مؤسسات تعليم الكبار، جامعة الاسكندرية، الاسكندرية،مصر.
- طعيمة، رشدي احمد(1999).تعليم الكبار:تخطيط برامجه وتدريس مهاراته، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- الطنوبي، محمد عمر(1994).المرجع في تعليم الكبار،جامعة الاسكندرية، الاسكندرية،مصر.
- طه، حسن جميل(1991)."التعليم غير النظامي ودوره في التنمية في الوطن العربي".مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، عمان، العدد(1)المجلد السادس،ص.ص(67-77).
- عبد الجواد، نور الدين (1983). الجامعة والتعليم المستم،: دار

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

العلوم للطباعة والنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- عبد الحميد، عمر ابراهيم(1981).معوقات العمل في مجال التعليم المستمر، دار العلوم للطباعة والنشر، المنامة، البحرين.
- عبد الوهاب، علي محمد(1984).الادارة بالاهداف:النظرية والتطبيق، مكتبة غريب، القاهرة، مصر.
- عليمات، محمد مقبل(1988). التعليم المستمر في الاردن واقع وتطلعات، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- عليمات، محمد مقبل(1993)."التعليم المستمر في الاردن واقع وتطلعات"، مجلة الباحث، بيروت، العدد(57)ص.ص(145-155).
- عمري، شوكت محمد(1990)."تطوير التعليم الموازي في الاردن في ضوء مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية".رسالة ماجستير غير منشورة، عمان،الاردن.
- فراج، اسماعيل(1988)."اساليب تخطيط ومتابعة برامج التعليم المستمر وخدمة المجتمع".رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
- قمبر، محمود (1985). التعليم المستمر:إدارته وتنظيمه وتدريب العاملين فيه، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ابو ظبي، الامارات العربية المتحدة.
- القوصي، عبد العزيز(1976).مدخل لتاهيل تعليم الكبار، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، تونس.
- الكلوب، بشيرعبد الرحيم(1999).التكنولوجيا في عملية التعلم والتعليم، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- لو، جون(1979).تعليم الكبار،منظور عالمي،المركز الدولي للتعليم الوظيفي للكبار في العالم العربي، القاهرة، مصر.
- محمد، داوود ماهر(1988).التعليم المستمر، كلية التربية، بغداد، العراق.
- مرسي، محمد منير(1997).الاتجاهات الحديثة في تعليم الكبار، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم(1988).استراتيجية تطوير التربية العربية،تقريرلجنة وضع الاستراتيجية في البلاد العربية،لندن،المملكة المتحدة،(ص،259).
- هنودي، محمد(1988)."انشطة التعليم المستمر في جامعة بغداد".رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- الوهيبي، فاطمة عبد الرحمن(1995)."التدريب في اثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية".رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الملك سعود،الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الياس، طه الحاج(1999).التعليم غير النظامي:تعليم الكبار، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المراجع الأجنبية

-Betts,David (2000). "Continuing Education in the Cowich Vally". ". Dissertation Abstract International. Vol. pp.122.

-Brown,Samuel(1998)."An adult continuing education developmental model". Dissertation Abstract International. Vol. pp.145.

-Finger,Scott(1997)." Continuing education policies in the rehabilitation profession". Dissertation Abstract International. Vol. pp.144.

-Fourd,E., (1972).Foundation of education.Unssco.

-Garth, W(1977).Towards Life Long Education.Unesco.

-Harington,Fred.,(1977).The future of adult education. Unssco, San Francisco,cal.,U.S.A.

-Haygood,K.,(1990). Hand book of adult education.Macmillan, San Francisco,cal.,U.S.A.

-Jewell,Sandra(1997)."Marketing continuing education". Dissertation Abstract International. Vol. pp.190.

-Kincaid,Clark Smith(1999)."An examination of two year and four year continuing education curriculum in post-secondary hospitality management programs". Dissertation Abstract International. Vol. pp.160.

-Miller,Alexandria(1997)."Anational study of role function,job satisfaction and continuing education needs of dietetic technicians". Dissertation Abstract International. Vol. pp.197.

-Moffat,Kathy(1997)."Problem and training needs of entrepreneurs of African descent in Houston". Dissertation Abstract International. Vol. pp.268.

-Pape,Karl(1997)."Adult and continuing education key decision-makers degrees of satisfaction". Dissertation Abstract International. Vol. pp.130.

-Sandilands,Marjorie(1997)."Perceived continuing education needs of dentists in Alberta". Dissertation Abstract International. Vol. pp.172.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

-Sewer,Doris Elida(1990)."Nurses speak out on mandatory continuing education in the U.S.A". ". Dissertation Abstract International. Vol. pp.144.

-Wang,Jun(1998)."Statewide collaboration in adult continuing education". Dissertation Abstract International. Vol. pp.213.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الملاحق

ملحق (1) : قائمة السادة المحكمين .

ملحق (2) : أداة الدراسة الاستبانة .

ملحق (3) : كتاب عميد الدراسات العليا إلى مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الأستاذ الفاضل
الأستاذة الفاضلة

(العاملون في مركز التعليم المستمر-جامعة----------)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..وبعد:

الاستبيان الذي بين يديك موجه الى العاملين والعاملات (بالادارة العليا والتخطيط والاشراف)،وهي أداة لدراسة ميدانية موضوعها"مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية واقعها ومشكلاتها ومستقبلها"،وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية.

الرجاء الاجابة على أسئلة الاستمارة خدمة لهذا الغرض العلمي،ذلك أن ما ستسفر عنه هذه الدراسة من نتائج سوف تساهم في الكشف للمسؤولين عن سبب زيادة فعالية مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر،كما ستساهم -في ضوء ما تتوصل اليه الدراسة من توصيات-في تحقيق أهداف هذه المراكز من حيث تنمية القوى البشرية ورفع كفاءاتها ،في إطار إحتياجات كل متدرب في هذا المركز واحتياجات المجتمع الفلسطيني عامة.

وفي الختام أرجو أن تتقبلوا خالص التحيات والتقدير ..شاكراً تعاونكم واهتمامكم.

الباحث
سلطان مالك ياسين

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب)أسئلة الاستمارة:

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أهداف المركز مبتكرة.					
2	أهداف المركز أتت نتيجة لجهد لجنة من المتخصصين في المركز.					
3	أهداف المركز ممكن تحقيقها.					
4	يسهل تقويم أهداف المركز.					
5	وضعت أهداف المركز بناء على دراسات علمية عن احتياجات المجتمع المحيط.					
6	أهداف المركز مصاغة بطريقة غير واضحة.					
7	القوى البشرية العاملة في المركز في مجال إدارة وتطوير البرامج والدورات ذات كفاءة عالية.					
8	هناك ميزانية محددة (مسبقاً)للمركز يخطط في ضوئها للبرامج والدورات.					
9	كثير من فئات المجتمع تدرك الدور الذي يقوم به المركز.					
10	الأقسام الأكاديمية في الجامعة تتعاون مع المركز في تقديم الدورات المطلوبة.					
11	المركز لا يواجه مشكلات في مجال التخطيط للبرامج والدورات..					
12	الكوادر البشرية التي تقوم بالتخطيط للبرامج والدورات بالمركز ذات خبرة ومهارة عالية.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

13	يتم تحديد الدورات والبرامج بطريقة علمية مدروسة.					
14	إعتماد خطط الدورات لا يواجه بروتين اداري طويل.					
15	الإمكانات المالية والمادية في المركز كافية					
16	لدى المركز وحدة تتولى التخطيط للبرامج والدورات					
17	يتعاون المركز مع بقية مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية.					
18	لدى المسؤولين بالمركز صلاحيات التصرف في الأمور المالية دون الرجوع إلى جهات معينة.					
19	يوجد تنسيق بين المركز وبين المؤسسات التدريبية الأخرى التي تقدم دورات وبرامج مماثلة.					
20	يوجد تنسيق بين المركز وبين المؤسسات الحكومية والأهلية المستفيدة،لمعرفة إحتياجات هذه المؤسسات من البرامج والدورات.					
21	مدير المركز متفرغ لأعمال المركز.					
22	يستخدم المركز إستفتاءات موجهة للمتدربين /المتدربات لإعطاء رأيهم ومقترحاتهم في محتوى البرامج والدورات التدريبية.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

23	يستخدم المركز إستفتاءات موجهة للمدربين /المدربات لإعطاء رأيهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم في محتوى البرامج والدورات التدريبية.					
24	يقوم المشرف/المشرفة على البرنامج أو الدورة التدريبية بكتابة تقرير يعطي فيه رأيه عن البرنامج في جميع جوانبه.					
25	سوف ينمو المركز وتتزايد الدورات التي يقدمها.					
26	سيظل وضع هذا المركز كما هو عليه الآن.					
27	ستضاءل نشاطات المركز وتقل الدورات التي ينظمها.					

الرجاء ذكر أهم المشكلات التي يواجهها مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في جامعتكم:-

---

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرجاء وضع علامة (x) أمام الإجابة التي تعبر عن الواقع فيما يلي:

أ)المعلومات الشخصية:

1-الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2-المؤهل العلمي:

الـــــــدبلوم ☐ البكـــــــالوريوس ☐ الماجســـــــتير ☐

الدكتوراة ☐

3-التخصص:

تربية ☐ غير ذلك ☐

4-تلقيت تدريبا في مجال التعليم المستمر:

نعم ☐ لا ☐

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الأستاذ الفاضل
الأستاذة الفاضلة

(المدربون في مركز التعليم المستمر-جامعة ----------)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..وبعد:

الإستبيان الذي بين يديك موجه إلى المدربين والمدربات المشاركين والمشاركات في التدريب في الدورات التي تنظمها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر.وهي أداة لدراسة ميدانية موضوعها "مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية :واقعها ومشكلاتها ومستقبلها"،وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية.

الرجاء الإجابة على أسئلة الإستبيان خدمة لهذا الغرض العلمي،ذلك أن ما ستسفر عنه هذه الدراسة من نتائج سوف تساهم في الكشف للمسؤولين عن سبل زيادة فعالية مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر،كما ستساهم على ضوء ما تتوصل إليه الدراسة من توصيات في تحقيق أهداف هذه المراكز من حيث تنمية القوى البشرية ورفع كفاءتها في إطار إحتياجات كل متدرب ومتدربة في هذا المركز وإحتياجات المجتمع الفلسطيني عامة.

وفي الختام أرجو أن تتقبلوا خالص التحيات والتقدير..شاكراً تعاونكم وإهتمامكم،وجزاكم الله خير الجزاء.

الباحث
سلطان مالك ياسين

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب)أسئلة الاستمارة:

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أهداف المركز مبتكرة.					
2	أهداف المركز أتت نتيجة لجهد لجنة من المتخصصين في المركز.					
3	أهداف المركز ممكن تحقيقها.					
4	يسهل تقويم أهداف المركز.					
5	وضعت أهداف المركز بناء على دراسات علمية عن احتياجات المجتمع المحيط.					
6	أهداف المركز مصاغة بطريقة غير واضحة.					
7	القوى البشرية العاملة في المركز في مجال إدارة وتطوير البرامج والدورات ذات كفاءة عالية.					
8	هناك ميزانية محددة (مسبقاً)للمركز يخطط في ضوئها للبرامج والدورات.					
9	كثير من فئات المجتمع تدرك الدور الذي يقوم به المركز.					
10	الأقسام الأكاديمية في الجامعة تتعاون مع المركز في تقديم الدورات المطلوبة.					
11	المركز لا يواجه مشكلات في مجال التخطيط للبرامج والدورات.					
12	الكوادر البشرية التي تقوم بالتخطيط للبرامج والدورات بالمركز ذات خبرة ومهارة عالية.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

13	يتم تحديد الدورات والبرامج بطريقة علمية مدروسة.					
14	إعتماد خطط الدورات لا يواجه بروتين اداري طويل.					
15	الإمكانات المالية والمادية في المركز كافية					
16	لدى المركز وحدة تتولى التخطيط للبرامج والدورات					
17	يتعاون المركز مع بقية مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية.					
18	لدى المسؤولين بالمركز صلاحيات التصرف في الأمور المالية دون الرجوع إلى جهات معينة.					
19	يوجد تنسيق بين المركز وبين المؤسسات التدريبية الأخرى التي تقدم دورات وبرامج مماثلة.					
20	يوجد تنسيق بين المركز وبين المؤسسات الحكومية والأهلية المستفيدة،لمعرفة إحتياجات هذه المؤسسات من البرامج والدورات.					
21	مدير المركز متفرغ لأعمال المركز.					
22	يستخدم المركز إستفتاءات موجهة للمتدربين /المتدربات لإعطاء رأيهم ومقترحاتهم في محتوى البرامج والدورات التدريبية.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

23	يستخدم المركز إستفتاءات موجهة للمدربين /المدربات لإعطاء رأيهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم في محتوى البرامج والدورات التدريبية.					
24	يقوم المشرف/المشرفة على البرنامج أو الدورة التدريبية بكتابة تقرير يعطي فيه رأيه عن البرنامج في جميع جوانبه.					
25	سوف ينمو المركز وتتزايد الدورات التي يقدمها.					
26	سيظل وضع هذا المركز كما هو عليه الآن.					
27	ستضاءل نشاطات المركز وتقل الدورات التي ينظمها.					

الرجاء ذكر أهم المشكلات التي يواجهها مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في جامعتكم:-

---

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرجاء وضع علامة (x)أمام الإجابة التي تعبر عن الواقع فيما يلي:

أ)المعلومات الشخصية:

1-الجنس:

ذكر [ ] أنثى [ ]

2 -المؤهل العلمي:

الدبلوم [ ] البكالوريوس [ ] الماجستير [ ] الدكتوراة [ ]

3-هل تلقيت تدريباً في مجال التعليم المستمر:

نعم [ ] لا [ ]

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الأخ الكريم المتدرب
الأخت الكريمة المتدربة

(في مركز التعليم المستمر-جامعة ----------)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..وبعد:

الإستبيان الذي بين يديك هو أداة لدراسة ميدانية موضوعها"مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية: واقعها ومشكلاتها ومستقبلها".

وتعد هذه الدراسة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية.

الرجاء تعبئة الإستبيان بأمانة ودقة،علماً بأن جميع البيانات التي سترد في الاستبيان تستخدم لأغراض الدراسة والبحث العلمي فقط.

شاكراً تعاونكم واهتمامكم...وجزاكم الله خير الجزاء

الباحث

سلطان مالك ياسين

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرجاء وضع علامة (x)أمام الإجابة التي تعبر عن الواقع،مما يلي:

أ)المعلومات الشخصية:

1.الجامعة ☐ جامعة النجاح الوطنية ☐جامعة القدس ☐الجامعة العربيـــة الأمريكية

☐ جامعة القدس المفتوحة ☐جامعة بيت لحم ☐جامعـــــة الخليل

☐ جامعة بير زيت ☐ جامعة بوليتكنك فلسطين

2-الجنس:

( )ذكر ( )انثى)

3-العمر:

( )أقل من 20 سنة ( )20-25سنة

( )26-30سنة ( )31-35سنة

( )36-40سنة ( )41- 45

( )46-فأعلى

4-المؤهل العلمي:

( ) الثانوية وأقل ( )دبلوم

( )بكالوريوس ( )ماجستير فأعلى

5-طبيعة العمل:

( )طالب/ة ( )موظف حكومي

( )موظف قطاع خاص ( )أعمال حرة

( )لا يعمل/لا تعمل

6-الدورة التي إلتحقت بها:

( )دورة عامة ( )دورة خاصة

7-علمت بهذه الدورة من خلال:

( )الصحف ( )الإذاعة

( )التلفزيون ( )الجهة التي أعمل بها

( )إتصالي بالمركز ( )عن طريق صـــديق أو قريب

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب)أسئلة الإستبيان:

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أوضح المحاضر أهداف الدورة في أول أيامها.					
2	عرض المدرب الأهداف وتمت مناقشتها معنا.					
3	عرض المدرب الأهداف العامة والخاصة للبرنامج التدريبي.					
4	عرض المدرب الأهداف وطلب منا إجراء ما نقترحه من تعديل بالحذف والإضافة.					
5	خطة الدورة تتلاءم واحتياجات المتدربين.					
6	مضمون الدورة يتلاءم ومستوى المتدربين.					
7	مقدرة المدرب عالية في إيصال المادة العلمية للمتدربين.					
8	إنتظمت الدورة وفق البرنامج المعلن.					
9	حققت الدورة أهدافها.					
10	أوضح المدرب خطة الدورة في بدايتها.					
11	اوضح المدرب خطة الدورة وناقشها معنا.					
12	أوضح المدرب خطة الدورة وطلب منا إضافة ما يناسبنا وحذف ما لا يناسبنا.					
13	أوضح المدرب خطة الدورة ومراحل تنفيذها.					
14	إشتملت الدورة على الجانبين العملي والنظري.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

15	مدة الدورة كانت ملائمة بالنسبة للموضوعات التي تمت دراستها.					
16	مكان إنعقاد الدورة كان مناسبا.					
17	المعلومات التي حصلت عليها من الدورة تعد جديدة بالنسبة لي.					
18	ترتيب المقررات الدراسية للدورة كان مناسبا.					
19	رسوم الدورة كانت مناسبة.					
20	تعاون العاملين بالمركز مع المتدربين.					
21	إدارة المركز جهزت ما يكفل نجاح الدورات التي تقدمها.					
22	إجراءات التسجيل للدورات في المركز كانت سهلة.					
23	فترة الإعلان عن الدورات كانت كافية.					
24	نسبة الغياب بين الزملاء كانت منخفضة.					
25	سوف ينمو المركز وتتزايد الدورات التي يقدمها.					
26	سيظل وضع هذا المركز كما هو عليه الآن.					
27	ستضاءل نشاطات المركز وتقل الدورات التي يقدمها.					

الرجاء ذكر أهم المشكلات التي يواجهها مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في جامعتكم:----------

---

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أعضاء لجنة المحكمين

- أ. د جودت سعادة
- د. عبد الناصر القدومي
- د. فوزي المساعيد
- د. رسمية عبد القادر
- د . عبد عساف
- د. حسني فهمي المصري
- د. غسان الحلو

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

An-Najah
National University
Deanship of Graduate Studies

جامعة
النجاح الوطنية
عمادة كلية الدراسات العليا

التاريخ : ٢٠٠١/٩/١٨

الأستاذ الدكتور ..... المحترم

جامعة .....

تحية طيبة وبعد ،،

الموضوع : تسهيل مهمة الطالب سلطان مالك زهدي ياسين رقم التسجيل (٩٩٥٠٦٢٦)

يرجى من حضرتكم تسهيل مُهمة الطالب / سلطان مالك زهدي ياسين من طلبة الماجستير تخصص ادارة تربوية في كلية التربية لاجراء دراسته. وهو الآن بصدد إجراء دراسة بعنوان :
(مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية واقعها، مشكلاتها، مستقبلها)

لذا يرجى التكرم في مساعدته في تطبيق استبانته على العاملين والمدربين والمتدربين بهذه المراكز .

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

وتفضلوا بقبول الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا
د. علي بركات

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
نابلس - فلسطين

نسخة : الملف

نابلس - ص.ب ٧٠٧٠ هاتف ٢٣٨١١١٣/٧، ٢٣٨٦٥٨٤، ٢٣٧٠٠٤٢ (٠٩)(٩٧٢)* فاكسميل ٢٣٨٧٩٨٢(٠٩)(٩٧٢)
Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2370042, 2386584, 2381113/7 * Facsimile 972 9 2387982 *www.najah.edu
هاتف داخلي: 2201 أو 2202

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

An- Najah National University
Faculty of Graduate Studies

Society Serving Centers and the Continuing Education in the Palestinian Universities in the Northern Governorates of Palestine (Status, Problems & Future)

By
Sultan Malek Zuhdi Yaseen

Supervised by
Dr. Ghasan Hello

Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Educational Sciences in Educational Administration at An- Najah National University, Nablus, Palestine.
2003

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

Abstract

The purpose of this study was to identify the situation, problems and the future of the society serving centers and the continuing education in the Palestinian universities in the northern Governorates of Palestine, from the point of view of the Administrators and Trainers, also, from the point of view of the trainees.

The population of the study was consisted of Administrators, trainers and trainees in Society Serving Centers and the Continuing Education in the Palestinian Universities in the northern Governorates of Palestine in the scholastic year 2001/2002 amounted (2165).

After using arithmetic means and percentage for the future and the status of centers the study showed from the point of view of Administrators, Trainers and Trainers that, the total degree was medium the percentage ratio was 68.48%.

Using (ANOVA) analysis showed that there were statistical differences for the status and the future degrees of the centers from the point of view of trainees, which was due to the Universities variable on all domains.

After using T-test the study results showed that there were statistically significant differences in degree statues and future centers on program's aims and courses planning between males and females in favor of females

By using (ANOVA) the results of the status and the future showed that there were statistical differences due to age variable on domains of courses organization between ages 20-25 and 41-45 in favor of 20-25.

By using (ANOVA) the results of the status and the future showed that there were statistical differences due to qualification variable on domain of courses aims between Secondary scientific qualification and less than, and Diploma in favor of Diploma. Also it showed that there were statistical differences due to qualification variable on domain of courses planning between Secondary scientific qualifications and less than, and Diploma in favor of Diploma

Also by using (ANOVA) the result of the study showed that there were statistically significant differences due to profession variable on domain of program's aims between the student and private section employee in favor of private section employee. On domain of planning for program's between governmental employee and private section employee in favor of private section employee. And there were also differences on domain of courses organization between a student and the private section employee in favor of private section employee, student and free business in favor of free business, governmental

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

employee and private section employee in favor of private section employee.

After using T-test the study results showed that there were statistically significant differences in degree statues and future centers due to courses attended on domains of courses aims between popular and private courses in favor of popular courses. And on domains of total degree between popular and private courses in favor of popular courses.

By using frequencies and percentages the result of the study from the point of view of trainees showed that the best way for advertising used in continuing education and serving society centers was first through job then friends next newspaper after that communicating with the centers, while the last effective way for advertising was the broad casting.

The frequencies and percentages for the most familiar problems witch the centers faces from the point of view of administrators were that centers not having an independent budget.

The frequencies and percentages for the most familiar problems witch the centers faces from the point of view of trainers were the weakness of co operation with academic section on the university.

The frequencies and percentages for the most familiar problems witch the centers faces from the point of view of trainees were the poor supervision.

In the light of these findings, the researcher has arrived at the following recommendations:

1- The urgent necessity of having an independent budget

2-There should be formal resources for financial aid.

3- There should be annual meeting and conference to discuss the status of Society Serving Centers and the Continuing Education in the Palestinian Universities.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit