

مدى تحقيق مؤسسات تعليم الكبار لأهدافها في الأردن

صلاح محمد عثمانه*

ملخص الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلي التعرف على الدرجة التي تحققت بها أهداف مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن ومعرفة العلاقة الارتباطية بين متوسطات رضى الدارسين عن عناصر العملية وتحقيق الأهداف. أظهرت الدراسة: أن المديرون يوضحون الأنظمة والتعليمات بدرجة كبيرة وتقبلهم للنقد وتعاونهم في حل مشكلات الدارسين كانت متوسطة، وأن المدرسين يقومون خيرا بالإعداد للمحاضرة وهم قادرين على توصيل المعلومات بدرجة كبيرة إما مراعاة الفروق الفردية وطرق أساليب التقويم قد حازت على درجة متوسطة، ومناسبة محتوى المادة الدراسية لحاجات الدارسين بدرجة كبيرة، كما كانت إجابات الدارسين غير مرضية عن البيئة التدريسية.

- حققت مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي الأهداف التالية بدرجة كبيرة
- أن يحب الدارسون عملهم ويتكيفون معه، ويهتمون بما يدور حولهم من أحداث ويحبون الوطن ويصبحون أقدر على تحمل المسؤولية وحل المشكلات وتتعزيز لديهم روح العمل الجماعي. حققت الأهداف التالية بدرجة متوسطة وقليلة: ان يزداد اتقان الدارسين لعملهم ويترقون في وظائفهم ويكتسبون مهارة البحث العلمي والتعلم الذاتي ويزداد دخلهم ويوفقون بين مطالب العمل ومطالب الأسرة.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين متوسطات درجات رضى الدارسين عن عناصر العملية التعليمية ومتوسطات درجات تحقيق الأهداف.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ بين المتوسطات الحسابية لدرجات تحقيق الأهداف ودرجات ملائمة العناصر التعليمية تعزى لمتغير الجنس والمؤسسة والمؤهل لصالح الذكور ومعهد الثقافة العمالية وحملة الدكتوراه على التوالي.

* قسم العلوم الإنسانية جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

المقدمة: إن التقدم الهائل في المعرفة والتكنولوجيا وتطبيقاتها العملية تحتم استمرارية التعليم والإطلاع على أحدث ما يستجد من معلومات علمية وأساليب تقنية ومهارات عملية. وحتى يكون الأفراد على إطلاع بشكل مستمر على ما يستجد في حقل المعرفة المتعلقة بتخصصاتهم، فلا بد من التدريب المستمر حتى يكونوا في المستوى العلمي والثقافي المعاصر. ويعتبر النمو المهني والمسلكي لأعضاء الهيئة التدريسية والقيادات الإدارية في أي مؤسسة أمراً ضرورياً وحيوياً لاستمرار نشاط حيوية المؤسسة. ونظراً للتطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها عالمنا المعاصر " بات التعليم النظامي غير كاف لاعداد الفرد المثقف الذي يتعلم من المهد إلى اللحد بصرف النظر عن الشهادة الدراسية المعتمدة التي تمنحها المؤسسات العلمية النظامية (ابراهيم محمد ابراهيم ١٩٩٣، ص ٧٢). لذلك ازداد اهتمام الأردن بتعليم الكبار الوظيفي خاصة وانه يرتبط بفئة من البشر تقوم على أكتافهم عملية العمل والإنتاج وتنشيط المؤسسات الاقتصادية. كما قامت المؤسسات العديدة لتعليم الكبار الوظيفي كأدوات فعالة نحو التطوير والتحديث واستيعاب المستجدات والتفاعل معها. ورغم أن مؤسسات التعليم الوظيفي تفوق التعليم النظامي مرونة واستجابة لحاجات الدارسين إلا أن هذه المؤسسات أما أن أهدافها غير واضحة أو غير محددة، وإما أنها لا تعمل وفق استراتيجيات متكاملة هادفة مما جعلها غير قادرة على الوفاء بحاجات المواطنين ومتطلبات التنمية. ويشير الواقع أيضاً الى ان تعليم الكبار الوظيفي يواجه بعض العقبات، وهذه العقبات تؤثر في إحداث التنمية المجتمعية على الوجه الأكمل وهذه العقبات قد تكون ناتجة من الخلل في التفاعل داخل نظام تعليم الكبار الوظيفي أو عن قصور في البناء النظامي نفسه، أو عدم التحديد الواضح لفلسفة هذا النظام، أو افتقار النظام إلى خطة واضحة محددة المعالم، أو الافتقار إلى الإدارة الجيدة، والتنظيم السليم أو قد تكون كل هذه الجوانب والأبعاد متوفرة ولكن ينقصها التمويل المادي أو المخصصات المالية المناسبة التي تعطي لكل مكونات النظام قوة من التنفيذ، وقد أكد بعض الباحثين ان هذه المؤسسات " تفتقر إلى سياسة واضحة بسبب تعدد الهيئات

المشرفة " (شكري حلمي وآخر، ١٩٨٢، ص ١٧٦). أظهرت بعض الدراسات "ان مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الوطن العربي عاجزة عن تلبية حاجات المجتمع العربي من الفنيين الذين يعملون في مجال الإنتاج" (الجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار، ١٩٧٩، ص ٣) لذا ينبغي علينا تقويم مؤسسات تعليم الكبار في الأردن لمعرفة مدى الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات من أجل تحقيق أهدافها.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة كونها تتعرض لمؤسسات تساهم بدور كبير بتلبية حاجات أفراد المجتمع الأردني من مختلف فئات الأعمار والمستويات الثقافية، وهذه الدراسة لها أهميتها لأنها تتناول الكبار بصفة خاصة باعتبارها فئة في المجتمع لها حق التعليم والمشاركة في صنع المجتمع. وما يبرر قيام هذه الدراسة الأهمية التي أعطيت لتعليم الكبار الوظيفي بعد أن تبين النقص والقصور في مؤسسات التعليم النظامي.

ومما يزيد من أهمية الدراسة والحاجة إليها النقص في عدد الأبحاث التي أجريت في هذا المجال (احمد صبيح عامر ١٩٨٠، ص ١٨٣) وتأتي هذه الدراسة أيضا استجابة لتوصيات وثيقة عمان عام ١٩٨٢م، حيث أكدت على ضرورة إجراء المسوح الشاملة للأمية في كل الوطن العربي تدعيما لما نادى به الاستراتيجية العربية لمحو الأمية وتعليم الكبار. وقد كشفت المناقشات التي دارت والتقارير المقدمة لمؤتمر الإسكندرية الخامس في مدينة تونس خلال الفترة من ٣١ أكتوبر إلى الرابع من نوفمبر عام ١٩٨٩م، عن "نقص الدراسات والأبحاث التي تتناول واقع التعليم المستمر وتعليم الكبار الوظيفي في معظم الأقطار العربية، وعدم وجود دراسات تقويمية للبرامج المنجزة" (المنظمة العربية للثقافة والتربية والعلوم ١٩٨٩، ص ١٨٣).

الإطار النظري والدراسات السابقة

ان تعليم الكبار الوظيفي جزء من تعليم الكبار بشكل عام ويتراوح هذا التعليم بين حدين ادنى واعلى ونستطيع ان نطلق على الحد الادنى محو الامية الوظيفي بينما

تشمل الحد الاعلى التعليم المتخصص للكبار مهما كان مستواهم العلمي أو المهني راقيا "ويحتوي الحد الاعلى على مفهوم حضاري لا يقتصر على تعليم الكبار على النشاط التعليمي بل يوسعه لمواجهة التخلف العام للمجتمع والرقى بالفرد ليستطيع التكيف مع التطور التقني الحديث والاسهام في تقدمه وتفجير طاقاته الإبداعية ليسهم في تربية ذاته ومجتمعه (فخر الدين القلا، ١٩٨٦، ص ١٣).

و لابد لأهداف برامج تعليم الكبار الوظيفي أن تكون واسعة وشاملة وتتسم بمرونة هائلة حتى تلبى حاجات المستفيدين منها "سواء المجموعات التي لا تخضع لتنظيم اداري محدد كجماعات الفلاحين والصيادين والنساء والشباب خارج المدرسة ام الجماعات التي تخضع لتنظيمات ادارية وظيفية معينة كالجنود والشرطة والعاملين في المؤسسات المختلفة (محمد سعيد هيكل، ١٩٨٧، ص ٦٣).

لذلك تعددت مجالات أهداف تعليم الكبار وهذه المجالات كما ذكرها ديف (Dave, 1970, pp. 366-368) هي: أهداف اصطلاحية إكساب مهارات القراءة والكتابة والقدرة الحسابية وأولويات الثقافة، أهداف تنموية: تعزيز مهارات العمل والإنتاج وتحقيق معاني السلام والديموقراطية والتنمية، أهداف حيوية: كالتوافق الاجتماعي والتوازن الانفعالي والتكيف الخلاق، أهداف ذاتية: كالتعلم مع وبين الأفراد وتنمية القابلية التربوية والتعليم المتمركز على الذات.

وقد حددت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم أهداف التعليم الوظيفي بالآتي: تنمية القدرة على اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات وأشكال السلوك الجديدة، ضمان اندماج الافراد بالحياة العامة، تطوير قدرات العاملين في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي، تجديد معارف المهنيين وخريجي الجامعات، التفاعل مع الثورة العلمية والتقنية الجديدة واستثمارها في تحقيق التنمية الشاملة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون ، ١٩٨٩، ص ٩٣).

وقد اهتمت الأردن بمؤسسات تعليم الكبار الوظيفي لما للتعليم من أهمية كبرى على تحقيق اهداف التنمية فقد اشارت دراسة اردنية الى أنه بشكل عام يرتفع معدل

المشاركة بالعمل كلما تقدم المستوى العلمي (دائرة الإحصاءات العامة، ١٩٩١، ص ٢٤)
إن "مدى نجاح التنمية في المجتمعات المعاصرة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى
كفاءة وفعالية الأطر البشرية التي تشكلها وتنظمها النظم التعليمية" (عبد العزيز السنبل،
١٩٨٩، ص ١٢٣)، وكلما كانت مؤسسات تعليم الكبار مستوفيه لشروطها كلما كانت
درجة تحقيق الاهداف اكبر، كما اشار نولز الى ان ضمان نجاح اي برنامج تعليمي
يتطلب اتباع الخطوات التالية:

١. خلق جو تعليمي يشعر فيه الكبير بأنه كبير فعلا.
 ٢. ايجاد التركيب الاداري الذي يسمح للكبار بالمشاركة في التخطيط.
 ٣. تشخيص الحاجات التعليمية.
 ٤. تحديد الاهداف.
 ٥. وضع او تصميم الانشطة وتنفيذها.
 ٦. اعادة تشخيص الحاجات والتقييم (محمود احمد عجاوي، ١٩٩٤، ص ١٦٩).
- وقد حاول لنديمان (Lindman) تحديد نظرية جديدة في تعليم الكبار اشتملت على المبادئ
التالية: يندفع الكبار للتعليم اذا كان يتعلق بحاجاتهم ، الخبرة هي المصدر الاكبر للتعلم
لذا يجب ان يكون مركز البحث هو تحليل الخبرة، يحتاج الكثير الى تعلم ذاتي لذا
يكون المعلم هو الموجه، تزداد الفروق الفردية بين الناس بازدياد العمر فتربية الكبار
يجب ان تكون اختيارية، الكبار يتعلمون بالعمل، يتعلم الكبار بحل مشاكلهم الحقيقية .
وقد اشارت دراسة اردنية بعنوان حاجات المعلمين كمتعلمين كبار من التأهيل
والتدريب على أن المعلمين متفقون تماما على وجوب تطبيق الاستراتيجيات
الاندراجوية الا انهم يرون ان هذه الاستراتيجيات نادرا ما تطبق (Affash, 1989).
- اما شوكت العمري فقد اشار الى المشاكل التي تواجه الدارسين الكبار في
الأردن بأن رسوم الدراسة عالية وأوقات الدوام لا تناسب البعض منهم والمناهج لا
تلائم رغبات واحتياجات الدارسين وعدم رضا الدارسين عن وسائل التقويم المستعملة
(شوكت العمري، ١٩٩٠).

وقد خلصت دراسة تقويمية لدور مؤسسات تعليم الكبار في مصر الى أن: عدم

تطوير المناهج ادى الى عدم الاقبال على الدراسة، ان المدرسين غير مؤهلين تربوياً لعملية التدريس، ان الدارسين يستفيدون مما تقدم المؤسسات من برامج (ابراهيم محمد ابراهيم ١٩٨٢، ص ٥٩).

مشكلة الدراسة:

توجد في معظم بلاد العالم بما فيها الأردن، مطالب متزايدة تلح على ضرورة إشراك الملايين من الراشدين الكبار الذين لم ينالوا حظاً من التعليم في عملية التنمية، إلا ان مؤسسات التعليم والتدريب الموجودة، إما إنها غير قادرة على الإطلاع بمهمة تعليم الكبار، أو إنها غير قادرة على إمدادهم بالمهارات التي يحتاجونها كي يصبحوا قادرين على مواجهة التقدم التقني الذي يسير بخطى واسعة، وإذا أضفنا إلى هذا ان الدول النامية تعاني من الانفجار السكاني الذي يهدد استقرارها اجتماعياً واقتصادياً. فمن هنا يظهر تعقد المشكلة، التي يمكن تصورهما على أنها مشكلة اكبر من مشكلة المؤسسات نفسها، فهي مشكلة التنمية ذاتها، إذ أن التنمية ترتبط جزئياً بتنمية المصادر البشرية نفسها، فإذا تقاعست مؤسسات التعليم والتدريب الوظيفي عن أداء وظيفتها وتحقيق أهدافها، أصبحت خطط التنمية صعبة التحقيق.

ومع وجود العدد الكبير من مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن فإن هذه المؤسسات لم تستطع تلبية حاجات ومتطلبات التنمية من جهة وغير قادرة على تحقيق أهدافها بشكل مرضٍ من ناحية أخرى، "فهناك نقص في العمالة المتوسطة والمتدنية وهناك حاجة إلى مزيد من التخصصات في عدة حقول" (مجلس التعليم العالي، ١٩٨٣، ص ١٠) مما ينبغي تحليل هذه المؤسسات وتقويمها للوقوف على مواطن القوة فيها فنعرزه ومعرفة أسباب القصور فنعالجه. وعليه فإن مشكلة الدراسة تحددت على النحو التالي "مدى تحقيق مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي لأهدافها في الأردن.

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما درجة تقدير الدارسين في مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن لفاعلية الهيئة الإدارية
٢. ما درجة تقدير الدارسين في مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن لفاعلية الهيئة التدريسية
٣. ما درجة تقدير الدارسين في مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن لطبيعة محتوى المادة الدراسية
٤. ما درجة تقدير الدارسين في مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن لملائمة البيئة التدريسية؟
٥. ما الدرجة التي تحققت بها أهداف تعليم الكبار الوظيفي في الأردن؟
٦. هل هناك علاقة ارتباطية بين متوسطات درجات رضى الدارسين عن عناصر العملية التعليمية وبين متوسطات درجات تحقيق الأهداف؟
٧. هل هناك فروق ذات دلالة في تحقيق الأهداف تعزى لمتغير الجنس والمؤسسة والمؤهل؟

منهج الدراسة:

- اتبع الباحث المنهج الوصفي في البحث وقد صمم نموذجاً تقويمياً يعتمد على المنهج المبني على نظرية النظم فجاء متضمناً لما يلي:
١. اطاراً شمولياً لمكونات وعناصر العملية التعليمية في مؤسسات تعليم الكبار.
 ٢. وضع معايير مستمدة من اهداف تعليم الكبار الوظيفي في الأردن.
- وقد طور الباحث استبانة وجهت للدارسين لاستطلاع آرائهم حول مدى استفادتهم من برامج مؤسسات تعليم الكبار ودرجة تقديرهم لعناصر العملية التعليمية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يوجد في المملكة الأردنية الهاشمية عدد كبير من مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي يصعب حصرها وتحديد الجهات المشرفة عليها لذا رأى الباحث تحديد مجتمع

الدراسة بأربع مؤسسات لتعليم الكبار الوظيفي هي: ١. مؤسسة التدريب المهني؛ ٢. معهد الإدارة العامة؛ ٣. معهد الثقافة العمالية؛ ٤. مركز الاستشارات وخدمة المجتمع في جامعة اليرموك. وقد اختار الباحث هذه المؤسسات لاعتقاده بأنها كافية لتمثيل مؤسسات تعليم الكبار في المملكة الأردنية الهاشمية بدرجة كبيرة لاعتبارات عديدة منها: أولاً: إن هذه المؤسسات تغطي جميع مناطق المملكة الأردنية الهاشمية جغرافياً، ثانياً: إن هذه المؤسسات تقدم خدماتها للقطاعات الخاص والعام.

أما مجتمع الدراسة مفصلاً فيتكون من مؤسسة التدريب المهني التي تضم ٢٦ مركزاً تبلغ طاقتها الاستيعابية السنوية ٤٠١٦ دارساً (اسماعيل هنداوي ١٩٩٤). ومن معهد الإدارة العامة الذي يتبع له أيضاً فرعين في إربد والكرك وطاقته الاستيعابية ٣٤٠٠ دارساً (رجاء فياض، ١٩٩٣) ومن معاهد الثقافة العمالية الخمسة المنتشرة في المملكة وطاقتها الاستيعابية ٢٥٦٨ دارساً (وزارة العمل ١٩٩٢، ص ٣٨) أما مركز الاستشارات وخدمة المجتمع في جامعة اليرموك فقد بلغت طاقته الاستيعابية ٧٠٠ دارساً (مركز الاستشارات وخدمة المجتمع ١٩٩٣، ص ٣٦).

وبذلك يكون مجموع مجتمع الدراسة مكوناً من (١٠٧٨٤) دارساً وقد راعى الباحث اعتبارات معينه في اختيار العينة بحيث تكون طبقه عشوائية ممثلة من جميع المؤسسات كما هو موضح في الجدول (١)

جدول رقم (١): عدد افراد مجتمع الدراسة والعينة

| المؤسسة | عدد الدارسين | عدد العينة |
|-----------------------|--------------|------------|
| مؤسسة التدريب المهني | ٤١١٦ | ٨٠٠ |
| معهد الإدارة العامة | ٣٤٠٠ | ٦٥٠ |
| معهد الثقافة العمالية | ٢٥٦٨ | ٤٠٠ |
| مركز الاستشارات | ٧٠٠ | ٢٥٠ |
| المجموع | ١٠٧٨٤ | ٢١٠٠ |

أداة الدراسة:

استناداً إلى نموذج التقييم فقد تم تطوير استبانة من أجل جمع المعلومات المختلفة عن حالة مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي.

ووجهت الاستبانة للدارسين لاستطلاع آرائهم حول مدى استفادتهم من برامج هذه المؤسسات والمهارات التي تعلموها، وآرائهم حول فلسفة وأهداف المؤسسات ثم تقديرهم لدور الإدارة وفاعلية الهيئة التدريسية ثم مدى رضاهم عن البيئة التدريسية ومحتوى المادة الدراسية واقتراحاتهم لتحسين أوضاع مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن. وقد راعى الباحث القواعد العامة لإعداد الاستبانة فوضع تعليمات واضحة مع التأكيد على اتباعها ثم إعداد فقرات واضحة تحمل فكرة واحدة، وقادرة على التمييز مصاغة بشكل إيجابي بالإضافة إلى عدم تكرار الفقرات وأن تكون أحجامها من مستوى واحد مع توضيح للمفاهيم الغامضة أو المضللة.

كما راعى الباحث أن تكشف الاستبانة عن الآثار الكمية والكيفية للبرنامج التعليمي سواء من حيث إلمام الدارسين بالأهداف المتوخاه من البرنامج كمهارات الاتصال والمهارات الاجتماعية والمهنية أو التغير الحادث باتجاهاتهم، أو من حيث فاعلية كل عنصر من عناصر العملية التعليمية كالمدرسين ووسائل التعليم والإدارة وظروف البيئة التعليمية.

صدق الأداة:

يعتبر صدق ادوات الدراسة من الشروط المهمة التي يجب توافرها في الدراسة، وصدق الأداة يعني انها تقيس ما وضعت من اجل قياسه ، هذا وقد تم التأكد من صدق اداة الدراسة وذلك من خلال استخدام صدق المحكمين. فبعد تصميم الاستبانة، عرضها الباحث على عدد من الخبراء وأساتذة الجامعات للتأكد من صدقها ومن مطابقتها لقواعد تصميم الاستبانات، وطلب منهم إبداء آرائهم حول كل فقرة من فقراتها وإجراء التعديلات عليها وحذف ما لا يتناسب مع أهداف هذه الدراسة من فقرات وإضافة فقرات أخرى تخدم أهداف الدراسة.

وقد أخذ الباحث بتوجيهات الأساتذة ، وأجرى ما لزم من تعديل أو حذف أو إضافة حتى انتهت إلى صورتها النهائية كما هي موضحة في ملاحق الدراسة.

ثبات الأداة:

يقصد بثبات الاداء الحصول على نفس النتيجة لنفس الاختبار في حال ثبات العينة وتعادل الظروف التي تم فيها التطبيق، اذ ان الاداة الثابتة تعطي نفس النتائج اذا تم قياس الشيء اكثر من مره (فؤاد البهي السيد ، ١٩٧٩ ، ص ص ٥١٨-٥١٩).
ولتقدير ثبات اداة الدراسة حسب الباحث بواسطة الكمبيوتر معامل الثبات بطريقه نصفى الاختبار "وهو تقسيم الاختبار الواحد الى مجموعتين متكافئتين من الفقرات واعطاء درجه لكل فرد على كل من القسمين وحساب معامل الارتباط Split-half" بينهما (محمد عبد السلام، بدون تاريخ).

وقد استخدم الباحث لحساب معامل الثبات معامل بيرسون للارتباط حيث كان معامل الثبات لعينه الدارسين (٠,٨٠). واعتبر الباحث هذا المعامل مناسب .

متغيرات الدراسة :

١. المتغيرات المستقلة: المؤسسة؛ الجنس؛ المؤهل

٢. المتغيرات التابعة: مدى تحقق الاهداف؛ مدى ملائمة المحتوى؛ ومدى ملائمة

العناصر التعليمية (ادارة، مدرسون، محتوى، بيئة تعليمية)

المعالجة الإحصائية:

أدخلت البيانات إلى ذاكرة الحاسوب، في مركز بيضون لخدمة الكمبيوتر بإربد بعد ترميزها، وقد بلغ مجموع الاستبانات التي أدخلت ١٨٦٧ استبانة. ثم استخدمت الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لاستخراج العمليات الإحصائية المطلوبة المتمثلة في بعض الاحصائيات الوصفية (المتوسط، النسب المئوية) والتحليلية كاختبار "ت" وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والمقارنات البعدية، ومعامل ارتباط بيرسون.

نتائج الدراسة

يعني تحليل النتائج "ترتيب المعلومات او تنظيمها او معالجتها في شكل يجعل من السهل الوصول عن طريقها الى الاجابة عن التساؤلات التي اثارتها الدراسة ويتطلب ذلك معالجة البيانات وصفا او كميا او عن طريق المقارنة او عن طريق الوصف وتحديد الملامح والسمات" (فؤاد ابو حطب ، ١٩٨٥)

خصائص الدارسين:

الجنس: أجاب على الاستبانة الموجهة للدارسين (١٨٦٧) دارسا ودارسه، منهم (١٦٤٣) من الذكور (٤٢٢) من الإناث كما هو مبين في الجدول رقم (٢).

جدول (٢): عدد الدارسين من الذكور والإناث الذين أجبوا على الإستبانة.

| الجنس | التكرار | النسبة |
|---------|---------|--------|
| ذكور | ١٦٤٣ | %٨٨ |
| إناث | ٢٢٤ | %١٢ |
| المجموع | ١٨٦٧ | %١٠٠ |

ويظهر الجدول التفوق الواضح للذكور على الإناث الذين يستفيدون من برامج مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن.

المؤهل: تتفاوت مؤهلات الدارسين في مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن تفاوتاً ملحوظاً إذ تتراوح مؤهلاتهم ما بين الشهادة التي يقل مستواها عن مستوى الثانوية العامة إلى حملة شهادة الدكتوراه وقد بلغ عدد الدارسين ممن يحملون شهادة أقل من مستوى الثانوية العامة (٥٦٧) دارسا وبلغ عدد الذين يحملون شهادة الثانوية العامة (٣٣٥) بينما كان عدد الذين يحملون شهادة كليات المجتمع (٤٤٤) دارسا والذين يحملون شهادة الليسانس (٤٦٧) دارسا وبلغ عدد الدارسين الذين يحملون درجة الماجستير (٤٦) دارسا وثمانية دارسين فقط يحملون شهادة الدكتوراه كما هو موضح في الجدول رقم (٣) وهذا التفاوت أمر طبيعي إذا علمنا

أن مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن تقدم خدماتها لمختلف فئات الشعب في القطاعين العام والخاص وفي مختلف مراحل العمر.

جدول(٣): مؤهلات الدارسين الذين أجابوا على الاستبانة

| النسبة | التكرار | المؤهل |
|---------|---------|---------------|
| ٣٠ و ٤% | ٥٦٧ | أقل من توجيهي |
| ١٧ و ٩% | ٣٣٥ | توجيهي |
| ٢٣ و ٨% | ٤٤٤ | معهد |
| ٢٥% | ٤٦٧ | ليسانس |
| ٢ و ٥% | ٤٦ | ماجستير |
| ٠ و ٤% | ٨ | دكتوراه |
| ١٠٠% | ١٨٦٧ | المجموع |

المؤسسة: أجاب على الإستبانة (٤٢١) دارسا من معهد الثقافة العمالية و(٤٤٣) دارسا من معهد الإدارة العامة و(٤٠٢) دارسا من مركز الاستشارات ، (٦٠١) دارس من مؤسسة التدريب المهني كما هو موضح في الجدول (٤).

جدول (٤): توزيع الدارسين الذين أجابوا على الاستبانة حسب المؤسسة التي درسوا بها.

| النسبة | التكرار | المؤسسة |
|---------|---------|--------------------------------|
| ٢٢ و ٥% | ٤٢١ | معهد الثقافة العمالية |
| ٢٣ و ٧% | ٤٤٣ | معهد الإدارة العامة |
| ٢١ و ٥% | ٤٠٢ | مركز الاستشارات بجامعة اليرموك |
| ٣٢ و ٢% | ٦٠١ | مؤسسة التدريب المهني |
| ١٠٠% | ١٨٦٧ | المجموع |

الدرجة التي تحققت بها أهداف تعليم الكبار الوظيفي:

لا بد لأهداف برامج تعليم الكبار الوظيفي أن تكون واسعة وشاملة وتتسم بمرونة هائلة حتى تلبي حاجات المستفيدين منها لأنها تهدف إلى مواجهة متطلبات المجتمع

بصورته الجديدة، وكلما كانت درجة تحقق هذه الأهداف عالية كلما كانت مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي ناجحة في أداء مهمتها.

لقد استخرج الباحث عن طريق الكمبيوتر متوسطات الدرجات التي حصلت عليها كل فقرة حيث اعطى درجة ٤ لاجابه كبيرة جدا ودرجة ٣ لإجابة كبيرة و ٢ لإجابة قليلة ودرجة ١ لإجابة قليلة جدا.

ولغايات التوضيح فقد ارتأى الباحث ان يعطي ثلاث اوصاف للمتوسطات هي قليلة، متوسطة، كبيرة بحيث تكون الدرجة $2,25 \leq$ قليلة، تكون الدرجة $2,25 \geq$ متوسطة و $2,75 >$ كبيرة.

فقد أظهرت إجابات الدارسين على الفقرات رقم (١ و٢ و٣) التي تقيس مدى ازدياد انتقان الدارسين لعملم من خلال تعلمهم مهارات فنية وقيادية جديدة واستنكار معلومات قيمة تتعلق بعملم أن هذا الهدف قد تحقق بدرجة متوسطة حيث كانت متوسطات الإجابة على السؤال الأول والثاني والثالث على التوالي (٢ و٨٨) و (٢ و٧٨) و (٢ و٥٩) أما بالنسبة للهدف الثاني الذي يتعلق بأثر البرامج التدريبية على ترقية الدارسين في وظائفهم فقد أظهرت النتائج أن المشاركة في دورات التعليم الوظيفي لم تسهم في ترقية الدارسين في وظائفهم حيث حصل السؤال الخامس الذي يقيس هذا الهدف على متوسط قدره (١ و٨٦)، وهي درجة قليلة.

أما بالنسبة للهدف الثالث فقد أشارت النتيجة أن المشاركة في دورات التعليم الوظيفي تجعل الدارس يحب عمله ويحترمه حيث حصل على متوسط (٢ و٩٦) وأظهرت نتائج الإجابة عن الأسئلة التي تقيس تكيف الدارسين مع ظروف عملهم بأنهم أصبحوا أكثر تفاعلا ومشاركة مع زملائهم حيث حصل هذا السؤال على متوسط قدره (٢ و٨٢) كما أن البرنامج شجع الدارسين على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع الزملاء وحصلت هذه الفقرة على متوسط قدره (٢ و٩١) وهي نسبة تحقق الهدف بدرجة كبيرة. أما الهدف الثالث والتي تتوخى مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي منه أن يحب الدارسون علمهم ويحترمونه فقد حصلت الفقرة (٨) التي تقيس هذا الهدف على متوسط

قدره (٢٠٩٦)، وهذه الدرجة تشير إلى أن المشاركة بهذه المؤسسات يحقق هذا الهدف بشكل كبير.

وقد ساعدت المشاركة في برامج هذه المؤسسات على حسن تكيف الدارسين مع ظروف عملهم حيث أصبحوا أكثر تفاعلا ومشاركة مع زملائهم بالعمل وأصبحوا أكثر إلتراما في اتباع التعليمات الصادرة عن المسؤولين وقد حصلت الفقرات التي تقيس هذا الهدف على متوسطات (٢٠٨٢)، (٢٠٨٨) على التوالي وهي تعطي مؤشرا إيجابيا على تحقيق هذا الهدف.

أما فيما يتعلق بالهدف الخاص بإكساب الدارسين مهارة البحث والتفكير العلمي والتعلم الذاتي فقد أشارت النتائج المتعلقة بالفقرات التي تقيس هذا الهدف بأن الدارسين حققوا هذا الهدف بدرجة متوسطة حيث حصلت الفقرات التي تتعلق بغرس حب المطالعة والبحث واستخدام المكتبة في نفوس الدارسين على متوسطات (٢٠٦٧)، (٢٠١٥) على التوالي.

وقد حصلت الفقرة رقم (١٣) المتعلقة بإعطاء أهمية للتجربة والبحث العلمي في الوصول إلى المعرفة على متوسط قدره (٢٠٧٩) بينما حصلت الفقرة التي تتعلق بدور المؤسسة لمساعدة الدارسين على نبذ الخرافات والأساطير على متوسط قدره (٢٠١٥) مما يدل على أن دور هذه المؤسسات بهذا المجال يعتوره القصور.

أما الهدف السادس والمتعلق بزيادة دخل الدارس نتيجة لمشاركته ببرامج هذه المؤسسات فلم تسهم هذه المشاركة بأي زيادة تذكر حيث حصلت الفقرة التي تقيس هذا الهدف على أقل متوسط من بين جميع المتوسطات التي حصلت عليها الأهداف الأخرى. حيث حصلت على متوسط قدره (١٠٧) وهي مؤشر على أن هذا الهدف لم يتحقق وأن الدارسين لا يستفيدون ماديا نتيجة مشاركتهم ببرامج هذه المؤسسات.

وقد نالت الفقرات التي تقيس اهتمام الدارسين بما يدور حولهم من أمور كاهتمامهم بالعمل ومعرفتهم بالتشريعات المتعلقة بعملهم ورغبتهم باستغلال الوقت أحسن استغلال فقد أعطت نتائج مرضية تشير إلى أن هذا الهدف قد تحقق بصورة

كبيرة، فقد حصلت الفقرات (١٧ و١٨ و١٩) التي تقيس هذا الهدف على متوسطات قدرها (٢ و٩٨)، (٢ و٩٤)، (٢ و٩٨) على التوالي.

وقد كانت الإجابة على الفقرة رقم (١٦) والتي تشير إلى الانتماء وحب الوطن والرغبة في إنجاز أهدافه إجابة أعلى من المتوسط بقليل حيث حصلت على متوسط قدره (٢ و٧٩) مما ينبغي على هذه المؤسسات التركيز على هذا الجانب خاصة وأن المستفيدين من برامج هذه المؤسسات هم فئة منتجة على كاهلها تقوم أعباء التنمية.

أما عن الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات في مساعدة الدارسين على التوفيق بين مطالب العمل ومطالب الأسرة فقد أشارت إجابات الدارسين إلى متوسط قدره (٢ و٥٣) وهذا متوسط لا يعطي دلالة على نجاح هذه المؤسسات في تحقيق هذا الهدف، الذي يعتبر ضرورياً لتهيئة مناخ نفسي مناسب للدارسين يمكنهم من اكتساب المهارات والمعارف التي ينبغي عليهم اكتسابها.

وقد ساعدت برامج هذه المؤسسات الدارسين على أن يصبحوا أقدر على حمل المسؤولية وحل مشاكلهم حيث أعطت النتائج متوسط مرتفع يساوي ٢ و٩٠ وهذا يدل على تحقيق الهدف بدرجة كبيرة .

أما الهدف الأخير والذي يتعلق بتعزيز روح العمل الجماعي في نفوس الدارسين فقد أشارت مجموعة الفقرات التي تقيس تفاعل ومشاركة الدارسين مع زملائهم وبناء علاقات اجتماعية والإهتمام بالعمل العام إلى نتائج إيجابية ومرضية حيث حصلت هذه الفقرات على متوسطات ٢ و٨٢ ، ٢ و٩١ ، ٢ و٩٨ ، وهي نتيجة تشير إلى تحقيق الهدف بصورة كبيرة والجدول رقم ٥ يبين متوسطات الإجابات على الفقرات التي تقيس تحقق أهداف تعليم الكبار الوظيفي.

وضوح الفلسفة والأهداف التعليمية :

إن الأهداف التعليمية بحكم أنها تعبر عن فلسفة وثقافة وحاجات المجتمعات مدخل أولي ورئيس يوجه الأنظار إلى أولويات العمل في حقل نشاط التعليم الوظيفي،

وكلما اتضحت هذه الأهداف بأذهان الدارسين كلما كانت إمكانية تحقيقها أكبر وكان الدارسون أكثر معرفة بمدى تقدمهم باتجاه هذه الأهداف.

ويظهر من نتائج إجابات الدارسين على الفقرة التي تقيس وضوح الأهداف أن هذه الأهداف واضحة بدرجة كبيرة حيث حصلت على متوسط قدره (٢٠٨٧).

فعالية السلوك الإداري:

تلعب الإدارة في أي مؤسسة تربوية دورا كبيرا في إنجاح هذه المؤسسة. وللوقوف على فعالية الإجراءات الإدارية في مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي، فقد تم تعريض الدارسين لمجموعة من الأسئلة تتناول تقديرهم للنظام الإداري وأساليب السلوك القيادي في المؤسسة ومعرفتهم بالأنظمة والتعليمات المعمول بها. فقد أشارت نتائج الإجابات عن الأسئلة المتعلقة بفاعلية السلوك الإداري إلى أن الثقة متوفرة بين الدارسين ومنظمي البرنامج بدرجة كبيرة حيث حصلت الفقرة التي تقيس ذلك على (٢٠٧٩).

جدول (٥): متوسط درجات استجابات الدارسين لمدى تحقيق مؤسسات تعليم الكبار لأهدافها

| الرقم | الفقرة | المتوسط | الحد الأدنى | الحد الأعلى |
|-------|---|---------|-------------|-------------|
| ١ | تعلمت مهارات جديدة لها علاقة بعملتي. | ٢٠٨٨ | ١ | ٤ |
| ٢ | استرجمت معلومات قيمة لها علاقة بعملتي. | ٢٠٧٨ | ١ | ٤ |
| ٣ | اكتسبت مهارات قيادية جديدة. | ٢٠٥٩ | ١ | ٤ |
| ٤ | تحسن وضعي المادي نتيجة مشاركتي بالدورة. | ١٠٧١ | ١ | ٤ |
| ٥ | أسهمت الدورة في ترفيتي الى مرتبة وظيفية أعلى. | ١٠٨٦ | ١ | ٤ |
| ٦ | اصبحت اكثر تفاعلاً ومشاركة مع زملائي بالعمل. | ٢٠٨٢ | ١ | ٤ |
| ٧ | شجعني البرنامج على بناء علاقات اجتماعية مع الزملاء. | ٢٠٩١ | ١ | ٤ |
| ٨ | اصبحت اكثر حياً واحتراماً لعملتي. | ٢٠٩٦ | ١ | ٤ |
| ٩ | أصبحت اكثر التزاماً في اتباع التعليمات الصادرة عن المسؤولين | ٢٠٨٨ | ١ | ٤ |
| ١٠ | غرست الدورة في نفسي حب المطالعة والبحث. | ٢٠٦٧ | ١ | ٤ |
| ١١ | اصبحت اكثر استخداماً للمكتبة. | ٢٠١٥ | ١ | ٤ |
| ١٢ | اشعر بتحسن أدائي الوظيفي مما زاد في إنتاجي بالعمل. | ٢٠٧٢ | ١ | ٤ |
| ١٣ | جعلتني اعتمد على التجربة والملاحظة للوصول إلى المعرفة. | ٢٠٧٩ | ١ | ٤ |
| ١٤ | اقدر دور العلماء في المجتمع. | ٣٠٤١ | ١ | ٤ |
| ١٥ | ساعدتني الدورة على نبذ الأساطير والخرافات. | ٢٠٤٣ | ١ | ٤ |
| ١٦ | اصبحت اكثر رغبة في تحقيق أهداف التنمية الأردنية. | ٢٠٧٩ | ١ | ٤ |
| ١٧ | اصبحت اكثر اهتماماً بالعمل العام. | ٢٠٩٨ | ١ | ٤ |
| ١٨ | اصبحت اكثر معرفة بالتشريعات التي تتعلق بعملتي. | ٢٠٩٤ | ١ | ٤ |
| ١٩ | شجعنتي الدورة على الاهتمام بالوقت واستغلاله. | ٢٠٩٨ | ١ | ٤ |
| ٢٠ | اصبحت اقدر على التوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة. | ٢٠٥٣ | ١ | ٤ |
| ٢١ | اصبحت اكثر قدرة على حل مشاكلي. | ٢٠٧٢ | ١ | ٤ |
| ٢٢ | اصبحت اكثر تحملاً للمسؤولية. | ٢٠٩٠ | ١ | ٤ |

أما فيما يتعلق بتوضيح الإدارة للأنظمة والتعليمات فقد حصلت الفقرة التي تقيس ذلك على متوسط قدره (٢٠٩١) وهي درجة كبيرة أيضاً وحصلت الفقرة التي تقيس اتصاف الإدارة بالموضوعية بمعاملة الدارسين على متوسط عالٍ أيضاً قدره (٢٠٨٧). أما عن تقبل الإدارة للنقد فلم يحصل إلا على متوسط قدره (٢٠٧٣) وهي درجة متوسطة أما الفقرة السادسة والتي تقيس مدى تعاون الإدارة في حل مشكلات الدارسين فقد حصلت

أيضًا على درجة متوسطة تقدر بـ (٢ و٦٧) مما يدل على أن الإدارة لا تهتم كثيرًا بهذا الجانب. والجدول (٦) يبين متوسطات الإجابة على الفقرات التي تقيس فعالية السلوك الإداري.

جدول (٦) : متوسطات إجابات الدارسين حول فعالية السلوك الإداري

| م | الفقرة | المتوسط | الحد الأدنى | الحد الأعلى |
|---|--|---------|-------------|-------------|
| ١ | تتوفر الثقة بين الدارسين ومنظمي البرنامج | ٢,٧٩ | ١ | ٤ |
| ٢ | توضح الإدارة الأنظمة والتعليمات للدارسين | ٢,٩١ | ١ | ٤ |
| ٣ | تتصف الإدارة بالموضوعية بمعاملة الدارسين | ٢,٨٧ | ١ | ٤ |
| ٤ | تتقبل الإدارة النقد | ٢,٧٣ | ١ | ٤ |
| ٥ | تتعاون الإدارة في حل مشكلات الدارسين | ٢,٦٧ | ١ | ٤ |

مستوى وكفاءة الهيئة التدريسية:

إن قيام المدرسين بعملهم بشكل فاعل يعتبر أمرًا ضروريًا لتحقيق أهداف العملية التربوية وتعتبر فاعلية المدرسين ومدى تمكنهم من المواد التدريسية وقدرتهم على عرض المادة بأشكال مختلفة واستخدامهم الوسائل التعليمية من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح البرامج التعليمية.

فبالنسبة لمؤسسات تعليم الكبار الوظيفي فقد أشارت إجابات الدارسين المتعلقة بمستوى وكفاءة الهيئة التدريسية في تلك المؤسسات إلى النتائج التالية:

إن المدرسين يلمون إمامًا كبيرًا بالموضوع الذي يدرسه حيث حصلت الفقرة التي تقيس هذه الناحية على متوسط عالٍ قدره (٣,٠٨) مما يعطي انطباعًا عن تمكن المدرسين من المواد التي يدرسونها. كذلك أشارت الفقرة الحادية عشرة والتي تقيس اهتمام المدرسين بالأعداد للمحاضرة مسبقًا بأنهم يقومون بذلك خير قيام حيث حصلت هذه الفقرة على متوسطٍ قدره (٢,٩٦) وأظهرت النتائج أيضًا أن المدرسين ينوعون بأساليبهم التدريسية فقد حصلت الفقرة التي تقيس ذلك على متوسطٍ قدره (٢,٩٢) أما قدرة المدرسين على توصيل المعلومات فقد حصلت على نسبةٍ عاليةٍ تساوي (٣,٠٣)

مما يعطي انطبعا على قدرة المدرسين بالقيام بعملهم. وأظهرت الدراسة أيضا أن هناك تفاعلا مقبولا بين الدارسين والمدرسين وأن المدرسين قادرين على إدارة فصولهم بفعالية حيث حصلت هذه الفقرة على متوسط قدره (٢,٨٨).

وقد أشارت النتائج إلى أن المدرسين يحترمون الدارسين بشكل كبير وقد حصلت الفقرة التي تقيس ذلك على متوسط عال قدره (٣,١) وكان للفقرة التي تقيس حضور المدرسين في الموعد المحدد للمحاضرة أعلى متوسط من بين جميع متوسطات الفقرات التي أجاب عنها الدارسون حيث حصلت على (٣,٢١) وهذا مؤشر يظهر إلتزام الهيئة التدريسية بالحضور إلى المحاضرة بالموعد المحدد وإعطائهم الأهمية القصوى للوقت. كما حصلت الفقرة التي تقيس مدى سماح المدرسين للدارسين بأخذ دور فعال في المناقشة على نسبة عالية أيضا قدرها (٣ و ٣) وهذه النتيجة ترتبط إيجابيا بتتويج المدرسين بأساليبهم التعليمية واحترامهم لتلاميذهم.

أما فيما يتعلق بالفقرتين اللتين تقيسان مدى مراعاة المدرسين للفروق الفردية بين الدارسين وقيامهم بإخبار الدارسين عن مستوى أدائهم فقد أظهرت تباينا واضحا بينهما وبين الفقرات الأخرى التي تقيس مستوى فعالية الهيئات التدريسية في مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي في الأردن مما يدعو إلى ضرورة توجيه المدرسين للأخذ بالمبدأ التربوي الهام الذي يؤكد على مراعاة الفروق الفردية بين الدارسين سيما وأن المستفيدين من برامج هذه المؤسسات يتفاوتون تفاوتًا ملحوظًا في مستوياتهم التعليمية. كذلك ينبغي على المدرسين الاهتمام بمستوى أداء الدارسين لما للتغذية الراجعة من أثر بين في تثبيت المعلومات الصحيحة بأذهانهم ومساعدتهم على تذكرها. فكانت متوسطات إجابات الدارسين على الفقرتين (٢٦٦ و ٢٦٧) على التوالي. ويشير الجدول (٧) إلى المتوسطات التي حصلت عليها الفقرات التي تقيس درجة مستوى وفعالية الهيئات التدريسية.

جدول (٧) : متوسطات إجابات الدارسين عن مستوى فعالية الهيئات التدريسية

| الرقم | الفقرة | المتوسط | الحد الأدنى | الحد الأعلى |
|-------|---|---------|-------------|-------------|
| ١ | يلم المدرسون بالموضوع الذي يدرسونه | ٣ و ٠٩ | ١ | ٤ |
| ٢ | يعد المدرسون للمحاضرة مسبقاً | ٢ و ٩٧ | ١ | ٤ |
| ٣ | ينوع المدرسون بأساليبهم التدريسية | ٢ و ٩٢ | ١ | ٤ |
| ٤ | يتمتع المدرسون بقدرة على توصيل المعلومات | ٣ و ٠٢ | ١ | ٤ |
| ٥ | يتفاعل المدرسون مع الدارسين ويديرون الفصل بفاعلية | ٢ و ٨٨ | ١ | ٤ |
| ٦ | يراعي المدرسون الفروق الفردية بين الدارسين. | ٢ و ٦٦ | ١ | ٤ |
| ٧ | يخبر المدرسون الدارسين عن مستوى أدائهم. | ٢ و ٦٧ | ١ | ٤ |
| ٨ | يوضح المدرسون أهداف المادة التدريسية | ٣ و ٠١ | ١ | ٤ |
| ٩ | يحرص المدرسون على الحضور في الوقت المحدد. | ٣ و ٢١ | ١ | ٤ |
| ١٠ | يسمح المدرسون للدارسين بأخذ دور فعال في المناقشة. | ٣ و ١٣ | ١ | ٤ |
| ١١ | يحترم المدرسون الدارسين | ٣ و ١٠ | ١ | ٤ |

محتوى المادة التدريسية:

ينبغي على كل برنامج لتعليم الكبار الوظيفي أن يتكيف من حيث طبيعته وتنظيمه وأساليب تنفيذه طبقاً لحاجات الجماعة التي يتجه لخدمتها والمواد التدريسية تشكل أهم عناصر أي برنامج تدريبي لأنها الوسيط الذي يحتوي اتجاهات ومضمون التدريس كما أنها تحدد شكل التدريس وأساليبه، فقد أشارت متوسطات إجابات الدارسين عن الفقرة التي تقيس علاقة المادة التدريسية بطبيعة عمل الدارسين إلى درجة كبيرة وقد حصلت على متوسط قدره (٢ و ٩٠) الأمر الذي يعكس قبولاً معقولاً لمدى ملائمة المواد الدراسية لحاجات الدارسين مما يكسبهم كفايات ومهارات تعليمية منشودة.

البيئة التدريسية:

أن توفر بيئة تدريسية مريحة ومجهزة بكافة الضروريات يساعد على تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية بحكم أنها تسهل عملية التدريس وتسرعها. كذلك يعتبر

الزمن المخصص للمحاضرات والوقت الذي تعطي فيه هذه المحاضرات ذات أهمية كبيرة بالنسبة للدارسين حيث تكون هناك أوقات مناسبة وأخرى غير مناسبة تجعل الحصة الدراسية مشوقة او ممله.

وقد أظهرت إجابات الدارسين على الفقرات التي تتعلق بملائمة البيئة التدريسية للتدريس نتائج غير مرضية فقد حصلت الفقرة التي تبين توفر التسهيلات التعليمية في هذه المؤسسات كالمكتبات والمختبرات والملاعب على أقل متوسط من بين جميع متوسطات فقرات الاستبانة، حيث كان متوسطها (٢١٥) فقط وهذه الظروف لا تمكن الدارسين من تنمية مهارة التعلم الذاتي والبحث، حيث تحتاج مثل هذه المهارات إلى مكتبات ومختبرات أما عن توفر الخدمات العامة كالمطاعم وآلات التصوير وغيرها فقد كان حظها قليلا أيضا حيث حصلت على متوسط قدره (٢٣٨) مما يجعل البيئة التدريسية غير مريحة للدارسين ولا تشجعهم على مكوث أطول مدة فيها لأن مثل هذه الخدمات تساعد الدارسين على الاستمرار لفترة أطول داخل هذه المؤسسات وتوفر عليهم عناء الذهاب والإياب من هذه المؤسسات إلى مراكز الخدمات المختلفة.

أما قاعات الدراسة فهي غير ملائمة أيضا أما لضيقها وأما لعدم إعدادها أصلا لمثل هذه الخدمات ناهيك عن ظروف التهوية والتدفئة وغيرها فقد حصلت على متوسط متواضع قدره (٢٥٣) وهذا يؤكد عدم ملائمة مثل هذه القاعات. أما أوقات الدراسة فكانت هي أيضا غير ملائمة حيث حصلت الفقرة التي تقيس هذه الناحية على متوسط قدره (٢٦٤) أما الزمن المخصص للدراسة فقد كان ملائما نسبيا حيث حصلت الفقرة التي تقيس ذلك على (٢٠٨). وبالرغم من ذلك نجد أن الفقرة التي تشير إلى أن المحاضرات كانت ممتعة وشيقة قد حصلت على متوسط عال ويعزى الباحث هذه الظاهرة عند الدارسين الى الاحترام والتقدير الذي توليه الهيئة التدريسية لهم.

وقد أظهر التحليل الاحصائي أن هناك ارتباط بين الاجابات التي تشير إلى درجة تحقيق الأهداف التعليمية عند الدارسين وبين اجابات الدارسين عن مدى ملائمة عناصر العملية التعليمية قدره (٧١٢٢٠). كما أظهره معامل ارتباط بيرسون. كما

أظهر اختبار "ت" للفروق بين الأوساط الحسابية عند مجموعتي الإناث والذكور على وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكر وانثى) وذلك لصالح الذكور بما يتعلق بتحقيق الأهداف كما هو موضح في الجدول رقم (٨) حيث كانت قيمة "ت" ٦٠٩٨ ومستوى الدلالة صفر.

جدول (٨): اختبار "ت" في متوسط درجات تحقيق الأهداف تبعا للجنس

| الجنس | العدد | الوسط | الانحراف | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|-------|-------|--------|----------|--------|---------------|
| ذكور | ١٦٤٣ | ٦٠٢٠٨٨ | ١٣٠٥٧٧ | ٦٠٩٨ | ٠٠٠ |
| إناث | ٢٢٤ | ٥٣٣٦١٦ | ١٥٠٧٧ | | |

وكذلك أظهر اختبار "ت" للفروق بين الأوساط الحسابية عند مجموعتي الإناث والذكور فروق ذات دلالة أيضا تعزى لمتغير الجنس (ذكر وأنثى) وذلك لصالح الذكور بما يتعلق بملائمة عناصر العملية التعليمية كما هو موضح بالجدول (٩).

جدول (٩): اختبار "ت" للفروق بين الإناث والذكور في ملائمة عناصر العملية التعليمية.

| الجنس | العدد | الوسط | الانحراف | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|-------|-------|---------|----------|--------|---------------|
| ذكور | ١٦٤٣ | ٧٦٠٧٤٠٧ | ١٤٠٥١٣ | ٧٠٥٥ | ٠٠٠ |
| إناث | ٢٢٤ | ٦٨٠٩٦٦٩ | ١٥٠٧٥ | | |

ويبين تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أن قيمة ف = ١٠٠,٥٤٧ وأن مستوى الدلالة صفر، وهذا يدل على أن هناك فروق ذات دلالة بين مجموعات الدارسين تعزى لمتغير المؤهل فيما يتعلق بتحقيق الأهداف عندهم وقد أظهرت المقارنة البعدية النتائج التالية: كان هناك تباين بين مجموعة حملة شهادة الماجستير وبين حملة الليسانس وكليات المجتمع لصالح حملة الماجستير كما كان هناك تباين بين الذين يحملون الثانوية العامة وحملة دبلوم المجتمع والليسانس لصالح حملة شهادة الثانوية العامة. وهناك أيضا تباين بين الذين يحملون مؤهلا أقل من توجيهي مع حملة كليات المجتمع والليسانس والثانوية العامة والماجستير لصالح من يحملون أقل من الثانوية العامة

وأظهرت النتائج أيضا أن هناك تباين بين حملة الدكتوراه والمؤهلات الأخرى لصالح حملة الدكتوراه، والجدول (١٠) يبين قيمة ف فيما يتعلق بتحقيق الأهداف تبعا للمؤهل.

جدول رقم (١٠) قيمة "ف" بين مجموعات المؤهلات فيما يتعلق بتحقيق الأهداف.

| المصدر | درجة الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|----------------|-------------|----------------|----------------|----------|---------------|
| بين المجموعات | ٥ | ٧٧١١٨ و ٣٠٥٧ | ١٥٤٢٣ و ٦١١ | ١٠٠ و ٤٧ | ... |
| داخل المجموعات | ١٨٦١ | ٢٨٥٤٩ و ٧١٠٩ | ١٥٣ و ٤٠٧٢ | | |
| المجموع | ١٨٦٦ | ٣٦٢٦٠٩,٠١٦٦ | | | |

كذلك أظهر تحليل التباين الاحادي أن هناك فروق بين مجموعات الدارسين تعزى لمتغير المؤهل فيما يتعلق بملائمة العناصر التعليمية حيث كانت قيمة "ف" ٣٦ و ٨٣٣٤ ومستوى الدلالة صفر كما هو مبين في الجدول رقم (١١) .

جدول (١١): قيمة "ف" لمدى ملائمة البيئة التعليمية تبعا للمؤهل

| المصدر | درجة الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|----------------|-------------|----------------|----------------|-----------|---------------|
| بين المجموعات | ٥ | ٣٦٨٥٩ و ٤٠١٧ | ٧٣٧١ و ٨٨٠٣ | ٣٦ و ٨٣٣٤ | |
| داخل المجموعات | ١٨٦١ | ٣٧٢٤٢ و ٢٧٧٠ | ٢٠٠ و ١٤٠٩ | | |
| المجموع | ١٨٦٦ | ٤٠٩٣٢ و ٦٧٨٦ | | | |

وقد أظهرت المقارنات البعدية النتائج التالية:

هناك فروق بين المجموعة التي تحمل الليسانس والمجموعة التي تحمل كليات المجتمع لصالح حملة الليسانس كما ان هناك فروق بين حملة الثانوية العامة وكليات المجتمع والليسانس لصالح المجموعة التي تحمل مؤهل الثانوية العامة وهناك فروقا أيضا بين الذين يحملون أقل من الثانوية العامة وبين من يحملون الثانوية العامة والليسانس وكليات المجتمع والماجستير لصالح الذين يحملون أقل من الثانوية العامة.

أما حملة الدكتوراه فقد كانت بينهم وبين المجموعات الأخرى فروق لصالحهم. أما فيما يتعلق بمتغير المؤسسة، فقد أظهر تحليل التباين الأحادي أن هناك فروقا في تحقيق الأهداف بالنسبة لمتغير المؤسسة وقد كانت قيمة ف (٦٢,٢٢٤٥) ومستوى الدلالة صفر، كما هو موضح بالجدول رقم (١٢).

جدول رقم (١٢): قيمة ف بالنسبة لمتغير المؤسسة من أجل تحقيق الاهداف

| المصدر | درجة الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|----------------|-------------|----------------|----------------|----------|---------------|
| بين المجموعات | ٣ | ٣٣٠٢٤,٥١٣٥ | ١١٠٠٨,١٧١٢ | ٦٢,٢٢٤٥ | |
| داخل المجموعات | ١٨٦٣ | ٣٢٩٥٨٤,٥٠٣١ | ١٧٦,٩١٠٦ | | |
| المجموع | ١٨٦٦ | ٣٦٢٦٠٩ | | | |

كما أظهر تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أن هناك فروقا في مدى ملائمة العناصر التعليمية تعزى لمتغير المؤسسة حيث كانت قيمة ف = ٤٤,٢٢٨٧، ومستوى الدلالة صفر كما هو موضح في الجدول رقم (١٣).

جدول رقم (١٣): قيمة ف بالنسبة لمتغير المؤسسة لمدى ملائمة العناصر التعليمية

| المصدر | درجة الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|---------------|-------------|----------------|----------------|----------|---------------|
| بين المجموعات | ٣ | ٢٧٢١٥,٣٥٧٢ | ٩٠٧١,٤٥٢٤ | ٤٤,٢٢٨٧ | |
| داخل لمجموعات | ١٨٦٣ | ٣٨٢١٠٧,٣٢١٤ | ٢٠٥,١٠٣٢ | | |
| المجموع | ١٨٦٦ | ٤٠٩٣٢٢,٦٧٨٦ | | | |

وقد أظهرت المقارنات البعدية النتائج التالية:

- هناك فروق بين مجموع المؤسسات بما يتعلق بتحقيق الأهداف التعليمية فهناك فرق بين معهد الإدارة العامة من جهة ومركز الاستشارات، وخدمة المجتمع بجامعة اليرموك من جهة ثانية لصالح معهد الإدارة العامة.

- وهناك فرق بين معهد الثقافة العمالية من ناحية، وبقية المؤسسات من ناحية أخرى. أظهر تفوق معهد الثقافة العمالية على المؤسسات الأخرى، وكذلك أظهرت المقارنات البعيدة أن هناك فروقا بين مجموعات المؤسسات لمدى ملائمة العناصر التعليمية حيث أظهرت أن معاهد الثقافة العمالية ملائمة أكثر من غيرها من المؤسسات.

مناقشة النتائج والتوصيات:

أولا: الأهداف: نجحت هذه المؤسسات بتحقيق بعض الأهداف وأخفقت في تحقيق أهداف أخرى. ويعزى الباحث اسباب ذلك الى قصور الادارة في حل مشكلات الطلبة وقلة توفر الوسائل والتسهيلات التعليمية وعدم وجود البيئة التدريسية المناسبة وفقدان دافعية المشاركة والتفاعل الصفي عند الدارسين. كما أظهرت الدراسة ان وضوح الاهداف عند الدارسين كان قليلا مما يستدعي توضيح أهداف المؤسسات للدارسين وينبغي تطويرها حتى تتلائم مع حاجات الدارسين. ثانيا: السلوك الاداري: اظهرت النتائج ان الادارة لا تتقبل النقد ولا تولي عناية كبيرة في التعاون من اجل حل مشاكل الدارسين مما يستدعي

١- تحديث الهياكل الادارية.

٢- تأهيل المديرين الحاليين

٣- توفير التشريعات المنظمة لبرامج تعليم الكبار

ثالثا: محتوى المادة التدريسية: اظهرت الدراسة بأن هناك علاقة بين المادة التدريسية التي تدرس في المؤسسات وبين حاجات الدارسين وانها تناسب مستواهم الا انها لا تغطي كل حاجاتهم مما يوجب: القيام بدراسات مكثفة لمعرفة الاحتياجات الحقيقية والمشاكل المتعددة التي تواجه المستفيدين من هذه البرامج.

رابعا: الهيئة التدريسية: اجمع الدارسون ان المدرسين يحترمون الطلبة ويلمون بالمادة التدريسية الا انهم لا يستعملون طرق في التقويم متنوعة ولا يراعون الفروق بين الدارسين مما يستدعي:

- أ- تأهيل المدرسين تربويا لاكسابهم مهارات في طرق التدريس والتقويم وخلق جو من التفاعل والمشاركة داخل المحاضرة.
- ب- وضع الحوافز واعادة النظر في المكافآت التي تقدم للمدرسين.
- خامسا: البيئة التعليمية: تفتقر المؤسسات الى بيئة تعليمية مناسبة مما يستدعي:
- أ- العمل على توفير التسهيلات والخدمات التعليمية وبناء المرافق الضرورية.
- ب- اعادة النظر بأوقات التدريس.
- ت- تأمين مواصلات مريحة لهذه المؤسسات
- ث- ان تمنح مؤسسات تعليم الكبار الوظيفي شهادات مناظرة لشهادات التعليم النظامي ومعترف بها من قبل سوق العمل.

المراجع :

- ١ - ابراهيم محمد ابراهيم (١٩٨٢). دراسة تقويمية لدور مؤسسات تعليم الكبار في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، عين شمس.
- ٢ - ابراهيم محمد ابراهيم (١٩٩٣). " دراسة مسحية تقويمية لرسائل تعليم الكبار في كلية التربية، جامعة عين شمس " ، دراسات تربوية، المجلد الثامن، ج ٨٥، القاهرة: رابطة التربية الحديثة، ميدان التحرير
- ٣ - أحمد عامر صبيح (١٩٨٠). دراسات وبحوث في محو الامية وتعليم الكبار، الطبعة الاولى، القاهرة: عالم الكتب.
- ٤ - اسماعيل الهنداوي (١٩٩٤) . مؤسسة التدريب المهني، عمان.
- ٥ - الجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار (١٩٧٩). دراسة إمكانية قيام الجامعة العربية المفتوحة، ورقة عمل، عمان: ٢٥-٢٩ تشرين ثاني.
- ٦ - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (١٩٨٩). "الخطط وبرامج العمل لتعليم الجميع وتعليم الكبار في اطار التعليم المستمر"، تعليم الجماهير، العدد ٣٦، السنة ١٦، تونس.
- ٧ - جامعة اليرموك (١٩٨٦). الكراس الاحصائي، اريد: دائرة العلاقات العامة.
- ٨ - دائرة الاحصاءات العامة (١٩٩١). العمالة والبطالة والعائدين والفقير، تقرير المنهجية والنتائج التفصيلية، عمان.
- ٩ - رجاء فياص (١٩٩٣). عمان : معهد الادارة العامة، مقابلة شخصية.
- ١٠ - شكري عباس حلمي، وآخر (١٩٨٢). تعليم الكبار، دراسة بعض قضايا التعليم غير النظامي في اطار مفهوم التعليم المستمر، الطبعة الاولى، القاهرة، مكتبة وهبة.
- ١١ - شوكت العمري (١٩٩٠). تطوير التعليم الموازي في المملكة الأردنية الهاشمية في ضوء مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية دراسة مستقبلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

- ١٢ - عبد العزيز عبد الله السنبل (١٩٨٩). "مفهوم تعليم الكبار في اطار التعليم المستمر"، تعليم الجماهير، عدد ٣٦، سنة ١٦، تونس.
- ١٣ - عبد الباري درة (١٩٩١). "تقييم البرامج التدريبية في ضوء المنحى المبني على نظرية النظم"، رسالة المعلم، العدد الاول والثاني، المجلد الثاني والثلاثون، عمان: وزارة التربية والتعليم.
- ١٤ - فؤاد أبو حطب (١٩٨٥). "أسس تقويم البرامج والمشروعات، تقويم برامج ومشروعات محو الامية وتعليم الكبار". المركز الاقليمي لتعليم الكبار اسفك، التقرير النهائي، الجزء الثالث، سرس اللينان، مصر.
- ١٥ - فايز مراد مينا (١٩٨٤). "التقويم، مفهومه، واسسه ووظائفه، في برامج محو الأمية وتعليم الكبار"، التربية المستمرة، العدد السابع، السنة الخامسة، البحرين: مركز قيادات تعليم الكبار.
- ١٦ - فخر الدين القلا (١٩٨٦). تعليم الكبار، دمشق: المطبعة الجديدة.
- ١٧ - مؤتمر الاسكندرية الخامس (١٩٨٩). "التربية للجميع في الوطن العربي بحلول عام ٢٠٠٠"، تعليم الجماهير، عدد ٣٦، سنة ١٦، تونس: الجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار.
- ١٨ - مؤسسة التدريب المهني (١٩٨٥). التقرير السنوي الثاني، عمان.
- ١٩ - مؤسسة التدريب المهني (١٩٩٢). التقرير السنوي، عمان.
- ٢٠ - مؤسسة التدريب المهني (١٩٩٢). ستة عشر عاما في تنمية القوى البشرية، التقرير السنوي، عمان: مطابع المؤسسة الصحفية الأردنية.
- ٢١ - مجلس التعليم العالي (١٩٨٣). "التعليم المهني والفني في الأردن"، نشرة دورية غير منتظمة، العدد الثالث، عمان.
- ٢٢ - محمد سعيد هيكل (١٩٨٧). "البرامج والمناهج في تعليم الكبار في البلاد العربية"، التربية المستمرة، العدد الثاني عشر، السنة الثامنة، البحرين: مركز تدريب قيادات تعليم الكبار.

٢٣ - محمد عبد السلام (بدون تاريخ). القياس النفسي التربوي، المجلد الاول،
القاهرة: مكتبة النهضة العربية.

٢٤ - محمود احمد عجاوي (١٩٩٤). "اتجاهات معاصرة في تعليم الكبار"، تعليم
الجماهير، العدد (٤)، سنة ٢١، تونس: الجهاز العربي لمحو الامية
وتعليم الكبار.

٢٥ - مركز الاستشارات وخدمة المجتمع (١٩٩٣). التقرير السنوي، اربد:
جامعة اليرموك.

٢٦ - مصطفى أبو الشيخ وآخر (١٩٩١). "المنحى العملي في التعليم وربط
المعرفة بالحياة"، رسالة المعلم، العدد الثاني، المجلد الثاني والثلاثون،
عمان: وزارة التربية والتعليم.

٢٧ - معهد الادارة العامة (١٩٩٣). خطة نشاطات البرامج التدريبية ، عمان.

٢٨ - وزارة العمل: التقرير السنوي (١٩٩٣). عمان: وزارة العمل، مديرية
البحوث والدراسات.

٢٩ - يحيى هندان وآخرون. (١٩٧٨). تعليم الكبار ومحو الأمية، الأسس
النفسية والتربوية، القاهرة: عالم الكتب.

30 Affash, Y.M, (1989), " The Needs of Teachers as Adult Learners as Perceived by Teachers and Supervisors in Inservice Teacher Education Programs in Jordan", Dissertation for the Degree of Ph.D. Eastlansing: Michigan State University,.

31 Dave, R.H., (1970), "Foundation of Life Long Education", Institute of Education, UNESCO: Pergamon Press, Pp 366-368

32 Knowles, M.S, (1984), " The Adult Learner", New York: The Adult Education Company,p.31.

ورد البحث للمجلة في ١٩٩٧/٥/٢٨ أعيد البحث بعد تعديله في ١٩٩٨/٢/١٨ أجزى البحث للنشر في ١٩٩٩/٣/١٧

Achievements of Adult Education Institutions in Jordan

Salah M. Athamna

ABSTRACT: This study aimed to investigate the degree to which have been achieved the objectives of the functional adult teaching institutions in Jordan. Also, the study aimed to investigate the correlation between the averages related to the learners' satisfaction with the elements of the process and the stated objectives.

Study results are as follows:

1. The functional adult teaching institutions have achieved the following objectives to a great extent:
 - a. They have succeeded in making the learners like their job and adapt to it.
 - b. They have succeeded in arousing the learners' interest in what is happening in their environment.
 - c. They have succeeded in reinforcing the learners' sense of patriotism and being an important part of their country.
 - d. The learners have improved their ability in solving problems and they have developed a better sense of responsibility.
 - e. The learners' sense of teamwork has been reinforced.
2. These institutions have achieved the following objectives to some extent:
 - a. The learners have improved their job performance.
 - b. The institutions helped the learners to make better progress in their jobs.
 - c. They also helped the learners to acquire the skills of scientific research and self-study.
 - d. They helped the learners in increasing their income.
 - e. They helped the learners to better cope with their job and family requirements.
3. It has been found that there is a positive correlative relationship between the learner's averages regarding their satisfaction with the elements of the teaching process and the average of objective achievement.
4. Also, it has been found that there are differences of statistical significance at the level $\alpha=0.05$, between the averages of the objectives achievement and the averages related to the suitability of teaching elements. This is believed to be due to the sex variable, in favor of the males.
5. There have been differences of statistical significance at the level of $\alpha=0.05$ between the averages of the degrees of the objectives achievement, which are believed to be due to the institutions variable. There are differences between the averages of the learners of the Institution of Workers Education and the rest of the institutions, in favor of the institution of the Workers Education.