

تعليم الكبار في فلسطين:
الواقع ومتطلبات وآفاق التطوير



الموارد لتطوير القدرات البشرية والتنمية

الدكتور سامي الكيلاني

الفصل الأول - المقدمة

تتطرق هذه المقدمة إلى تحديد إطارٍ نظريٍ كخلفيةٍ مختصرةٍ لموضوع تعليم الكبار بأبعاده المختلفة: البعد الإنساني التتموي، والبعد التربوي، وبعد السياسات، إضافة إلى محاولة الوصول إلى تعريف مقبول لهذا التعليم يأخذ بعين الاعتبار الطبيعة المركبة لهذا المفهوم. كما تلقي نظرة عامة على موضوع هذا التعليم في فلسطين.

تعليم الكبار: المفهوم

يرتبط مفهوم تعلم الكبار وتعليمهم بالعديد من المفاهيم الاجتماعية والتربوية والتنموية، ويمكن أن يشكل نقطة تقاطع مهمة فيها جميعاً كالتنمية الإنسانية المستدامة، ومجتمع المعرفة، ورأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، والتعليم للجميع، والتعلم مدى الحياة، وديمقراطية التعليم، وقبلها محور الأمية. يأتي موقع مفهوم تعليم الكبار أساسياً في هذه المفاهيم جميعاً انطلاقاً من الحاجة المستمرة لتنمية المجتمعات باستثمار كل طاقاتها البشرية من ناحية، وبضرورة احترام حقوق الإنسان وفي مقدمتها حقه في التعليم وفي السعي لتحسين ظروف حياته، من ناحية أخرى. يستهدف تعليم الكبار فئة عريضة (تشمل فئات فرعية متعددة) كانت مهملة قبل الاهتمام بهذا المجال عندما كان التعليم مقتصرًا على التعليم النظامي المدرسي والعالي، لأخذًا بالاعتبار التطورات التي حدثت أصلاً في التعليم النظامي المدرسي والعالي ذاته بناء على الأزمات التي واجهها هذا التعليم في مواجهة التطورات المتسارعة، خاصة التكنولوجية منها. ومن العلامات البارزة في هذا الاتجاه، والتي اعتبرت أن التربية الحقيقية هي تلك التي تقود إلى التعلم مدى الحياة، دراسة كومبز 1973 التي اعتبرت تلك التربية عملية تفاعل مستمر مع البيئة مدى الحياة تلبى حق الفرد في التعلم وتلبي حاجاته الأساسية المتمثلة في "القدرة على القراءة والكتابة والتعامل الوظيفي مع الأعداد، واكتساب النظرة العلمية، واكتساب المهارات والمعارف الوظيفية عن الصحة والادخار وغيرها من المهارات الحياتية، واكتساب اتجاهات موجبة نحو التعاون والعمل الجمعي، والتعلم المستمر، واكتساب مهارات أساسية تساعد على رفع مستوى الفرد المعيشي وتنمية بيئته، ومعلومات عن التاريخ الوطني والمشاركة الوطنية وأهداف الأمة وتطلعاتها" (القطار ومرسي، 2017: 3).

ومن هذه المنطلقات جميعاً تطور الاهتمام بتعليم الكبار على المستوى العالمي. وكان المؤتمر الدولي السادس لتعليم الكبار الذي عقد في بيليم، البرازيل في كانون الأول 2009 تحت شعار "العيش والتعلم لمستقبل حيوي" محطة بارزة في الجهود الدولية المكرسة لهذا التعليم.

تعليم الكبار: بعد إنساني تنموي

جاء في الوثيقة النهائية لمؤتمر بيليم "لقد حان وقت العمل، لأن عدم العمل باهظ التكاليف"، هذه العبارة التي تلخص فعلاً موقع تعليم الكبار في عملية التنمية المستدامة للمجتمعات وأهمية هذا التوجه في تطوير رأس المال البشري بما يعنيه من معارف ومهارات حاضرة وقدرات ذاتية لإيجاد معرفة ومهارات غير متوفرة حالياً، وتطوير رأس المال الاجتماعي لهذه المجتمعات بما يعنيه من مؤسسات مجتمعية ومعايير تشكل نوعية وكمية من التفاعلات والعلاقات الاجتماعية التي تعتبر الصمغ الذي يضم مؤسسات المجتمع إلى بعضها (الكفاوين، 2017، Coleman, 1988). ومن هنا جاءت دعوة المؤتمر المذكور للحكومات إلى "المضي قدماً، على سبيل الاستعجال وبخطى متسارعة، بجدول أعمال تعلّم الكبار وتعليمهم". وفي سبيل تحقيق هذا الهدف صاغ المؤتمر "إطار بيليم للعمل" مطالباً الحكومات وضع السياسات اللازمة لذلك¹. وقد كانت الاستجابات الإقليمية والوطنية متفاوتة في هذا الاتجاه، كما أشار إليها التقرير العالمي الثالث بشأن تعلم الكبار وتعليمهم (اليونسكو، 2016).

إن "التكاليف الباهظة" لعدم العمل التي أشارت إليها وثيقة المؤتمر تستدعي الإسراع في وضع السياسات المطلوبة والتحرك العاجل لوضعها موضع التنفيذ، فهذه التكاليف ليست مجرد اقتصادية بل اجتماعية ثقافية ويمكن أن تتعكس على مجمل العملية التنموية، خاصة وأن الجهود تتوجه نحو تطبيق أهداف التنمية الإنسانية المستدامة (SDGs) للفترة 2015-2030، بعد عبور مرحلة الأهداف الإنمائية للألفية (MDGs)، وكلاهما يحتاج إلى مشاركة واسعة فعّالة لا تهمل أية عناصر مادية أو معنوية من مكونات رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي. فكيف يمكن، على سبيل المثال لا الحصر، تحسين الرعاية الصحية للأمم (الهدف 5 من الأهداف الإنمائية للألفية) دون تعلم وتعليم الكبار في هذا المجال، وكيف يمكن أيضاً

¹www.unesco.org/new/ar/culture/themes/dynamic-content-single-view/news/international_conference_on_adult_education_closes_with_a_ca/

تجنب هدر المياه والحصول على المياه النظيفة والنظافة الصحية (الهدف 6 من أهداف التنمية المستدامة)، وكيف يمكن استخدام الحق في انتخاب قادة البلد والمجتمع المحلي (الهدف 16 منها) دون تعلّم وتعليم الكبار؟ إن تفحص الفوائد المتقاطعة لتعلّم الكبار وتعليمهم يظهر بشكل جلي انسجامها الكبير معالأهداف الإنمائية بنسختها الأولى والثانية. يشير التقرير العالمي الثالث بشأن تعلّم الكبار وتعليمهم (اليونسكو، 2016) إلى أن مجالات فوائد تعليم الكبار وتعليمهم تتقاطع، بالمعنى الإثرائي للنقاط، وهذه المجالات هي: الصحة والرفاه، التوظيف وسوق العمل، والحياة الاجتماعية والمدنية والمجتمعية. يمكن للأهداف في هذه المجالات ولتقاطعاتها أن تتشكل وتتجسد في الممارسة بأشكال وصيغ فائقة التنوع تبعاً للسياقات السياسية- الاجتماعية- الاقتصادية التي تتم فيها، إذ يورد التقرير أربعة أمثلة من أنماط التعلم والتعليم وفوائدها تتراوح بين المساهمة في الترويج للرضاعة الطبيعية وتحسين غذاء الرضع في الحد من وفيات الرضع، والمساهمة في تحسين السلوك البيئي وزيادة القدرات القرائية، وتعلم التمارين الرياضية والأنشطة الموسيقية لتحسين الصحة النفسية والمرونة، وجلب فوائد اقتصادية لأصحاب الأعمال، وتوعية الأفراد وتمكينهم من أجل مستويات أعلى من المشاركة السياسية.

ومن ناحية اجتماعية، يمكن ملاحظة أهمية البعد الوقائي لهذا التعليم، من خلال النظر إلى المشاكل التي تواجه المجتمع في رعاية المسنين الذين تترادى نسبتهم في المجتمعات نتيجة الارتفاع في متوسط العمر نتيجة الرعاية الصحية والتطور الطبي، إذ يخدم تعليمهم في مجالاته المختلفة لتخفيف اعتمادهم على غيرهم ومساهمته الذاتية في حل هذه المشكلة.

وبالتالي فإن جهود تعليم الكبار والخطط ذات العلاقة، والتي توضع لجعل هذه الجهود مركزة نحو الهدف التنموي الأساسي الذي يكمن وراءها، ينبغي أن تكون جزءاً لا يتجزأ من الخطط التنموية الشاملة، بحيث تتكامل معها وتصب في تلبية الاحتياجات المتعلقة بالموارد البشرية لهذه الخطط. وإن لم تتوفر مثل هذه العلاقة التكاملية بين تعليم الكبار والخطط التنموية، بشكل مدروس بتفاصيله وليس بعموميته فحسب، فإن جزءاً كبيراً من هذا التعليم سيصبح في أحسن حالاته مجموعة من المخرجات المتناثرة التي تفيد الأفراد ولا تصب في الخطط التنموية المنشودة لتحقيق أهدافها.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى ضرورة النظر إلى موضوع تعليم الكبار من منظور حقوق الإنسان، وبالتالي فإن مدخل حقوق الإنسان للنظر إلى المواضيع الاجتماعية والتربوية، أو المقاربة المبنية على حقوق

الإنسان (Human Rights-Based Approach) (Ife, 2008) يصلح للعمل وفقه ليكون تعليم الكبار تنموياً إنسانياً. ويعتبر عيد (2016) أن هذا المدخل يمثل في مجال تعليم الكبار صياغة مغايرة تنقل الأفكار والنظريات إلى "ممارسات إنسانية تؤكد على تنامي الوعي بأهمية تعليم الكبار ومؤسساته كقوة مجتمعية في إحداث التغيير والمبادرة بتلبية مستجدات التنمية الإنسانية" (ص 145). ويحدد "أهم ضمانات فاعلية تطبيق هذا المدخل بما يلي:

- تعزيز قيم الشفافية والديمقراطية والمواطنة النشطة، وتوفير بيئات عمل مناسبة وداعمة،
- دعم الشراكات الفاعلة بين الجهود الحكومية ومنظمات المجتمع المدني في أنشطة تعليم الكبار على كافة المستويات،
- اللامركزية والسياق المحلي وذلك تحقيقاً للدمج بين فرص تعلم الكبار والتعلم غير النظامي واللانظامي من ناحية، ولربط تعلم الكبار بالاحتياجات المحلية من ناحية أخرى،
- اتباع سياسات وطنية في ضوء توجه دولي وذلك من أجل دعم التعليم مدى الحياة وتطبيقات التكنولوجيا في بيئات العمل، وكذلك التأكيد على إسهامات تعلم الكبار في تعزيز النمو الاقتصادي الوطني". (ص 148).

تعليم الكبار: بعد تربوي

تعتبر الأندراغوجيا (تعليم الكبار) صنواً للبيداغوجيا (تعليم الصغار) من حيث أن كليهما يقود المتعلم إلى هدف يتحدد بعوامل متعددة منها الموضوعي ومنها الذاتي ويتحقق بأساليب تدخّل مناسبة، وبالتالي فإن خصوصية الأندراغوجيا تكمن في الجزء الأخير: أساليب تدخل مناسبة. ومن هنا فإن محاولة خلق نظرية حصرية لتعلم الكبار تعتبر خطأ فادحاً، كما يعتقد بروكفيلد (Brookfield, 1995)، إذ أن "تفحص التعلم خلال مراحل العمر يدل على أن عوامل الثقافة، والعرق، والشخصية، والجو السياسي أكثر أهمية في تفسير كيفية حدوث التعلم مقارنة بالمتغيرات الزمنية للعمر". في المقابل فإن تأثير هذه العوامل يعتمد على عامل العمر من خلال تفاعل الخبرات الحياتية المتراكمة. وبالتالي فإن النظرة الأكثر واقعية وتوازناً لهذا التعليم يمكن أن تكون اعتباره فرعاً أو حالة أو جزءاً من مفهوم "التعلم مدى الحياة" (كاترين، 2013) له عناصره

المحددة التي ينبغي فهمها في إطار المتغيرات المشار إليها، خاصة وأن الفئة المستهدفة في هذا التعليم، كما هو متفق عليه، تبدأ من سن الخامسة عشرة وحتى نهاية العمر. إلى جانب ذلك يتنوع المتعلمون الكبار في خصائصهم من حيث العمر، والعمل، والمسؤولية الأسرية، وخبراتهم العملية وبرامج عملهم الوظيفي، مما يوجب على مدرب الكبار الفعال أن يدرك ويقدر هذه الخصائص من أجل أن يتعلموا بأفضل ما يكون (Huang, 2002). لتجاوز مسألة ربط الحالة التي ينطبق عليها مفهوم تعليم الكبار، يجري كرانجك مقارنة بين تعليم الصغار (Pedagogy) وتعليم الكبار (Andragogy)، إذ تعنا البداغوجيا بأولئك الذين يعتبر التعليم بالنسبة لهم دوراً اجتماعياً أو نشاطاً أساسياً أو مركزياً، بينما تعنى الأندراغوجيا بمن "أكملوا تعليمهم الأساسي أو انقطعوا عنه وتهدف لجعلهم يشاركون في أنشطة رئيسية أخرى أو يقومون بأدوار اجتماعية أخرى" (Kranjc, 2014: 19).

تقوم الأندراغوجيا على افتراضات تصف المتعلم الكبير أو الراشد بأنه ذلك الشخص الذي (1) لديه مفهوم مستقل للذات والذي يستطيع توجيه تعلمه، (2) لديه رصيد من الخبرات الحياتية والتي تعتبر مصدراً ثرياً للتعلم، (3) لديه حاجات تعلم مرتبطة بقوة بتغيير الأدوار الاجتماعية، (4) يركز على المشاكل ومعني بتطبيق فوري للمعرفة، (5) لديه دوافع داخلية للتعلم وليس لعوامل خارجية (Merriam, 2001). وبالتالي فإن الاهتمام ينبغي أن ينصب على الجانب العملي الطرائقي في تحقيق أهداف مثل هذا التعلم والتعليم، بما لا يتعارض مع استمرار جهود البحث النظري والتطبيقي باتجاه الوصول إلى فهم/ نظرية أكثر تطوراً في هذا المجال، أي جهود تتعمق في تفاصيل هذه الافتراضات، كما أشار بروكفيلد (Brookfield, 1995).

مهما تعددت تعريفات تعلم الكبار من بلد إلى آخر، ومن مصدر نظري إلى آخر، ومن تجربة محلية إلى تجربة أخرى، فإنها تشتمل على عدد من العناصر الأساسية والتي أشار إليها التقرير العالمي الثالث (اليونسكو، 2016). وتشمل هذه العناصر: العمليات التعليمية التي يتضمنها، أساليبه وعلاقته بالأنواع الأخرى من التعليم ذات العلاقة، وتقاطعها مع المفاهيم التربوية والتنموية ذات العلاقة، والفئة المستهدفة من هذا التعليم وتفرعاتها لفئات فرعية، وفلسفة هذا التعليم وأهدافه، وعوائده المتوقعة على المتعلمين وعلى المجتمع (فنون، 2013، العطار ومرسي، 2017).

ومن هنا فإن تعليم الكبار يتسم بعدد من الخصائص المرتبطة بطبيعته هذه، منها أنه:

1- تعليم اختياري طوعي،

- 2- مفتوح لمشاركة مؤسسية متعددة ولا يقتصر الإشراف عليه وتنفيذه على جهة واحدة،
- 3- مرتبط بمجالات العمل والإنتاج بشكل مباشر،
- 4- يقوم المتعلمون فيه بدور فاعل في تحديد المحتوى والأسلوب،
- 5- يقدم لبعض الوقت على شكل دورات بالتناوب مع العمل،
- 6- أقرب إلى التدريب منه إلى التعليم من حيث طرق التعلم والتعليم،
- 7- ذو طابع ديمقراطي في العلاقات والفعل التربوي،
- 8- يشمل فئات متعددة من حيث الخلفية التعليمية والاهتمام،
- 9- يتسم بالمرونة من حيث شروط القبول والتسجيل،

(الطار وموسي، 2017)

أما من حيث الأهداف العامة لهذا التعليم والتي ترتبط بالفوائد المتقاطعة التي وصفها التقرير العالمي لليونسكو (اليونسكو، 2016) والمتمثلة في: الصحة والرفاه، التوظيف وسوق العمل، والحياة الاجتماعية والمدنية والمجتمعية. ومن الأمثلة على أهم أهداف هذا التعليم والتي يمكنها أن تؤدي إلى تحقيق هذه الفوائد:

- 1- محو الأمية بتنوعاتها القرائية والوظيفية والثقافية،
- 2- تزويد المتعلمين بمهارات أساسية تساعد في أداء العمل،
- 3- نشر الثقافة الوطنية والمدنية،
- 4- الحد من أوجه قصور التعليم النظامي في المجالات الاجتماعية،
- 5- تعزيز التنمية المستدامة،
- 6- تعزيز ثقافة حقوق الإنسان،
- 7- تحقيق الذات للمتقاعدين.

(الطار وموسي، 2017، اليونسكو، 2016)

ويمر تعليم الكبار في دورة يجسد كل من أجزائها طبيعة هذا التعليم وتتفق مع الخصائص المذكورة لهذا التعليم وتصب في تحقيق أهدافه، وهذه الأجزاء هي:

- 1- تحديد الاحتياجات التعليمية: ويعتمد تحديد هذه الاحتياجات على العمل بمشاركة المتعلمين وبأسلوب يجمع ما بين الأسلوب الاستنتاجي والأسلوب الاستقرائي، ويعتمد على تحليل وضع المتعلم بصفته فرداً وبصفته عضواً في المجتمع، وذلك من أجل اشتقاق أهداف فردية واجتماعية للتدريب المعني،
- 2- تخطيط محتوى المنهاج: حتى يكون التعليم فعالاً فإن نقطة بدايته ومحتواه ينبغي أن يرتبطا بالخبرات السابقة ومستوى التعليم، وأن يبقى المنهاج مرناً ومفتوحاً للتغيير أثناء التطبيق حيث أن التفاعل بين المدرب والمشاركين قد يظهر احتياجات جديدة،
- 3- تخطيط البرنامج وتحديد صيغته وبنيته: وفي هذا الجزء يتم تحديد صيغ التدريب بعد أن تم تحديد محتواه، بما يتفق مع أهدافه ووضع المشاركين والظروف التي سيتم فيها التدريب، ووتيرة التدريب فيما إذا كان متواصلاً أو متقطعاً، واختيار أساليب التدريب بما يتلاءم مع أنماط وعادات التعلم للمشاركين،
- 4- تنفيذ البرنامج: إذا تم تحديد الأجزاء السابقة بعناية فإن مسؤولية المدرب ستكون في الغالب تيسير عمل المجموعات وتوفير متطلبات تعلم فردية للمشاركين، ويمكن استعمال مزيج مناسب من أساليب التدريب المعروفة تتراوح بين أشكال التعلم الوجيه وأنماط التعلم عن بعد،
- 5- التقييم: يجب ألا يكون التقييم ختامياً فحسب، بل يسير بموازاة التطبيق، ويؤدي إلى تغذية راجعة تمكن من إجراء تغييرات على المحتوى والأسلوب، إضافة إلى الاستفادة من تجربة البرنامج في تصميم تدريبات مستقبلية، وأن يتم ذلك باستخدام أساليب تقييم ملائمة للفئة ونوع التدريب.

(Kranjc, 2014)

تعليم الكبار: بعد السياسات

لا بد من وضع سياسات اجتماعية في مجال تعليم الكبار تأخذ الجوانب التربوية والتنموية بعين الاعتبار لتحقيق الأهداف المرجوة من تعليم الكبار، سواء منها تلك المباشرة وسهلة التحديد أو تلك غير المقصودة. وفي هذا المجال يشير التقرير العالمي لليونسكو إلى ثلاث تبعات عامة على الدول على مستوى السياسات: (1) عليها أن تتذكر أن تعلم الكبار وتعليمهم مكونان لازم من التعليم، وأن التعليم يشكل حقاً أساسياً وتمكينياً من حقوق الإنسان، (2) عليها أن ترى تعلم الكبار وتعليمهم كأحد الأبعاد التي تمثل جزءاً لا يتجزأ من مجرى الحياة المتوازن، (3) عليها النظر إلى تعلم الكبار وتعليمهم كجزء من خطة شمولية مشتركة بين قطاعات

التنمية المستدامة، وأن من شأنها أن تقدم فوائد متعددة وتأثيراً دائماً (اليونسكو، 2016). ومن نافل القول التأكيد على أن صنع مثل هذه السياسات ليس مقصوداً على الحكومات، بل ينبغي أن يتم بأوسع مشاركة من الشركاء المعنيين من القطاع الخاص والقطاع الأهلي غير الحكومي، ومن الخبراء الفنيين في المجالات المختلفة لهذا التعليم في قطاعات الحياة المختلفة. كما ينبغي أن تراعي عملية صنع هذه السياسات مجموعة من الاعتبارات التي تجعل من هذه السياسات انعكاساً واقعياً للاحتياجات، مثل مرورها بالمراحل اللازمة من التحليل والمناقشة والحوار، ووجود التكامل والتعاون بين الأطراف المشاركة مع اهتمام خاص بمؤسسات المجتمع المدني، والاتفاق على المبادئ التي تركز عليها السياسات المنشودة، ومراعاة السياق المجتمعي، وضرورة وجود نظام اتصالات فاعل بين هذه الأطراف لتبادل البيانات والخبرات (حمزة، 2015).

وفي هذا الصدد يوصي الشرعي (2016) بتوصيات تشمل العناصر الأساسية التي يجب أن يشملها التخطيط الاستراتيجي وتطوير السياسات في مجال تعليم الكبار، وذلك بناء على تحليله لعدد من التجارب العالمية في هذا الصدد، والتي يمكن الاستفادة منها في الدول العربية. وهذه العناصر:

- 1- أنواع تعليم وتأهيل الكبار المطلوبة، وما يتعلق بها من عناصر، مثل: البرامج، والمفاهيم، والفعاليات، وأنواع المعارف والمهارات المختلفة،
- 2- الاستفادة من المعايير والشروط العالمية لتخطيط وإدارة تعليم الكبار، والمستندة إلى دراسة السياق الثقافي الاجتماعي الاقتصادي للمجتمع المستهدف، والسمات الديمغرافية لمجتمع الكبار،
- 3- مشاركة جميع الجهات والمؤسسات والمناطق التي تساهم وتستفيد من تعليم الكبار، وأسس هذه المشاركة والأدوار.
- 4- تحديد أولويات تعليم الكبار، وما تمليه من خطوات ومتطلبات، والتي تشمل:
 - أ- دراسة مجمل خصائص الكبار في المجتمع المستهدف،
 - ب- بناء هيكل تنظيمي لتعليم الكبار،
 - ت- تطوير تعليم الكبار لمحو الأمية والتعليم الأساسي والثانوي (لمن فاتهم ذلك طبعاً)،
 - ث- تفعيل دور الجامعات،
 - ج- توفير التعليم المهني في مكان العمل وخارجه،
 - ح- البدء بالتعليم المستمر،
 - خ- استخدام التعلم عن بعد والتعلم المفتوح،

- د- تعميم تعليم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات،
- ذ- إنشاء مكاتب عامة وتعزيز دور مكاتب الجامعات،
- ر- تعليم المسنين أو التعليم مدى الحياة.

تعليم الكبار: التعريف

تعددت المحاولات لوضع تعريف لتعليم الكبار، وتداخلاته وعلاقاته مع المفاهيم الأخرى ذات العلاقة التي تمت الإشارة إليها آنفاً، ويمكن القول أن التعامل مع هذا المفهوم انطلاقاً من حيث أهدافه وأدواره والفئات التي يستهدفها يعتبر أسهل وأقل إشكالاً من البحث عن "تعريف قاطع مانع" له. إذا كان لا بد من طرح تعريف لهذا المفهوم، فإنه يمكن إيراد بعض التعريفات كنماذج ومن ثم اختصارها في تعريف عام، ربما يكون الأدق ولكنه الأقل فائدة من الناحية الوظيفية التي تناط بالتعريف، إن جاز التعبير.

يعرف أحد أبرز أعلام تعليم الكبار في الوطن العربي، الدكتور محيي الدين صابر، مفهوم تعليم الكبار بأنه "نظام التعليم الذي يتم خارج نطاق المؤسسة التعليمية النمطية وهو بهذا يتسع جمهوره فيشمل الأميين الذين لم يتعلموا القراءة والكتابة أساساً لأنهم في الغالب الأعم لم يدخلوا المدرسة من البداية، ويشمل أولئك الذين دخلوها لفترة أو فترات في مرحلة أو أكثر من مراحلها وحتى أولئك الذين دخلوها وأتموها في كل مراحلها، وهذه الجماعات تحتاج في مستوياتها المختلفة إلى الانتفاع بنشاط تعليم الكبار وبرامجه المتنوعة وأساليبه المتعددة وبما يقدم من خلالها من خدمات متصلة بالتعليم الأساسي أو باستكمال بعض المراحل التعليمية أو للإعداد والتأهيل أو لتجديد الخبرة أو تنويعها أو تغييرها تكييفاً مع الحاجات الفردية والاجتماعية" (صابر، 1976: 36).

فيما عرفته منظمة اليونسكو (في مؤتمرها في نيروبي/كينيا سنة 1976) بأنه ذلك التعليم الذي "يستهدف بالتحديد الأفراد الذين يعتبرهم المجتمع الذي ينتمون إليه كباراً أو راشدين، لتحسين مؤهلاتهم الفنية والمهنية، وتطوير قدراتهم، وإثراء معرفتهم، وذلك لإتمام مستوى معين من التعليم الرسمي، أو للحصول على معرفة أو اكتساب مهارات أو تطوير كفايات في ميدان جديد أو لإنعاش أو تحديث معرفتهم في ميدان معين. ويشمل هذا ما يمكن أن يعرف بـ"التعليم المستمر"، أو "التعليم المتكرر" أو "تعليم الفرصة الثانية"

(<http://uis.unesco.org/en/glossary-term/adult-education>).

وعرفته المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بأنه "مجل العمليات التعليمية التي تجري بطريقة نظامية أو غير نظامية، والتي ينمي بفضلها الأفراد الكبار في المجتمع قدراتهم، ويثرون معارفهم، ويحسنون مؤهلاتهم التقنية أو المهنية، أو يسلكون بها سبيلاً جديدة لكي يلبوا حاجاتهم وحاجات مجتمعهم. ويشمل تعليم الكبار التعليم النظامي والتعليم المستمر، كما يشمل التعليم غير النظامي وكافة أشكال التعليم غير الرسمي والعفوي المتاحة في مجتمع يتعلم ويتسم بتعدد الثقافات، حيث يتم الاعتراف بالنهج النظرية والنهج التي تركز على التطبيق العلمي". (مذكور في: وزارة التربية والتعليم العالي، 2011: ص16)

وعرفته الموسوعة البريطانية بأنه أية صورة من التعلم يقوم به الرجال والنساء الناضجون أو يقدم لهم، وتضيف نقلاً عن تقرير للمعهد الوطني لتعليم الكبار (إنجلترا وويلز) في العام 1970 بأنه "أي نوع من التعليم للأشخاص الذين في عمر يمكنهم من العمل، التصويت، القتال، والزواج والذين أنهوا مرحلة التعليم المتواصل [إن وجدت] التي بدأت في مرحلة الطفولة" (<https://www.britannica.com/topic/adult-education>).

وبالتالي يمكن تعريفه تعريفاً مختصراً، كما ذكر آنفاً، بأنه "مجل الجهود المنظمة التي تقدم لمن يعتبرون كباراً في مجتمعهم خارج مسار التعليم المدرسي والعالي المعتاد، لتطوير معارفهم ومهاراتهم من أجل تحسين وضعهم الذاتي واندماجهم الفعّال في حياة المجتمع". ويبقى هذا التعريف وغيره مفتوحاً بانتظار تحديد ما المقصود ب"الكبار" وتحديد ماهية متطلبات تحسين الوضع الذاتي، وماهية متطلبات الاندماج الفعّال في المجتمع.

تعليم الكبار وفلسطين

رغم الظروف السياسية التي مرت على فلسطين منذ بداية القرن الماضي، من استعمار خارجي ومحاولات طمس الهوية الوطنية بعد نكبة 1948 ومن ثم احتلال الضفة الغربية بما فيها القدس وقطاع غزة في العام 1967، شكل تعليم الكبار مظهراً من مظاهر دفاع المجتمع الفلسطيني عن كيانه الوطني، من جهة، ووسيلة من وسائل صموده في وجه صعوبات الحياة، من جهة أخرى. وقد تحملت مؤسسات المجتمع المدني الدور الرئيسي في برامج تعليم الكبار إلى جانب دور وكالة الأمم المتحدة لغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا)، إلى جانب دور المؤسسات الحكومية في الفترة 1948-1967 في كل من الضفة الغربية (الأردن) وقطاع غزة (مصر). وعمل الاحتلال الإسرائيلي خدمة لحاجات سوق العمل لديه على تأسيس

مراكز للتدريب المهني بعد العام 1967 مباشرة. وفي هذه الفترة يسجل لجامعة بيرزيت دورها الطليعي في هذا المجال بتأسيسها دائرة لمحو الأمية وتعليم الكبار كجزء من دورها المجتمعي، وذلك بالتعاون مع الجمعيات الخيرية، وذلك من حيث العمل المباشر في هذا المجال ومن حيث تدريب المعلمين والمعلمات في مجال محو الأمية بالتعاون اتحاد الجمعيات الخيرية.

ومنذ تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية على أرض الوطن في العام 1994، شكل تعليم الكبار بمختلف فروعهِ وتجسيدهاتهِ مجالاً رئيساً في عملية التنمية ومحطاتها تمام الأطراف الشريكة التي تعمل في هذا الإطار: الوزارات والمؤسسات الحكومية، ومؤسسات المجتمع المدني، والقطاع الخاص، والهيئات الدولية ومؤسسات التعاون الدولي التابعة للعديد من الدول الداعمة لعملية إعادة البناء نحو بناء الدولة الفلسطينية المنشودة. وفي مجال تطوير تعليم الكبار، بذلت العديد من الجهود المنظمة لمناقشة واقع هذا التعليم وأعدت دراسات مختلفة في هذا المجال، بمبادرات من وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية ذات العلاقة (وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة العمل)، ومؤسسات الأبحاث المتخصصة كمعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس، والمؤسسات الدولية كوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) ومنظمة العمل الدولية، ومؤسسات التعاون الدولي لبعض الدول كمؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار. وفي هذا المجال يمكن الإشارة إلى الأمثلة التالية: دراسة "تعليم الكبار في فلسطين: دراسة تحليل الوضع" (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011)، ودراسة "تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب المهني والتقني: متطلب أساسي للاستجابة لاحتياجات سوق العمل" (ماس، 2015)، و"الاستراتيجية الوطنية لتعليم/ تعلم الكبار (في سياق التعلم مدى الحياة): 2014-2019"، (الفريق الوطني ...، 2013)، و"التقرير الوطني لفلسطين حول تطور تعليم الكبار ووضعهِ الحالي" (Fannoun, 2008).

وقد تطرقت هذه الدراسات بشكل عام، ومن زوايا اهتمام المؤسسات التي أجريت في إطارها، إلى عناصر أساسية في رصد واقع تعليم الكبار في فلسطين وآفاق تطوير هذا التعليم، مثل:

- 1- الواقع الحالي لتعليم الكبار في فلسطين، من حيث البرامج الحالية والمستقبلية والخطط المعدة،
- 2- مجالات تعليم الكبار التقليدية منها والحديثة،
- 3- آثار ونتائج الجهود المبذولة في مجالات تعليم الكبار،

- 4- الشركاء والمشاركون في هذا التعليم وأدوارهم وآفاق تعاونهم،
- 5- التحديات والصعوبات التي تواجه هذا التعليم، خاصة غياب القوانين واللوائح وآليات التنفيذ،
- 6- التوصيات المتعلقة بتطوير هذا القطاع واتجاهات التطوير، خاصة ما يتعلق منها بالموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير هذا التعليم، وضرورة التنسيق وإزالة الازدواجية بين الجهات التي تعمل في هذا المجال.

ويمكن اعتبار وثيقة الاستراتيجية الوطنية لتعليم/ تعلم الكبار (الفريق الوطني ...، 2013) محطة رئيسية في جهود تطوير هذا التعليم، والتي جاءت استجابة لتوصيات المؤتمر العالمي السادس لتعليم الكبار في بيليم، البرازيل في العام 2009. وقد عالجت هذه الوثيقة جوانب أساسية في عملية تعليم الكبار في فلسطين وشخصت العقبات التي تواجهها ومتطلبات النهوض بها. وقد أشارت هذه الوثيقة إلى عدد من النقاط المهمة في تحديد معالم واقع تعليم الكبار في فلسطين ومتطلبات النهوض به، من بينها أعراض ومظاهر المشكلة التي يواجهها هذا التعليم والمسارات الاستراتيجية له. ومن أبرز عناوين المشكلة التي يواجهها التعليم، حسب الوثيقة، كانت العناوين التالية: عدم وضوح المعايير والمقاييس، وعدم الربط بين مشكلة التسرب من المدارس ودور تعليم الكبار، والنقص في البيانات حول الأمية وعدم وجود تعريف محدد لها، وتبعثر الجهود في هذا المجال لغياب التنسيق بين القطاعات المختلفة، وضعف تمويل برامج هذا التعليم، والنمط التقليدي السائد في التعليم في فلسطين.

وتتضمن المسارات الاستراتيجية لتعليم الكبار، حسب الوثيقة ذاتها، ما يلي: محو الأمية وتعليم المتسربين من المدرسة، والتعليم والتدريب المهني، والتعليم المجتمعي، والتعليم المستمر في الجامعات، وتأهيل الأسرى المحررين، وتغيير المسارات المهنية، والعلوم الزراعية. هذه المسارات، كما دعتها الوثيقة، ما هي إلا ترجمة صائبة ضمن السياق الفلسطيني للفوائد أو المجالات العامة التي حددها التقرير العالمي الثالث بشأن تعلم الكبار وتعليمهم (اليونسكو، 2016) المذكورة سالفاً: الصحة والرفاه، التوظيف وسوق العمل، والحياة الاجتماعية والمدنية والمجتمعية.

الفصل الثاني

هذه الدراسة: دواعيها، أهدافها، منهجيتها

تأتي هذه الدراسة حول موضوع تعليم الكبار، كمجال مهم تنموياً بأبعاده المختلفة كما تم توضيحه في الفصل السابق، لتبني على جهودٍ سابقة ضمن محاولة السير قدماً في عملية تطوير تعليم الكبار في فلسطين. وتتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية تعليم الكبار بحد ذاته، هذه الأهمية التي حددتها وثيقة الاستراتيجية الوطنية لتعليم/ تعلم الكبار (الفريق الوطني، 2013) في: أنه موجه لفئة بحاجة إلى الوفاء باحتياجاتها وتفعيل دورها في حياة المجتمع، وباعتباره رافداً للعملية التنموية ككل، وأنه يصب في الخطط الوطنية الخاصة بالتعليم بشكل عام وبالخطط الوطنية القطاعية الأخرى، كما أنه يساهم في علاج المشاكل الاجتماعية كالفقر والبطالة الناجمة عن عدم التطابق بين احتياجات سوق العمل وقدرات قطاع واسع من الكبار، وأنه يؤدي إلى الانفتاح على تجارب وثقافات الشعوب الأخرى وتبادل الخبرات معها.

كما تتبع أهمية هذه الدراسة من مساهمتها في تكامل الجهود لتطوير تعليم الكبار في فلسطين، من خلال تسليطها الضوء على دور القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية وذلك في إطار التخطيط المبني على فهم واقع هذا التعليم بكل أبعاده، فكان لا بد من امتلاك صورة عن دور الجهات غير الحكومية التي تشارك في مدخلات هذا التعليم وما تقدمه، للتكامل مع دراسة جهود الجهات الحكومية في تعليم الكبار.

تأتي هذه الدراسة لتشكّل جزءاً من عملية تشخيص واقع تعليم الكبار في فلسطين، وذلك بهدف تقديم صورة أعمق عن هذا الواقع من حيث إجراء تحليل للوضع، وتقديم خارطة شاملة كمية ونوعية حول مزودي خدمات وبرامج تعليم الكبار في فلسطين، واحتياجات وتطلعات الفئات المستفيدة من برامج تعليم الكبار المطروحة، وتقديم إطار تحليلي ومرجعي للجهات الوطنية والدولية، وتحديد التدخلات النوعية على مستوى الخطط الاستراتيجية والتشغيلية والمشاريع والبرامج وتجنيد الاموال لدعم تطوير برامج تعليم الكبار. وتحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما هي نقاط القوة ونقاط الضعف لقطاع تعليم الكبار في فلسطين؟ وما هي آفاق تطوير هذا التعليم؟
- كيف يتم تقديم برامج تعليم الكبار في فلسطين؟
- ما هي الأطر العامة التشريعية والقانونية التي تنظم تعليم الكبار في فلسطين؟ ومن هي الجهات الحكومية المسؤولة عنه في فلسطين؟

- ما هي المجالات التي يقدم في إطارها تعليم الكبار في فلسطين؟
- ما هي مصادر الدعم لتعليم الكبار في فلسطين؟
- ما هي احتياجات سوق العمل الفلسطيني من تعليم الكبار؟
- ما هي الأولويات الرئيسية لتطوير قطاع تعليم الكبار في فلسطين؟

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي لدراسة واقع تعليم الكبار، وذلك بناء على البيانات الكمية والكيفية التي تم جمعها باستخدام ثلاثة أنواع من الأدوات البحثية: الاستبانة، والمقابلة الفردية، والمجموعة البؤرية، إضافة البحث المكتبي (Desk research) بمراجعة المصادر الثانوية التي سبق وأن تطرقت لهذا الموضوع بكلية المدروس. وتعتمد هذه المنهجية على جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج والاستخلاصات، ومن ثم التوصيات.

جمع البيانات

شملت عملية جمع البيانات استخدام المنهجية والأدوات البحثية التالية:

أولاً- الاستبانة

تم استخدام استبانة بحثية للتعرف على بيانات أساسية حول عمل المؤسسات العاملة في تعليم وتدريب الكبار، وذلك في الجوانب التالية: معلومات عامة حول المؤسسة، مجالات التعليم/ التدريب الذي تقدمه، إحصاءات حول متوسط عدد الدورات وأعداد الملتحقين/ الخريجين وأعداد المدربين في آخر 3 سنوات، وأهم الصعوبات التي تواجه عمل المؤسسة، وأهم مؤشرات نجاحها من وجهة نظر إدارتها. وقد تم إعداد الاستبانة التي استخدمت بعد مراجعة الأدب البحثي في هذا المجال، حيث أعدت مسودة للأداة تمت مناقشتها من قبل الفريق البحثي والمؤسستين الشريكتين للوصول إلى الصيغة النهائية التي استخدمت في جمع البيانات (الملحق 1). وقد جاءت الصيغة النهائية للاستبانة بناء على مسودة اقترحتها المؤسسة التي قامت بالدراسة وملاحظات ومقترحات الخبراء من الجهتين الفئتين المشرفتين على الدراسة: قسم التعليم غير النظامي في وزارة التربية والتعليم العالي، ومؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار. وقد تم تطبيق هذه الاستبانة على عينة من المؤسسات العاملة في هذا المجال من القطاع الخاص والمنظمات غير

الحكومية. وقد تم اختيار هذه العينة من مجتمع الدراسة المتمثل بقائمة المؤسسات التي تم الحصول عليها من الوزارات الرئيسية التي تعمل في مجال تعليم الكبار وفي ترخيص مؤسسات القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية، وهي وزارات: التنمية الاجتماعية، ووزارة العمل، ووزارة الاقتصاد، ووزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة الداخلية. ونتيجة لعدم تنظيم البيانات المتوفرة في القوائم التي وردت من هذه الوزارات، تمت "فترة" البيانات لتجنب النقاطات من جهة ولإستبعاد المؤسسات المرخصة التي ليس لها علاقة بتعليم الكبار والتي احتوتها قوائم بعض الوزارات، وأصبحت القائمة النهائية للمؤسسات التي شكلت مجتمع الدراسة 1016 مؤسسة (الملحق 2)².

وقد تم اختيار عينة بأسلوب العينة العنقودية العشوائية، حسب العناقيد التي يمثلها تقاطع المجموعات الجغرافية مع الوزارات المعنية، كالتالي:

المجموعات الجغرافية: محافظتي طولكرم وقلقيلية، محافظتي نابلس وسلفيت، محافظتي جنين وطوباس، محافظة رام الله والبيرة، محافظة القدس، محافظة بيت لحم، محافظة الخليل، محافظة أريحا، قطاع غزة. الوزارات: وزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة العمل، ووزارة الاقتصاد، ووزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة الداخلية. بحيث تم اختيار من كل خلية/ عنقود 10% من المؤسسات المسجلة بما لا يقل عن 5 مؤسسات من العنقود، عشوائياً، بحيث تشمل الإضافة، إن لزم، مؤسسات رئيسية معروفة بنشاطها في مجال تعليم الكبار. وقد بلغ عدد عناصر العينة 140 مؤسسة، وكانت قائمة هذه المؤسسات موزعة كما في الملحق (2ب). ونتيجة للمعرفة الأولية أثناء التحضيرات للدراسة بأن هناك مؤسسات غير فاعلة ضمن القوائم التي تم الحصول عليها، تقرر في حالة عدم وجود مؤسسة متضمنة في العينة بسبب انتهاء عملها أو تغير مجال عملها أن يتم اختيار مؤسسة أخرى من العنقود ذاته.

ثانياً- المقابلات الفردية

تم إجراء مقابلات معمقة مع خبراء في هذا المجال مثل إدارات مؤسسات عاملة في هذا المجال، ومسؤولي الإدارات ذات العلاقة بتعليم/ تدريب الكبار في الوزارات ذات الصلة. وكانت المقابلات من النوع نصف المفتوح وموجهة بدليل للميسر. وقد تم إعداد دليل لإجراء المقابلات بنسختين الأولى للمقابلات مع مسؤولي المؤسسات (الملحق 3أ)، والثانية للمقابلات مع مدربين ومستفيدين من التدريب (الملحق 3ب).

²يضاف إلى هذه القائمة المؤسسات والمراكز التي تديرها وتشرف عليها بعض هذه الوزارات في مجال تعليم الكبار.

ثالثاً-المجموعات البؤرية

تم اختيار عدد من المجموعات البؤرية يتكون أعضاؤها من ممثلي المؤسسات التي شملتها عينة الاستبانة بناء على نتائج تحليل بيانات الاستبانات، ويضاف إلى كل مجموعة أية مؤسسة رئيسية لم يتم اختيارها عشوائياً في عينة الاستبانة، وممثل عن مركز/دائرة/ وحدة التعليم المستمر في مؤسسة/ مؤسسات التعليم العالي في مجال المجموعة العنقود. وتم إعداد دليل لتيسير المجموعات يتضمن أسئلة تمهيدية وتوجيهات للتعلم (الملحق 3 ج).

وقد جرى تطوير هذه الأدوات بالتعاون بين فريق الدراسة والمؤسستين الشريكتين في الإشراف على الدراسة: وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، ومؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار (DVV).

رابعاً- البحث المكتبي (Desk Research)

استكمالاً لرسم صورة لواقع تعليم وتعلم الكبار فلسطين، تم القيام ببحث في المصادر الثانوية المتوفرة حول واقع الجهود الحكومية في تعليم الكبار وتحقيق البيانات المتوفرة وتحديثها فيما يتعلق بالجهود التي تقدمها الوزارات والهيئات الحكومية ذات العلاقة.

تحليل البيانات

تمت معالجة البيانات التي جمعت بواسطة الأدوات الثلاث تمهيداً لتحليلها، باتخاذ الخطوات التالية:

- تم تفرغ البيانات التي تضمنتها استبانات البحث الواردة من الميدان في جدول يتضمن التكرارات المئوية لأنماط استجابات المبحوثين.
- تم تفرغ المقابلات الفردية في نموذج لكل مقابلة، ثم تم وضع الإجابات التي قدمها جميع من تمت مقابلتهم عن كل سؤال من أسئلة المقابلة في جدول خاص، وذلك لتسهيل الربط بين الإجابات من خلال محاور و"ثيمات" تلقي الضوء على واقع تعليم الكبار فيما يتعلق بموضوع السؤال المعني (Flick, 2006).

وبناء على هذه المعالجات تم تحليل البيانات على النحو التالي:

- تحليل قوائم المؤسسات المرسله من الوزارات ذات الصلة لتبيان التوزيع الجغرافي والاختصاصي للمؤسسات،
- تحليل البيانات الكمية التي نتجت عن جمع البيانات بواسطة الاستبانة حول مجالات التدريب العينية وطاقتها التدريبية وطواقمها التدريبية، وأهم الصعوبات التي تواجهها المؤسسات وأبرز نجاحاتها.
- تحليل معطيات البيانات الناتجة عن المقابلات الفردية المعمقة بعد معالجتها كما ورد، وتحليل البيانات الناتجة عن المجموعات البؤرية لإلقاء الضوء على عناصر عملية تعليم/ تدريب الكبار في المؤسسات العاملة في هذا المجال من حيث: تقييم الاحتياجات ومراعاتها، مناهج التدريب، أساليب التدريب، إعداد المدربين/ الميسرين، التقويم والإشراف والمتابعة، أهم مؤشرات النجاح من ناحية نظرية وفي الواقع، أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجهها المؤسسات، أساليب التطوير التي تتبعها المؤسسات بناء على التغذية الراجعة من التقويم، وأهم التوصيات لصانعي السياسة للوصول إلى مؤسسة تعليم الكبار والوصول إلى أفضل مستوى لعملية تعليم الكبار.
- جمع البيانات المتوفرة في المصادر الثانوية حول الجهود الحكومية في تعليم وتعلم الكبار وتدقيقها وتحديثها بالتواصل مع قسم التعليم غير النظامي في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ومعهد التعاون الدولي التابع للجمعية الألمانية لتعليم الكبار (DVV) في فلسطين.

حدود (limits) الدراسة ومحدودية (limitations) نتائجها

تم جمع البيانات في الدراسة خلال الفترة آذار 2019 حتى أيار 2019، من مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة، ومن المؤسسات التي وردت في قوائم الوزارات ذات الصلة: وزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة العمل، ووزارة الاقتصاد، ووزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة الداخلية.

ومن حيث محدودية النتائج، فإن نتائج الدراسة تعتبر محدودة لأسباب أهمها: عدم كفاية البيانات المتوفرة لدى الجهات الحكومية من وزارات مختصة وهيئات حول موضوع تعليم الكبار، والخلط في تصنيف المؤسسات المرخصة من الوزارات ذات العلاقة، الأمر الذي يعتبر مصدراً لمحدودية (limitation) النتائج من حيث التفاصيل، إلا أنه في المقابل يمكن القول أن النتائج المبنية على هذه البيانات تمثل الواقع بتعقيده ويمكن أن توفر صورة مقبولة له، الأمر الذي لا يخل بالاستنتاجات العامة المتعلقة بالأهداف التي سعت هذه الدراسة للوصول إليها.

الفصل الرابع

النتائج

حاولت هذه الدراسة جمع أكبر قدر ممكن من البيانات حول واقع تعليم الكبار في فلسطين الذي تقدمه جهتين مهمتين في هذا المجال: القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية، إلا أن ذلك الأمر واجه عدة معوقات، أهمها عدم كفاية البيانات المتوفرة لدى الجهات الحكومية من وزارات مختصة وهيئات تتعامل مع موضوع تعليم الكبار حول المؤسسات الفلسطينية الخاصة وغير الحكومية المعنية، والخط في تصنيف المؤسسات المرخصة من الوزارات ذات العلاقة بحيث لم يكن هناك فرزاً واضحاً بين مؤسسات تعمل في تعليم/ تدريب الكبار ومؤسسات تعمل في خدمات ومجالات أخرى مرخصة لدى الجهة الحكومية ذاتها، وربما يعود ذلك إلى عدم وضوح مفهوم "تعليم الكبار" وضوحاً كافياً لدى إدارات هذه الوزارات، إضافة إلى عدم تنظيم البيانات المتوفرة، مما اضطر القائمين على هذه الدراسة إلى القيام بـ"فلتر" البيانات التي تم الحصول عليها على شكل قوائم للمؤسسات المرخصة وذلك لإلغاء التقاطعات بينها من جهة، ولإستبعاد المؤسسات المرخصة التي ليس لها علاقة بتعليم الكبار والتي احتوتها قوائم بعض الوزارات. وبالتالي يمكن القول أن النتائج المبينة على هذه البيانات تمثل الواقع إلى درجة كافية من منظور أهداف هذه الدراسة، ومن جانب آخر فإن ذلك يعتبر مصدراً لمحدودية (limitation) النتائج التي يتم التوصل إليها من حيث التفاصيل، ولكنه لا يخل بالاستنتاجات العامة التي وصلت إليها الدراسة.

كما تم توضيحه في منهجية الدراسة، فقد تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبانة من 140 مؤسسة تعمل في مجال تعليم/ تعلم الكبار، ويجدر القول أنه خلال التطبيق الميداني للاستبانة ظهرت تباينات بين ما تحتويه القوائم التي حصل عليها فريق البحث والواقع على الأرض، مثل وجود مؤسسات مسجلة لكن ليس لديها مقر أو نشاط، أو أن نشاطها قد تغير ولم يعد ذو علاقة بموضوع الدراسة، مما جعل العينة الواقعية تختلف قليلاً عن العينة التي تم اختيارها. ومن ثم تم إجراء مقابلات فردية مع ذوي خبرة في العمل في مؤسسات تطرح برامج في هذا المجال (الملحق 4- قائمة بمن تمت مقابلاتهم)، وتم تنظيم خمس مجموعات بؤرية مع مدربين ومستفيدين من برامج المؤسسات وخبراء متقدمين في هذا المجال (الملحق 5- قائمة المشاركين في المجموعات). وفيما يلي النتائج المبينة على هذه البيانات.

أولاً - النتائج المبينة على الاستبانة

لدى تحليل البيانات التي وفرها تطبيق الاستبانة ميدانياً، تم تجميع الفقرات التي تضمنتها الاستبانة في 3 مجموعات تمثل كل منها محوراً محدداً في واقع تعليم الكبار، بشكل يختلف عن الترتيب الوارد في الاستبانة، وهذه المحاور هي: الأوضاع العامة لمؤسسات تعليم/تعلم الكبار؛ الجوانب الفنية في أداء مؤسسات تعليم/تعلم الكبار؛ الحاجات الأساسية للمؤسسات، وعوامل النجاح فيها، والمعوقات التي تعترضها. وفيما يلي عرض لهذه النتائج حسب المحاور التي تم تحديدها.

أ- الأوضاع العامة لمؤسسات تعليم/تعلم الكبار

يتضمن هذا الجزء ما وفرته البيانات التي تم جمعها حول جوانب عامة في حياة المؤسسات: تبعيتها من حيث الترخيص للوزارات ذات العلاقة، واستقلاليتها وتأسيسها ومقراتها، ومواردها البشرية، وطاقاتها التدريبية.

يبين الجدول (1) المؤسسات التي تم الوصول إليها واستجابت بتعبئة الاستبانة، موزعة على الوزارات ذات العلاقة التي رخصتها، ومجمعة في فئتين: الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ العدد الكلي لهذه المؤسسات 140 مؤسسة. ولا يمكن الجزم بأن هذا التوزيع ذي علاقة مباشرة وقوية بمجالات التعليم والتدريب التي تعمل فيها هذه المؤسسات، إذ أن عملية الترخيص كما أفاد مشاركون في المقابلات الفردية والمجموعات البؤرية لا تتعدى المتابعة العامة لوجود الترخيص ووجود تقرير عام يقدم لهذه الجهات. إلا أن أهم ما يشير إليه هذا التوزيع يكمن في ضرورة وجود سياسة موحدة لهذه الجهات فيما يتعلق بدورها في متابعة وتطوير تعليم الكبار مبني على فهم مشترك لهذا الموضوع وأهميته ودوره في خططها التطويرية.

الجدول (1): توزيع المؤسسات التي شملتها العينة على جهات الترخيص

جهة الاختصاص	الضفة الغربية	قطاع غزة	الأراضي الفلسطينية
1. وزارة العمل	38	2	40
2. وزارة التربية والتعليم العالي	31	12	43
3. وزارة الثقافة	2	4	6
4. وزارة التنمية الاجتماعية	2	0	2
5. وزارة الاقتصاد الوطني	36	12	48
6. غير ذلك/مؤسسات دولية	1	0	1
المجموع	110	30	140

ويبين الجدول (2) عمر المؤسسات واستقلالها أو تبعيتها لمؤسسات أكبر إضافة إلى جوانب متعلقة بخدماتها مكانياً وزمنياً. ويتضح من هذه البيانات أن الغالبية العظمى من هذه المؤسسات قد تأسس بعد العام 2001، والنسبة الأكبر منها قد تأسست بعد العام 2010، وقد يعتبر هذا الأمر مؤشراً إيجابياً إن كان ناتجاً عن فهم لدور تعليم الكبار ومرتبباً بتخطيط في هذا المجال. ومن حيث استقلال المؤسسات فإن الغالبية العظمى منها مستقلة إدارياً، وهذا جانب ذو حدين: قدرتها على تخطيط برامج وأنشطة بمرونة ولكنه في الوقت ذاته قد يكون مؤشراً لغياب تضافر الجهود وتفتتها في ظل غياب أطر توحد مخرجات عملها وعدم وجود تنسيق قطاعي بينها. ويتضح من حيث ملكية المقرات الخاصة بهذه المؤسسات أن الغالبية منها تعمل في مبانٍ مستأجرة، الأمر الذي يشكل عبئاً مادياً عليها. وتبين البيانات الأخرى في الجدول محدودية القدرات اللوجستية لهذه المؤسسات بشكل عام. ولا يمكن الجزم بأهمية وجود مكان مخصص لتخزين المواد في القدرة اللوجستية للمؤسسات، رغم النسبة العالية لهذا الجانب، حيث أنه يمكن الافتراض أن المقصود بذلك زاوية أو مكان أو مساحة محدودة ضمن المكاتب أو القاعات التدريبية، وذلك في ضوء المساحات الكلية المشار إليها في الجدول.

الجدول (2): مجموعة من الخصائص للمؤسسات التي شملتها العينة

الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	
سنة التأسيس/ الترخيص			
10.7%		13.6%	قبل عام 1990
9.3%	6.7%	10.0%	بين عام 1991 والعام 2000
31.4%	40.0%	29.1%	بين عام 2001 والعام 2010
48.6%	53.3%	47.3%	بعد العام 2010
100.0%	100.0%	100.0%	المجموع
استقلال المؤسسة			
83.6%	93.3%	80.9%	1. مستقل
16.4%	6.7%	19.1%	2. تابع لمؤسسة أخرى
معدل ساعات دوام المؤسسة			
5	7	4	في الصباح
4	4	4	في المساء
ملكية مبنى المؤسسة			

80.0%	100.0%	74.5%	1. مستأجر
15.7%		20.0%	2. ملك للمؤسسة
2.1%		2.7%	3. تبرع من جهات أخرى
2.1%		2.7%	4. غير ذلك/حدد
2,276	110	2,166	عدد القاعات المتوفرة
85.0%	73.3%	88.2%	وجود أماكن خاصة بالإنتاج وحفظ الأدوات والوسائل الخاصة بالعملية التدريبية والتعليمية
18,939	1,084	17,855	مساحة القاعات التدريبية بالمتر المربع

ويبين الجدول (3) واقع الموارد البشرية في المؤسسات، وتشير البيانات إلى وجود نمط ذكوري عالٍ في إدارة المؤسسات، وبدرجة أقل في طواقمها التدريبية المتفرغة وغير المتفرغة. ومن حيث التأهيل والخبرة، فإن البيانات تشير إلى وجود موارد بشرية مناسبة للعمل في هذه المؤسسات، ولكن معدل عدد المدربين في المؤسسة الواحدة يعتبر قليلاً: حوالي 3 متفرغين و3 غير متفرغين. ويمكن اعتبار أن هذا الواقع، رغم تواضعه كمياً، كافياً للنهوض بقطاع تعليم الكبار إذا ما توفرت السياسات الوطنية اللازمة والخطط العملية الملائمة للنهوض به.

الجدول (3): الموارد البشرية في المؤسسات التي شملتها العينة

الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	مدير المؤسسة
73.6%	80.0%	71.8%	ذكر
26.4%	20.0%	28.2%	انثى
			المؤهل العلمي
1.4%		1.8%	ثانوية عامة
7.9%	6.7%	8.2%	دبلوم متوسط
57.9%	73.3%	53.6%	بكالوريوس
32.9%	20.0%	36.4%	ماجستير فأكثر
93.6%	100.0%	91.8%	متفرغ لإدارة المؤسسة
			سنوات الخبرة

38.6%	46.7%	36.4%	أقل من 5 سنوات
32.9%	33.3%	32.7%	من 6 الى 10 سنوات
15.0%	6.7%	17.3%	من 11 الى 15 سنة
13.6%	13.3%	13.6%	أكثر من 15 سنة
المدرّبون في المؤسسة			
عدد المدرّبين المتفرّجين			
423	168	255	ذكور
342	104	238	إناث
383	136	247	مجموع
عدد المدرّبين غير المتفرّجين			
540	94	446	ذكور
326	26	300	إناث
433	60	373	مجموع

ويبين الجدول (4) الطاقة التدريبية لهذه المؤسسات من حيث أعداد المتدربين الذين يتوقع حصولهم على التدريب فيها بمتوسط حوالي 46 متدرباً، وهو رقم متواضع جداً إذا ما قورن بأهمية تعليم الكبار في المجالات المختلفة المطلوبة. وينطبق ذلك على المتوسط السنوي لعدد الدورات التي تعقدها هذه المؤسسات في إطار تعليم وتدريب الكبار وعدد الملتحقين بها، مما يشير مقارنة بعدد المؤسسات المشاركة في العينة إلى أن جزءاً كبيراً من الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات يقع خارج تعليم الكبار كدورات التقوية في المواضيع المدرسية وبعض الخدمات التي لا تتعلق بالتعليم مثل خدمات الطباعة. أما من حيث قدرتها على استيعاب الأشخاص من ذوي الإعاقة فنسبة المؤسسات التي أفادت بقدرتها على ذلك جيدة جداً، ويبدو أن ذلك متعلق بالقدرة على الوصول إلى المؤسسة ولا يتعلق بوجود برامج مصممة لهذه الفئات.

الجدول (4): الطاقة التدريبية للمؤسسات التي شملتها العينة

الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	القدرة الاستيعابية للمؤسسة - عدد المتدربين
6,392	1,182	5,210	
المتوسط السنوي لعدد الدورات التدريبية وبرامج تعليم الكبار خلال السنوات الثلاث الماضية			
43	17	28	ذكور
38	13	25	إناث

81	30	53	مجموع
المتوسط السنوي لعدد الملحقين بالدورات أو برامج تعليم الكبار خلال السنوات الثلاث الماضية			
226	132	194	ذكور
314	129	185	إناث
540	130	189	مجموع
77.9%	86.7%	75.5%	القدرة على استيعاب ذوي الاحتياجات الخاصة في البرامج التدريبية

ب- الجوانب الفنية في أداء مؤسسات تعليم/ تعلم الكبار

يتضمن هذا الجزء من النتائج مجالات التدريب التي تعمل فيها المؤسسات المشاركة ونسبة المؤسسات التي تعمل في كل من هذه المجالات والأساليب التي تتبعها المؤسسات في تنفيذ التدريبات التي تتم في هذه المجالات، وعملية التقويم التي تتبعها هذه المؤسسات في تقويم الجوانب المختلفة في عملية التدريب، والتخطيط الذي تتبعه المؤسسات للقيام ببرامجها، وما تقوم به في مجال الاتصال والإعلام لأداء الأنشطة المختلفة التي تقوم بها المؤسسات، وأخيراً الجانب المالي والتمويلي في حياة المؤسسات.

يبين الجدول (5) المجالات التي يتم التدريب فيها في إطار فهم هذه المؤسسات لتعليم الكبار، ويعتبر هذا التوزيع جيداً ظاهرياً لهذه المجالات. إلا أن تفحص بعض المجالات يطرح تساؤلاً حول مدى اعتبارها تتم في إطار تعليم الكبار حقيقة، مثل تعليم اللغات حيث يمكن أن تتضمن هذه النسبة مجال دروس التقوية في اللغة لطلبة المدارس التي تطرحها المراكز الثقافية. ويمكن الافتراض أن "فئة مجالات أخرى" تعني دورات التقوية في المواضيع المدرسية وتقديم خدمات إدارية لا تتضمن تدريباً، إذ أن نسبة من المؤسسات المشاركة المصنفة كمراكز ثقافية وتعليمية تقدم مثل هذه الخدمات كمصدر للتمويل. ويمكن أن تشير هذه النسب المتوزعة على المجالات المختلفة الواردة إلى غياب عالٍ في التخصصية في عمل نسبة كبيرة من المؤسسات التي شملتها العينة، وهي ظاهرة باتت معروفة في عمل هذه المؤسسات، بحيث تغير مجال عملها حسب توفر مشاريع مدعومة أو حسب طلب السوق في فترة معينة، كما يتضح من تقاطع النسب المئوية.

أما بالنسبة للأساليب المتبعة في تعليم الكبار، فالتنوع الموجود في الأساليب يعتبر إيجابياً، على الرغم من أن الأساليب المعتادة في التعليم التقليدي، كالمحاضرات والعروض التوضيحية، تحتل النسبة الأعلى، مما يشير مرة أخرى إلى عدم وضوح في فهم هذه المؤسسات لتعليم الكبار.

الجدول (5): مجالات التدريب وأساليب التدريب في المؤسسات التي شملتها العينة

نسبة المؤسسات الممارسة (%)			
الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	
مجالات التدريب			
68.6%	70.0%	68.2%	تطوير مهارات إدارية
60.7%	46.7%	64.5%	تدريب في المجال المهني
57.9%	50.0%	60.0%	تعليم لغات
57.9%	50.0%	60.0%	تدريب في الأعمال المالية
49.3%	36.7%	52.7%	تدريب في المهارات الحياتية
48.6%	50.0%	48.2%	تدريب في العمل التنموي
41.4%	36.7%	42.7%	تدريب فنون
37.1%	30.0%	39.1%	تدريب مهارات أشغال يدوية
33.6%	33.3%	33.6%	تدريب في الديمقراطية وحقوق الإنسان
30.7%	40.0%	28.2%	تدريب في المجال الصحي
26.4%	43.3%	21.8%	تدريب في مجالات أخرى لم تذكر
الأساليب التي تتبعها المؤسسة في تعليم الكبار			
87.9%	73.3%	91.8%	المحاضرات
85.0%	86.7%	84.5%	العروض التوضيحية
84.3%	80.0%	85.5%	التطبيق العملي داخل المؤسسة
75.7%	80.0%	74.5%	التدريب الميداني
64.3%	63.3%	64.5%	التطبيق العملي في مؤسسات أخرى
62.3%	63.3%	62.0%	القيام بمشاريع عملية تطبيقية
0.7%		0.9%	أساليب أخرى

ويبين الجدول (6) أساليب التقويم التي تتبعها المؤسسات للمتدربين وما يترتب على ذلك من منحهم شهادات معتمدة، وكذلك ما يتعلق بتقويم المدربين والجوانب التي يتم تقويمها في أدائهم. هناك نسبة من المؤسسات لا

تقوم بتقويم المتدربين، وقد يكون المقصود بذلك عدم خضوعهم لأساليب التقويم التقليدية المعروفة، أو أن نسبة من التدريبات تقع في مجال التدريب القصير، كالدورات التي تتم خلال أقل من أسبوع، أو التي تتخذ جانب التوعية في نشاط هذا النوع من المؤسسات. وتجدر الإشارة هنا إلى أن هناك جانباً إيجابياً آخر لغياب التقويم التقليدي في تعليم الكبار، كما يتبع في ما يعرف بالمدارس الشعبية في بعض البلدان، قد ينطبق جزئياً هنا، يتمثل في كون تعليم الكبار أمراً طوعياً ويكتفى بالدافعية الذاتية والمهارات التي يرغب الكبار في الحصول عليها بقناعة ذاتية ليوظفوها في حياتهم. وتتم أساليب التقويم النظرية/ الكتابية بأعلى نسبة ضمن أساليب التقويم عند استخدام التقويم، وهذا مؤشر آخر على تأثير تعليم الكبار الذي يتم في هذه المؤسسات بنمط التعليم المدرسي التقليدي السائد. وينجم عن هذا التقويم، عند حدوثه، منح شهادات من المؤسسة بنسب متفاوتة مصدقة من الوزارة المعنية، وهو حق للمتدرب لأنه يساعد في الحصول على وظيفة أو في تطوير الوضع الوظيفي للمتدربين من جهة، وتستعمله الكثير من المؤسسات للترويج لبرامجها واستقطاب المتدربين، على الرغم من أن تصديق الوزارات أحياناً يتم حسب ترخيص المركز دون تدقيق في محتوى التدريب العيني. من جانب آخر، تعتبر مجالات تقويم أداء المدربين في المؤسسات المشاركة كما هي مبينة في الجدول والنسب التي تتم بها في المؤسسات المشاركة جيدة جداً إذا كانت تتم بشكل هادف لتطوير البرامج ومكوناتها في ضوء فهم جوهر تعليم الكبار وانعكاسه في هذه المجالات.

الجدول (6): أساليب ونتائج التقويم الذي تقوم به المؤسسات التي شملتها العينة

الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	
تقويم المتدربين			
17.1%	20.0%	16.4%	1. لا تقوم بالتقويم
74.3%	66.7%	76.4%	2. يتم التقويم بامتحانات نظرية/ كتابية
54.3%	56.7%	53.6%	3. يتم التقويم من خلال مشاريع
64.3%	60.0%	65.5%	4. امتحانات عملية
2.9%	7.7%	1.8%	5. أخرى/ حدد:.....
تصديق شهادات التدريب في المؤسسة			
10.9%		10.9%	1. لا يتم تصديق شهادات المؤسسة
31.4%	13.3%	36.4%	2. يتم تصديق شهادات بعض الدورات
60.0%	86.7%	52.7%	3. يتم تصديق جميع شهادات الدورات
تصديق الشهادات من قبل الجهة/ الجهات التالية			

44.2%	20.0%	51.5%	1. وزارة العمل
55.0%	50.0%	56.6%	2. وزارة التربية والتعليم العالي
8.5%	20.0%	5.1%	3. وزارة الثقافة
4.7%	6.7%	4.0%	4. وزارة التنمية الاجتماعية
9.4%	3.3%	11.2%	5. وزارة الاقتصاد الوطني
			6. أخرى/ حدد:.....
هل تقوم المؤسسة بتقييم أداء المدربين / الميسرين من خلال المحاور التالية			
85.0%	80.0%	86.4%	1. التخطيط المسبق لتنفيذ التدريب
82.1%	73.3%	84.5%	2. تنفيذ الأنشطة حسب المخطط له
87.9%	86.7%	88.2%	3. الطرق والأساليب المتبعة في التدريب
77.1%	73.3%	78.2%	4. تنظيم الغرفة التدريبية
77.1%	66.7%	80.0%	5. إدارة الغرفة التدريبية
82.9%	86.7%	81.8%	6. تقييم المتدربين
7.9%	13.3%	6.4%	7. أخرى/ حدد:.....

يبين الجدول (7) الجانب التخطيطي في عمل المؤسسات المشاركة، حيث يتبين أن معظم هذه المؤسسات تمتلك خطط عمل تتراوح مدتها بين سنة وثلاث سنوات. ويتضح تأثير الظروف التي تعيشها المؤسسات على أفق التخطيط فيها، إذ تزداد نسبة الخطط قصيرة الأمد في قطاع غزة عنها في الضفة الغربية، بينما تزداد هذه النسبة للخطط طويلة الأمد في الضفة الغربية مقارنة بقطاع غزة. ويعكس هذا النمط نفسه على نوع الدورات التدريبية التي تطرحها هذه المؤسسات إذ تتجه مؤسسات قطاع غزة إلى الدورات القصيرة والمتوسطة بنسبة أعلى من مؤسسات الضفة الغربية، وفي المقابل تتجه مؤسسات الضفة الغربية إلى الدورات الطويلة بنسبة أعلى من مؤسسات قطاع غزة.

الجدول (7): التخطيط في المؤسسات التي شملتها العينة

الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	
85.7%	80.0%	87.3%	وجود خطة عمل مكتوبة ورسمية للمؤسسة
			مدة هذه الخطة
66.7%	83.3%	62.5%	سنة
6.7%		8.3%	سنتان
26.7%	16.7%	29.2%	ثلاث سنوات

قيام المؤسسة بتنفيذ دورات تدريبية من حيث مدتها			
56.4%	63.3%	54.5%	1. دورات قصيرة المدى (اقل من أسبوع)
87.1%	93.3%	85.5%	2. دورات متوسطة (من شهر الى ثلاثة شهور)
52.1%	20.0%	60.9%	3. دورات طويلة (اكثر من 6 شهور اقل من سنة)
14.5%		18.5%	4. دورات طويلة (اكثر من سنة)

وبين الجدول (8) وضع الاتصال والإعلام في المؤسسات المشاركة فيما يتعلق بالتواصل مع المتدربين ومتابعتهم بعد التدريب، وفيما يتعلق بتغطية نشاطات المؤسسة عبر وسائل الإعلام المختلفة بما في ذلك استخدام هذه الوسائل أثناء الأنشطة التدريبية، وكذلك فيما يتعلق باستخدام وسائل الإعلام المختلفة للإعلان عن أنشطة المؤسسة. ومن الملفت للنظر أن نسبة غير قليلة من المؤسسات (18%) تصرح أنها لا تتواصل مع خريجها. يتضح من البيانات حول جوانب الاتصال والإعلام الثلاثة المذكورة أن نسبة عالية من المؤسسات بدأت تتجه للتواصل الإلكتروني مع خريجها ومع جمهورها المستهدف، ويعتبر هذا التوجه ذا طبيعة مزدوجة: السهولة في الاستخدام، وغياب التفاعل الإنساني الذي يمكن من الحصول على تغذية راجعة مفيدة في تطوير أداء المؤسسات.

وفي مجال الإعلان عن الأنشطة يتضح الاهتمام بالتواصل الإنساني بشكل أكبر مما يرجح ما تم ذكره حول طبيعة التواصل الإلكتروني، إذ تتجه المؤسسات في هذا الجانب المهم لاستقطاب المتدربين إلى استخدام التواصل المادي البشري في لوحات الإعلان وعبر الاتصال بالمؤسسات التي تحتاج لتدريب أعضائها والتي يمكن أن تزود المؤسسات التدريبية بالمتدربين وعبر أعضاء المؤسسات (غالباً المقصود أعضاء المنظمات غير الحكومية التي تعمل في التدريب) وعبر موظفي المؤسسات ذاتها.

أما من حيث امتلاك متطلبات التواصل والإعلام، فيتضح أن المؤسسات جميعاً قد عمدت إلى توفير متطلبات التواصل الإلكتروني (بريد إلكتروني وصفحة إلكترونية)، وتمتلك غالبية المؤسسات قواعد بيانات خاصة بالمتدربين وخطة إعلامية، ولكن نصفها فقط يعتني بوجود موظف مختص بهذا الجانب، ومن المرجح أنه غير متفرغ إذا ما نظرنا إلى أعداد الموظفين في المؤسسات.

الجدول (8): جوانب الاتصال والإعلام في المؤسسات التي شملتها العينة

الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	
--------------------	----------	---------------	--

التواصل مع المنتسبين ومتابعتهم بعد التخرج			
17.9%	20.0%	17.3%	1. لا يتم التواصل
42.3%	26.7%	47.3%	2. زيارات أو لقاءات دورية
73.2%	80.0%	71.0%	3. عبر مواقع التواصل الاجتماعي
82.1%	73.3%	84.9%	4. عبر وسائل التواصل الإلكتروني
26.8%	33.3%	24.7%	5. عبر نشرات دورية
4.1%		5.4%	6. أخرى
وسائل الإعلام المستخدمة في نشاطات المؤسسة			
29.3%	13.3%	33.6%	1. الصحف
37.1%	13.3%	43.6%	2. راديو
25.7%	16.7%	28.2%	3. تلفاز
22.1%	20.0%	22.7%	4. مجلة
93.5%	100.0%	91.7%	5. مواقع إلكترونية
5.0%		6.4%	6. أخرى/ حدد
وسائل الإعلان عن أنشطة المؤسسة			
22.1%	6.7%	26.4%	1. الصحف
25.7%	6.7%	30.9%	2. راديو
20.0%	16.7%	20.9%	3. تلفاز
14.3%	13.3%	14.5%	4. مجلة
32.1%	20.0%	35.5%	5. إعلانات في الأماكن العامة
96.4%	96.7%	96.4%	6. مواقع إلكترونية
55.7%	36.7%	60.9%	7. اتصال مع مؤسسات
54.3%	46.7%	56.4%	8. عن طريق الأعضاء والموظفين
3.6%	10.0%	1.8%	9. أخرى
87.1%	100.0%	83.6%	وجود بريد إلكتروني
83.6%	100.0%	79.1%	وجود صفحة إلكترونية
90.7%	93.3%	90.0%	وجود قواعد بيانات خاصة بالمنتسبين
81.4%	93.3%	78.2%	وجود خطة إعلامية للمؤسسة
43.6%	50.0%	41.8%	وجود موظف مختص بالإعلام

ويبين الجدول (9) الجانب المالي في عمل المؤسسات المشاركة، حيث عبرت غالبية المؤسسات عن امتلاكها للقدرة على كتابة المشاريع التمويلية، ومن الملفت أن نسبة مؤسسات قطاع غزة التي عبرت عن ذلك

أعلى من مثيلاتها في الضفة الغربية، وربما يعزى ذلك إلى حاجتها الأكبر في ظل الأوضاع التي يعيشها القطاع، وينطبق الأمر ذاته على امتلاك نظام مالي وإداري مكتوب ومعمم. أما من حيث مصادر الموازنة فإن غالبية هذه المؤسسات تعتمد أساساً على الرسوم التي يدفعها المستفيدون من أنشطتها التدريبية، وهذا أمر يحد من تطور نشاطها لأنه يقلص أعداد الفئة المستفيدة من هذه الأنشطة مما يجعلها تعمل بأقل من طاقاتها التدريبية كما تبين ذلك في الجدول (4) آنفاً. وتأتي المشاريع المدرة للدخل في المركز الثاني من حيث مصادر التمويل، ولهذا جانب إيجابي في تمكين المؤسسات من العمل المستقل من ناحية، ولكن هناك احتمال أن يكون ذلك على حساب نشاطها في مجال التدريب.

الجدول (9): الجانب المالي/ التمويلي في عمل المؤسسات

الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	
79.3%	86.7%	77.3%	قدرة المؤسسة على كتابة مشاريع تمويلية
83.8%	92.9%	81.4%	النظام المالي والإداري للمؤسسة مكتوب ومعمم
مصادر موازنة المؤسسة			
24.3%	16.7%	26.4%	رسوم عضوية
80.0%	73.3%	81.8%	رسوم حضور ومشاركة في الدورات
10.0%		12.7%	تبرع ومنح من أفراد
7.1%		9.1%	مؤسسات حكومية
19.3%	3.3%	23.6%	مؤسسات غير حكومية
32.1%	40.0%	30.0%	مشاريع مدرة للدخل
25.7%	20.0%	27.3%	جهات مانحة
1.4%		1.8%	مصادر أخرى

ج- الحاجات الأساسية للمؤسسات، وعوامل النجاح فيها، والمعوقات التي تعترضها

يتضمن هذا الجزء من النتائج الحاجات الأساسية للمؤسسات وتحديد أهم الحاجات في نظرهم، والتحديات التي تواجهها المؤسسات، بصفاتها حقيقة موضوعية في حياة المؤسسات وليس بمعناها السلبي، فالتحديات يمكن أن تكون مجالاً للنجاح إذا تمت مواجهتها أو التعامل معها بأسلوب مناسب وتوفرت الإمكانيات لذلك، ويمكن أن تكون مجالاً للفشل إذا لم تستطع المؤسسات التعامل معها بالوجه المناسب أو إذا لم تتوفر

الإمكانات المناسبة لتكون "على قدر" مواجهة هذه التحديات، وبعد ذلك تحديد كل من عوامل النجاح والمعوقات في عمل هذه المؤسسات.

يبين الجدول (10) الحاجات التي اعتبرت المؤسسات المشاركة حاجات أساسية في عملها، ودرجة أهمية كل من هذه الحاجات معياراً عنها بنسبة المؤسسات التي اعتبرت أهم الحاجات

يتضح في الجانب الإداري، أن الحاجات ذات البعد التمكيني في حياة هذه المؤسسات تحتل أعلى نسبة من حيث اعتبارها حاجة أساسية، وفي الوقت ذاته تحظى بدرجة أهمية عالية مقارنة بغيرها من الحاجات، وتشمل هذه الحاجات، مرتبة بشكل تنازلي، حاجات تنمية القدرات القيادية والقدرة على التخطيط والقدرة على التنظيم المالي. ويمكن اعتبار التفاوت بين اعتبار الحاجة أساسية واعتبارها أهم الحاجات (بمعنى رغبة المؤسسات بالاهتمام بها أو سد النقص فيها) مؤشراً إيجابياً على إدراك هذه المؤسسات لواقعها والتميز بين المهم المتوفر والمهم الغائب المطلوب توفيره، كما في حالتي التنظيم المالي والتخطيط لمشاريع إنتاجية.

أما في مجال الحاجات اللوجستية المتعلقة بالأجهزة والمواد والمعدات، فقد اعتبرت غالبية المؤسسات المشاركة أن الحاجة للأجهزة التقنية حاجة أساسية من ناحية واعتبرتها أهم الحاجات المطلوبة لعملها، يليها في ذلك الحاجة لوسائل ومواد إعلامية والتي اعتبرت حاجة أساسية لكنها لم تعتبر أهم الحاجات إلا من نسبة قليلة مقارنة بغيرها، الأمر الذي يعتبر وعياً للحاجة ووعياً لأهميتها من حيث توفرها أو عدمه.

الجدول (10): الحاجات الأساسية في عمل المؤسسات المشاركة وأهميتها

الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	الحاجات
الحاجات الأساسية على الصعيد الإداري			
70.7%	50.0%	76.4%	التخطيط لمشاريع إنتاجية
35.3%	28.6%	37.0%	نسبة المؤسسات التي اعتبرت أهم الحاجات
82.9%	80.0%	83.6%	تنمية المهارات القيادية
18.4%	3.6%	22.2%	نسبة المؤسسات التي اعتبرت أهم الحاجات
82.1%	86.7%	80.9%	تنمية القدرة على التخطيط
28.7%	42.9%	25.0%	نسبة المؤسسات التي اعتبرت أهم الحاجات
78.6%	80.0%	78.2%	تنمية القدرة على التنظيم المالي
5.1%	3.6%	5.6%	نسبة المؤسسات التي اعتبرت أهم الحاجات
73.6%	86.7%	70.0%	توفر نظام داخلي

12.5%	21.4%	10.2%	نسبة المؤسسات التي اعتبرتها أهم الحاجات
2.9%	3.3%	2.7%	حاجات أخرى
الحاجات الأساسية للمؤسسة على صعيد الأجهزة والمواد والمعدات			
87.1%	86.7%	87.3%	أجهزة تقنية (حاسوب، طابعة، فيديو، أجهزة عرض،...)
85.5%	93.3%	83.3%	نسبة المؤسسات التي اعتبرتها أهم الحاجات
10.0%	3.3%	11.8%	أجهزة رياضية
2.9%	3.3%	2.8%	نسبة المؤسسات التي اعتبرتها أهم الحاجات
42.1%	26.7%	46.4%	أدوات ثقافية
2.9%		3.7%	نسبة المؤسسات التي اعتبرتها أهم الحاجات
55.0%	50.0%	56.4%	وسائل توعية إعلامية
6.5%		8.3%	نسبة المؤسسات التي اعتبرتها أهم الحاجات
5.7%	10.0%	4.5%	مجالات أخرى/(مواد تصنيع، مواد خاصة بالتدريب العملي)
2.2%	3.3%	1.9%	نسبة المؤسسات التي اعتبرتها أهم الحاجات

وبين الجدول (11) التحديات التي تواجهها المؤسسات المشاركة في عملها، ويحمل مفهوم التحدي معنى مزدوجاً يتضمن المهام المطلوب القيام بها من جهة ومعنى الصعوبة التي ينبغي التغلب عليها من جهة أخرى. وأياً كان الجانب الذي كان حاضراً لدى من قام بتعبئة الاستبانة، فإن زيادة نسبة اختيار التحدي يمثل ميلاً نحو اعتبار التحدي المقصود صعوبة تواجه المؤسسة. وبهذا المعنى فإن التحدي المتمثل في إيجاد تمويل للمؤسسات يعتبر صعوبة تواجهها المؤسسات ويشكل هاجسها الدائم، مما سيؤثر على أدائها لأنشطتها التدريبية. وتتداخل مع هذا الجانب صعوبة تفعيل المجتمع المحلي والعمل التطوعي، والمقصود بذلك طبعاً صعوبة تفعيله ليقدم الجهود التطوعية في دعم ومساندة عمل هذه المؤسسات. وتعتبر هذه الجوانب الثلاثة المتداخلة، والتي تعتبر عوامل خارجية، عوامل أساسية في توفير الموارد المالية والبشرية لأداء المؤسسات لدورها بشكل عام، ودورها التدريبي بشكل خاص. فيما أشارت نسب أقل إلى التحديات ذات الطبيعة الداخلية، سواء بمعنى الصعوبة أو بمعنى المهام المطلوب القيام بها كتحديات تواجهها، وفي مقدمتها تخطيط البرامج. وتنعكس هذه الرؤية للتحديات على تشخيص عوامل النجاح والمعوقات كما في الجدولين 12 و 13 التاليين، حيث تعتبر المعوقات أمثلة على هذه التحديات.

الجدول (11): التحديات التي تواجهها المؤسسات المشاركة

نسبة المؤسسات التي تواجهها (%)

التحديات	الضفة الغربية	قطاع غزة	الأراضي الفلسطينية
على الصعيد الإداري	24.5%	30.0%	25.7%
على صعيد تخطيط البرامج	30.9%	30.0%	30.7%
على صعيد تنفيذ البرامج	27.3%	43.3%	30.7%
على صعيد تقييم البرامج	22.7%	20.0%	22.1%
على صعيد تفعيل المجتمع المحلي	47.3%	66.7%	51.4%
على الصعيد التمويلي	50.0%	83.3%	57.1%
على صعيد تفعيل العمل التطوعي	30.9%	40.0%	32.9%
مجالات أخرى		6.7%	1.4%

ويبين الجدول (12) مجموعة من العوامل التي اعتبرها ممثلو المؤسسات المشاركة أسباباً أو مؤشرات للنجاح في عمل هذه المؤسسات. وتتعلق أكثر العوامل تكراراً في استجابات المشاركين بنوعية البرامج التي تقدمها المؤسسات والتدريب الذي يقدم في إطار هذه البرامج من قبل مدربين أكفاء، والإدارة الجيدة للمؤسسات، إضافة إلى طرق وأساليب التعامل مع المتدربين، ومدى توفر المواد التدريبية والإمكانات المادية المناسبة والمطلوبة لنجاح التدريب. بينما كانت العوامل المتعلقة بوثائق المؤسسة وسياساتها الداخلية واعتماد شهادتها أقل تكراراً، وقد يعود ذلك إلى أن هذه العوامل تعتبر أمراً عادياً أو شكلياً لا ينعكس على نجاح المؤسسة، خاصة إذا كان مقياس النجاح يتعلق بعامل المنافسة على اجتذاب المتدربين، وليس بنوع المخرج التدريبي.

الجدول (12): عوامل النجاح في العمل كما تراها المؤسسات المشاركة

الرقم	عامل النجاح	الضفة الغربية (من 70)	قطاع غزة (من 21)	الأراضي الفلسطينية (من 91)	% (من 91)
1.	توفر مدربين أكفاء	21	8	29	31.9%
2.	التخطيط الجيد للبرامج التدريبية وتنوعها	16	4	20	22%
3.	وجود طاقم إداري فعال وذو كفاءة وخبرة	11	3	14	15.4%
4.	مواكبة حاجات السوق من الأعمال والمهن	10	4	14	15.4%

				وتوفير فرص عمل	
5.	التعامل بصدق وشفافية وإتقان	9	3	12	13.2%
6.	تخفيض وتسهيلات فيما يتعلق برسوم الدورات	3	8	11	12.1%
7.	الاهتمام بالمتدربين وإعطائهم العناية اللازمة	7	3	10	11%
8.	توفر مواد تدريبية مناسبة	6	2	8	8.8%
9.	التعاون مع مؤسسات ذات خبرة خاصة بتأهيل الكادر	5	2	7	7.7%
10.	الإبداع والتميز وإتقان البرامج وفي التدريب	5	2	7	7.7%
11.	توفر التقنيات والإمكانات من أجهزة ومعدات	4	3	7	7.7%
12.	سهولة التواصل مع المتدربين والمجتمع المحلي والعالم الخارجي من خلال التواصل الالكتروني	4	2	6	6.6%
13.	التطوير المستمر بناء على التغذية الراجعة	5	1	6	6.6%
14.	وجود نظام داخلي ورؤية استراتيجية واضحة للمؤسسة	2	3	5	5.5%
15.	اعتماد شهادات التدريب الذي تقدمه المؤسسة	1	2	3	3.3%
16.	وجود نظام إداري ومالي معتمد يناسب ظروف المجتمع	1	1	2	2.2%

وبين الجدول (13) المعوقات كما عبر عنها المشاركون من مؤسسات العينة الذين استجابوا لهذا الجزء من الاستبانة. ومن الواضح أن النسبة الأعلى من المستجيبين رأوا أن المعوقات الخارجية هي التي تعيق عمل مؤسساتهم. ولم يتم التطرق إلى المعوقات الداخلية، عدا تلك المتعلقة بنقص المساحة المتاحة للتدريب ونقص المعدات والأجهزة، إما لعدم إدراك هذه المعوقات أو لغياب عمليات جديّة في التقييم الذاتي لعمل هذه المؤسسات. وتبرز من بين هذه المعوقات أمور متعلّقة بالسياسة الحكومية المفترضة التي يمكنها أن تمنع العشوائية في تأسيس المؤسسات وزيادة عددها، الزائد عن الحاجة كما يفهم من الاستجابات، وعدم تعاون الهيئات الحكومية وبيروقراطيتها في عملية ترخيص المؤسسات أو برامجها، وعدم السماح للمعلمين الحكوميين بالعمل في هذه المؤسسات. كما تتضمن هذه المعوقات أموراً تتعلق بمواقف واتجاهات المجتمع ضد التعليم والتدريب الذي تقدمه هذه المؤسسات والمشاركة في دعمه، متمثلة في عدم وعي المجتمع وتفضيل التعليم الأكاديمي وتراجع العمل التطوعي.

الجدول (13): المعوقات التي تواجهها المؤسسات المشاركة

الرقم	المعيق	التكرار			% (من 60)
		الصفة الغربية (33 من)	قطاع غزة (27 من)	الأراضي الفلسطينية (60 من)	الأراضي الفلسطينية
	الصعوبات المالية وقلة التمويل	12	12	24	40%
2.	المنافسة غير السليمة بين المراكز	8	6	14	23.3%
3.	الظروف الاقتصادية الصعبة وعدم قدرة الراغبين بالتدريب على دفع الرسوم	4	5	9	15%
4.	عدم وعي المجتمع بأهمية التدريب وعدم تقدير الدورات والشهادات الممنوحة	7	1	8	13.3%
5.	العشوائية في فتح المراكز وكثرة عددها	5	2	7	11.7%
6.	عدم تعاون الهيئات الحكومية ومشاكل في الترخيص	5	2	7	11.7%
7.	نقص المساحة المتوفرة للتدريب وارتفاع الإيجارات	2	3	5	8.3%
8.	النقص في المعدات والحاجة لتحديث الأجهزة والمعدات	2	2	4	6.7%
9.	عدم القدرة على استقطاب المتدربين	2	1	3	5%
10.	عدم التزام وجدية المتدربين في التدريب	2	1	3	5%
11.	عدم توفر مدربين متخصصين بشكل كافٍ، وعدم تطوير المؤسسات لمدربيها	2	1	3	5%
12.	التوجه للتعليم الأكاديمي	1	2	3	5%
13.	تراجع العمل التطوعي	1	1	2	3.3%
14.	عدم السماح للمعلمين (الحكوميين) بالتدريب	1		1	1.7%
15.	صعوبة التنقل والمواصلات		1	1	1.7%

ثانياً- النتائج المبينة على المقابلات والمجموعات البؤرية

لإلقاء مزيد من الضوء على النتائج التي أشارت إليها بيانات الأداة الأولى المتمثلة في الاستبانة، تم تنظيم مقابلات أجريت مع 10 أفراد ممن يعتبرون ذوي خبرة واطلاع على ما يجري في المؤسسات التي تقدم برامج لتعليم الكبار وخمس مجموعات بؤرية: ضمت اثنتان منهما عدداً من المدربين والمستفيدين من برامج مؤسسات تعليم الكبار، ومجموعة ثالثة ضمت مجموعة من أعضاء الفريق الوطني لاستراتيجية تعليم الكبار وعدداً من مندوبي الوزارات ذات العلاقة ومندوبي المؤسسات ذات العلاقة. وتحليل ما تضمنته المقابلات وما تضمنته مناقشات المجموعات البؤرية، ضمن المحاور التي تم اختيارها في تحليل معطيات تطبيق أداة الاستبانة، برزت النتائج التالية:

أ- الأوضاع العامة لمؤسسات تعليم/ تعلم الكبار

أبرزت المقابلات ومناقشات المجموعات البؤرية الأمور الآتية حول الأوضاع العامة للمؤسسات التي تقدم برامج لتعليم الكبار، فيما يتعلق بالعلاقة مع الجهات الحكومية، وفيما يتعلق بمفهوم تعليم الكبار ورؤى المؤسسات لهذا التعليم، والأهداف التي تسعدها المؤسسات لتحقيقها في هذا المجال.

- فيما يتعلق بالعلاقة بالوزارات المختصة التي رخصت المؤسسات العاملة في مجال تعليم الكبار أو تلك التي تشرف عليه مباشرة

أفاد ممثلو المراكز التابعة لوزارتي العمل والتنمية الاجتماعية عن رضاهم عن العلاقة مع وزاراتهم، وأضافوا أن علاقاتهم جيدة مع الأطراف الأخرى التي يتعاملون معها، سواء من حيث التعاون مع شركاء في العمل من جهات أخرى، أو مع المؤسسات التي يرخسونها للعمل في مجال التدريب في إطار تعليم الكبار. وأوضحت مديرة مركز تدريب مهني تابع لوزارة العمل أن التواصل بين الوزارة والمراكز التي رخصتها الوزارة للعمل في هذا المجال قد تحسنت بعد أن كان هذا التواصل ضعيفاً.

"كوزارة عمل، نحن من نرخص للغير من مراكز وجامعات ومؤسسات ونحن من نتواصل ونتابع...سابقاً لم يكن هناك تواصل كبير، ولكن الآن لدى الوزارة طواقم كبيرة وتتم المتابعة"

أما ممثلو مراكز التعليم المستمر التابع للجامعات الذين تمت مقابلتهم فقد تباينت آراؤهم. فقد أشار إثنان منهم إلى وجود علاقة طيبة وتواصل مع وزارتي التعليم العالي والعمل من حيث الترخيص والتعاون في بعض

البرامج واستفادة الوزارات من خدمات وبرامج هذه المراكز. بينما أشار ثالث إلى أن العلاقة تقتصر على تصديق شهادات المتدربين، وأن العلاقة

"لا تتعدى كونها جهة مسؤولة عن الترخيص والمتابعة في حال تغير المدير،
وعدا عن ذلك لا يوجد أي دور رقابي آخر".

أما بالنسبة لممثلي المراكز التابعة للقطاع الخاص، فقد أشار إثنان ممن تمت مقابلتهم إلى أن العلاقة مع الوزارات لا تتعدى كونها علاقة مع جهة مسؤولة عن الترخيص وتصديق الشهادات، بينما ذكر ثالث أن العلاقة جيدة جداً وأن هناك تواصلاً مع الوزارتين المعنيتين بعمل المركز لدرجة حضور أنشطة المركز والتعاون في مجال التدريب المهني تحديداً. وفصل أحد المشاركين في انتقاد العلاقة مع الوزارات ذات الصلة (يرخصون من ثلاث وزارات) واصفاً العلاقة معها بأنها

"للأسف الشديد لا تقوم بعملها بالطريقة المطلوبة...المراقبة على الشكل
الخارجي والشهادة والتخريج ولا يراقبون على المحتوى والمخرجات....عندما
نطلب منهم خطة لا يوجد لديهم...و[هناك فروق بين المتطلبات في
المحافظات لترخيص فروعنا]...أين القانون الذي يحكم ويمشي على
الكل... العلاقة معهم فقط بالترخيص والأوراق ولا يوجد متابعة ورقابة"

• فيما يتعلق بمفهوم تعليم الكبار ورؤى المؤسسات لهذا التعليم

على الرغم من عدم طرح سؤال مباشر حول مفهوم تعليم الكبار في المقابلات الفردية أو في مناقشات المجموعات البؤرية، إلا أن آراء الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أو أولئك المشاركين في المجموعات البؤرية لم تعكس مفهوماً واضحاً لتعليم الكبار خارج المفهوم التقليدي المتمثل في "التدريب المهني" استجابة لسوق العمل. وأشارت مناقشات المجموعة البؤرية للفريق الوطني لاستراتيجية تعليم الكبار إلى عدم وجود رؤية ثابتة وواضحة إلا أنها تطرقت إلى نقاش عناصر أساسية في المفهوم حول تعريف الكبار في مفهوم تعليم الكبار واعتبرت محو الأمية مجالاً من مجالات تعليم الكبار نافية سوء الفهم المتداول عند البعض باعتبارها كل تعليم الكبار، وربطت بين مفهوم تعليم الكبار والتعليم المستدام، وتطرقت إحدى المشاركات إلى قضية أساسية تتعلق بسوء الفهم هذا هي مفهوم "الكبار" لغوياً مشيرة إلى مشكلة أخرى هي

"من يعي فعلاً من هم الكبار ومن هي الفئة المستهدفة هم فقط واضعو الاستراتيجية، بمعنى أن الآخرين الذين يطبقونها مازال لديهم ذلك اللبس في المفهوم هناك خلل في الترجمة لمصطلح Adult هل هو شباب أم راشدين أم كبار تضم الجميع، وهنا تبرز الحساسية الثقافية المرتبطة بكلمة كبار، هل المقصود بهم الكبار بالسن (Elders) أم الكبار من هم فوق الـ ١٥ عاماً؟"

مشاركة في المجموعة البؤرية للفريق الوطني لاستراتيجية تعليم الكبار

وجاء التعبير عن مفهوم تعليم الكبار خلال المقابلات بصياغات متعددة يجمع بينها النظرة الجزئية لتعليم الكبار، مثل

"تقليل الفجوة بيننا للتعليم الإلزامي والنظري والمحاورة التيحتاجها الطالب لدخول السوق والعمل ل... أو تطوير هفيمجالوظيفتها وتدريباًتقنية متخصصة غير موجودة فيالساحةالفضائية"
سطينية"

مدير مركز جامعي للتعليم المستمر.

"تقليل الفجوة بين التعليم الإلزامي والنظري والمحاورة التي يحتاجها الطالب للدخول إلى سوق العمل ومساعدة من لم يحالفهم الحظ على اكمال دراستهم في الحصول على مهنة وتطوير وظيفي ومهني للآخرين"

مدير مركز تابع لوزارة العمل.

"مجال التدريب المهني... بالنسبة لنا المجال الأمثل للراغبين في ولوج عالم الأعمال سريعاً ولا يرغبون في متابعة دراسة طويلة ونحن نخرج الطالب جاهز لسوق العمل ونهتم في مساعدته للبحث عن عمل"

مدير تنفيذي لمؤسسة تدريب - قطاع خاص.

وكان من الواضح أن المشاركين في مناقشات المجموعة البؤرية الخاصة بالفريق الوطني لاستراتيجية تعليم الكبار لم يكن لديهم الاطلاع أو الإدراك الكافي بماهية تعليم الكبار من حيث المفهوم والأهداف، وظهر ذلك جلياً في تضارب التعاريف والمفاهيم وعدم معرفة الأهداف وإلى أين وصلوا في تطبيق الخطة، وكيف يجب تطبيق وقولبة هذه الأهداف في المؤسسات المختلفة، الحكومية منها أو مؤسسات المجتمع المدني، يستثنى من ذلك وزارة التربية والتعليم. ويمكن عزو ذلك، حسب أحد أعضاء الفريق، إلى

عدم توفر إطار قانوني حتى الآن لعمل هذا الفريق مما يجعل الجهات الممثلة فيه تغير ممثليها كل مرة، وهو الأمر الذي يساهم في خلق ارتباك في المفاهيم المتفق عليها داخل الفريق، حيث يؤدي ذلك إلى خلق العديد من التحديات، أبرزها عدم ضمان الأخذ بتوصيات الفريق أو عدم تمكنه من لعب أدوار معينة في الضغط والمناصرة.

أما في المجموعة البؤرية التي ضمت عدداً من المعلمين والمعلمات الذين تلقوا تدريباً في مجال تعليم الكبار، حيث أبرزت مناقشاتهم عدم امتلاكهم لفهم كافٍ لمفهوم تعليم الكبار وأنهم يخلطونه بمفهوم محو الأمية دون إدراك أن محو الأمية جزء من مفهوم أوسع يتمثل في تعليم الكبار وليس كل تعليم الكبار. وهذا المفهوم المنتشر لدى فئات مشابهة لأعضاء هذه المجموعة غير صحيح، وربما تعود جذوره إلى التعبير الذي كان مستعملاً (محو الأمية وتعليم الكبار) لفترة طويلة في المؤسسات التربوية والجمعيات التي عملت في هذا المجال.

أما المجموعة البؤرية التي ضمت عدداً من المدربين والإداريين في مؤسسات القطاعين الخاص والأهلي، فقد انحصر مفهوم تعليم الكبار لديهم بالتدريب المهني أو الفني في مجالات مثل الاستشارات والموارد والتنمية البشرية والتطوير والتخطيط الاستراتيجي ومهارات الحياة.

وانعكس مفهوم تعليم الكبار كذلك على وصف المشاركين في المقابلات وفي المجموعات البؤرية للأهداف العامة لهذا التعليم وفي وصفهم كيف تصب هذه الأهداف في خدمة حاجات المجتمع، ويمكن القول هنا أن ما طرحه بعض المشاركين هنا يقترب أكثر من الفهم الشامل لتعليم الكبار، مقارنة بما طرحوه حول هذا المفهوم من خلال رؤى مؤسساتهم في هذا المجال.

"العمل على تصميم دورات لتتناسب احتياجات الناس سواء أكان متعلم أو غير متعلم، كذلك سواء أكان موظف أو طالب جامعة، فمركزنا لكل الفلسطيني، فهناك بعض الدورات مثل دورات التحكيم القانوني والمحاسبة والتوفل التي تخدم الشباب واحتياجاتهم بشكل كبير، بحيث يتم تصميم هذه البرامج حسب احتياجات الشباب أو ما يطلب من قبلهم، ويقوم المدرب بدراسة الاحتياج قبل التدريب"

مدير مركز جامعي للتعليم المستمر

"برامجنا متكاملة وعندما نعمل على برنامج متكامل مع المؤسسات فإننا نعمل على تطوير الأفراد بغض النظر عن مسمياتهم ... يكون تدريب لكل مستوى والأنظمة الإدارية والمالية والتقنية ... لدينا كل البرامج بطريقه شامله ونستطيع أن نعد لأي برنامج ضمن طواقمنا ومدربينا المؤهلين وذات خبرات كبيرة"

مدير تنفيذي لمؤسسة تدريب - قطاع خاص

أما في المجموعة البؤرية للفريق الوطني لاستراتيجية تعليم الكبار، فقد تبين من المناقشات حول الأهداف العامة لتعليم الكبار ومدى تطبيقها من قبل الجهات المسؤولة أن وزارة التربية والتعليم كانت الجهة الوحيدة

تقريباً التي تعمل وبشكل دؤوب وواضح على تحقيق تلك الأهداف ومن خلال الورش التدريبية واللقاءات التوعوية وتدريب الأفراد للخروج بمدربين أكفاء، فيما لم يكن واضحاً مدى التزام الجهات الأخرى بتلك الأهداف مبررين ذلك إما بسبب تضارب الجهات المسؤولة عن التدريب في كل وزارة أو لأن التركيز انحصر في "قضايا تدريب المدربين (ToT) وإكساب بعض الأفراد مهارات بسيطة" (Soft Skills) على حد تعبير بعض المشاركين من هذه الجهات.

وكان من الواضح أن رؤية أوسع لتعليم الكبار تتوفر لدى منظمات المجتمع المدني، حيث اعتبر ممثلو هذه المنظمات ممن تمت مقابلتهم أن هذا المفهوم لا يقتصر على النظرة التقليدية المتمثلة في التدريب المهني، بل يتسع ليشمل دائرة التعليم المجتمعي في مجالات التربية المدنية والمشاركة والتمكين، إذ أكد مدير إحدى المؤسسات العاملة في هذا المجال أن تعليم الكبار بمفهومهم يجب أن يشمل هذا المجال

"نحن نعمل [في برامجنا] في مجال العمل الاجتماعي وتبني قضايا اجتماعية وسياسية ونسعى إلى عملية التغيير من خلال حشد القوى الاجتماعية والشبابية والمرأة وتمكينهم باتجاه المطالبة بالحقوق للوصول إلى مجتمع تتساوى فيه الكرامة وتسوده العدالة الاجتماعية، وذلك في برامج مثل: برنامج الديمقراطية وحقوق الإنسان، برنامج حماية الطفل، برنامج تمكين المرأة"

مدير مؤسسة تعمل في مجال الديمقراطية وحقوق الإنسان

وأشار ممثل منظمة غير حكومية دولية إلى أهمية البعد التنموي في تعليم الكبار، وهو بعد أوسع من الفهم الذي يجعل هذا التعليم يقتصر على مجالات تقليدية تتعلق بمحو الأمية والتدريب المهني.

"تم تدريب مدربين والمسارات التي حاولنا أن تشكل أدوات تعليمية للناس، فقلنا للمؤسسات على أفكار يمكن تطبيقها خصوصاً أن تعليم الكبار مربوط بالتنمية، بالتالي كيف يمكن أن نحدث تنمية في ظل الأزمة الحرجة، وهذا كان التحدي أيضاً الاهتمام بتعليم الكبار [له بعد] قيمي"

ممثل منظمة غير حكومية دولية

ب- الجوانب الفنية في أداء مؤسسات تعليم/ تعلم الكبار

لم تختلف معطيات المقابلات والمجموعات البؤرية في هذا المجال كثيراً عما أشارت إليه البيانات التي نجمت عن تطبيق أداة الاستبانة، من حيث مجالات التدريب وأساليبه. ويمكن الإشارة هنا إلى بعض النقاط التي برزت في المقابلات الفردية وفي المجموعات البؤرية في هذا المجال.

- تمت الإشارة في مقابلات ممثلي المؤسسات إلى أن نسبة الجانب العملي/ التطبيقي في برامجهم تتراوح بين 70% و 80%، وهذا يشير إلى الطابع التدريبي المهني الذي يشكل العنصر الأساسي في فهمهم لتعليم الكبار.
- اعتبر المشاركون في المقابلات موضوع تصديق شهادات التدريب موجهاً أساسياً للعلاقة مع الوزارات وموجهاً أساسياً لاختيار محتوى التدريب الذي تقدمه هذه المؤسسات.
- ركز المشاركون في المقابلات على ربط برامج مؤسساتهم باحتياجات سوق العمل كميّار أساسي في اختيار البرامج التي يطرحونها.
- ركز المشاركون في المقابلات من المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص (بما في ذلك المراكز الجامعية) على مراعاة الاحتياجات المحلية في برامجهم، وذلك بدراسة "احتياج كل محافظة على حدة" على حد تعبير المشاركين من المراكز التدريبية الحكومية، أو "طرح البرامج وتصميمها بناء على احتياجات السوق بعد دراسته من خلال المجتمع المحلي وبالتعاون مع اتحاد رجال الأعمال والغرفة التجارية" على حد تعبير مدير مركز جامعي للتعليم المستمر.
- أشار المشاركون في المقابلات من الجامعات والقطاع الخاص إلى اعتماد الأساليب الحديثة والتي وصفت بالتشاركية والتفاعلية ولعب الأدوار ومحاكاة الواقع واستخدام التكنولوجيا، بينما أوضح المشاركون من المراكز الحكومية إلى التزامهم بما تقرره وزاراتهم في هذا الصدد.
- أشار المشاركون في المجموعة البؤرية التي ضمت عدداً من المعلمين والمعلمات الذين تلقوا تدريباً في مجال تعليم الكبار إلى ضرورة اعتماد الأساليب النفسية والتربوية للكبار من نواحٍ مختلفة كالاقتصادية والانفعالية والشخصية والنمائية، وأن يتم أخذها بالاعتبار في تدريب المدربين. كما أشاروا إلى عدم مناسبة المنهاج المقترح من وزارة التربية والتعليم لموضوع محو الأمية وإلى أن

المنهاج أعلى بكثير من مستوى المتعلمين ولا يمكنهم كمدرسين إيصاله للمتعلمين. وأشاروا كذلك إلى موضوع مهم من خلال تجربتهم يتعلق بالدافعية المتوفرة لدى المتعلمين المشاركين في موضوع محور الأمية حيث انحصرت دافعية هؤلاء المتعلمين في "تعلم القراءة لقراءة القرآن الكريم" وأظهروا عزوفاً بالنسبة لتعلم الحساب وقواعد اللغة.

- أشار المشاركون في المجموعة البؤرية التي ضمت عدداً من المدربين والإداريين في مؤسسات القطاعين الخاص والأهلي إلى أن بعض المدربين أو الجهات التدريبية لا تعنى جيداً باختيار المحتوى التدريبي ومدى ملاءمته للفئة المستهدفة أو الهدف العام للتدريب. وأكدوا على ضرورة الاهتمام بأهلية المدرب وخلفيته المهنية بشكل أكبر مما هو عليه الآن، وفيما يتعلق بالتخطيط والتنفيذ فقد أشاروا إلى أن ذلك يعود لكل مؤسسة تدريبية وليس ضمن فلسفة أو منهجية عامة متفق عليها ضمن مرجعية موحدة.

ج- الحاجات الأساسية للمؤسسات، وعوامل النجاح فيها، والمعوقات التي تعترضها

لم يتطرق الذين تمت مقابلتهم أو المشاركين في المجموعات البؤرية إلى ذكر الحاجات الرئيسية بشكل مباشر، ولكن هذه الحاجات انعكست في مناقشتهم لنوع المخرجات الأساسية التي يعتقدون أن برامجهم تؤدي إليها أو تلك التي يرغبون في أن تكون. إضافة إلى ذلك انعكست هذه الحاجات فيما اعتبروه نقاط ضعف مما يعني أن هذه النقاط تعتبر حاجات أساسية غائبة أو منقصة وينبغي العمل على تحقيقها من أجل النجاح في البرامج التي تقدمها مؤسساتهم.

تمثلت الحاجات الأساسية التي تطرق إليها المشاركون في المقابلات بجانبين أساسيين: الحاجات المادية، والموارد البشرية المناسبة المتمثلة في الطواقم التدريبية الكفؤة.

بالنسبة للحاجات المادية اعتبر المشاركون أن القضايا المتعلقة بتوفر المباني والتجهيزات المناسبة يعتبر حاجة أساسية، إذ أشار البعض إلى أنها متوفرة ومتحققة بالمستوى المطلوب، بينما عبر البعض عن وجود مشكلة في توفر هذه الحاجة بالشكل الذي يتطلعون إليه

"كما تلاحظون حجم المركز الكبير، حيث أن لدينا 8 مختبرات معدة لمستوى عالٍ من التدريب، ولدينا 6 قاعات كبيرة ومعدة بكل الإمكانيات"

مدير مركز جامعي للتعليم المستمر

"المركز والمباني والبنية التحتية ضعيفة جداً كما ترون ونطمح إلى تحسن هذا الجانب حتى تكون طاقتنا الاستيعابية أكبر وزيادة المهن والتدريب عليها، وزيادة الكادر. نطمح أن يكون لدينا مركز يقدم خدمه كامله متكاملة"

مشاركان من مركز تابع للتنمية الاجتماعية

كما اعتبر المشاركون في المقابلات أن وجود مدربين مؤهلين وأكفاء يعتبر حاجة أساسية لنجاح البرامج، وبالتالي ركز بعضهم على هذا الجانب كعنصر نجاح لأنه متحقق لديهم، بينما أشار آخرون إلى أن هذه الحاجة الأساسية غير متحققة وتعتبر مشكلة بالنسبة للمؤسسة المعنية،

"مستويات المدربين الأكاديمية عالية وبخبرات لا تقل عن 3 سنوات، ولدينا بالمركز خبرات كبيره ومن يكون لديه مهارات ناقصه أو تقييمه غير جيد لا نعمل معه لأننا بالأخير مركز تدريبي هادف للربح ونسعى إلى تقديم خدمة بمستوى عالٍ"

مدير مركز، قطاع خاص

للأسف لدينا مدرب واحد لكل دبلوم مهني يعطي الطالب يومياً من الساعه 8-2 يومياً وعلى مدار السنة الدراسية وهذا صعب جداً، في حال وجود أي طارئ مع المدرب لا نستطيع التعامل مع الموضوع.

أحياناً يتم اكتشاف أن المدرب غير كفؤ، وهو معيّن، وهنا تأخذ إجراءات كبيرة وبيروقراطية في الوزارة في التعامل مع الموضوع. أحياناً يتم افتتاح برامج ومن ثم يتم البحث عن مدرب مناسب.

مشاركان من مركزين تابعين لوزارة العمل

أما بالنسبة لعوامل النجاح في مؤسسات تعليم الكبار، فقد تضمنتها عوامل القوة التي اعتبرها المشاركون موجودة في مؤسساتهم، وقصص النجاح التي وصفوها في مجال البرامج التي تقدمها هذه المؤسسات، وكانت أهم هذه العوامل:

- ارتباط المؤسسة أو المركز الذي يقدم برامج تعليم الكبار بمؤسسة ذات سمعة وخبرات مهنية ويتوفر فيها بنية تحتية كافية لإنجاح البرامج المطروحة، مثل ارتباط مراكز التعليم المستمر بالجامعات، أو مراكز التدريب المهني بوزارات ذات علاقة بموضوعات التدريب، أو ارتباط مراكز محو الأمية بوزارة التربية والتعليم،

- توفر البنى التحتية والتجهيزات عالية المستوى والكادر الإداري المتخصص وطواقم المدربين من ذوي الخبرات العالية في مؤسسات القطاع الخاص المستقلة،
- وجود علاقات طيبة مع جهات الترخيص الحكومية وعلاقات التشبيك مع المؤسسات الأخرى العاملة في مجال تعليم الكبار ومع الشركات التي توفر فرص عمل للمتدربين في هذه المؤسسات،
- توفر فرص تمويل من جهات محلية ودولية لمشاريع وبرامج تعليم الكبار التي تقدمها هذه المؤسسات،
- امتلاك قصص نجاح لحالات حصلت على التدريب بالحصول على وظائف في القطاع الخاص أو ببدء مشاريع شخصية ناجحة،
- التقييم الإيجابي الذي يتم الحصول عليه من المتدربين بتحقيق الأهداف على مستوى المعارف والخبرات والتطور الشخصي.

أما بالنسبة للمعوقات التي تقف في وجه أداء مؤسسات تعليم الكبار وتحقيق أهدافها، فقد تضمنتها عوامل الضعف أو القصور التي اعتبرها المشاركون موجودة في مؤسساتهم، وكانت أهم هذه المعوقات:

- معوقات التمويل للبرامج التدريبية في المؤسسات الحكومية وارتباط التطوير في البرامج بوجود مشاريع ممولة من جهات التمويل الدولية،
- معوقات إدارية بيروقراطية ومشاكل في التعيينات الوظيفية للبرامج التدريبية أو الصرف عليها، والخوف من الرقابة الوزارية، في مؤسسات تعليم الكبار الحكومية،
- ضعف التقويم والتوثيق وقياس الأثر في المؤسسات، حتى تلك التابعة للجامعات،
- عدم المرونة في توقيت التدريب بسبب الالتزام بأوقات الدوام الرسمي في المؤسسات الحكومية والجامعات مقابل رغبة الموظفين بأوقات مسائية أو في العطلة الأسبوعية،
- معوقات تتعلق بالثقافة العامة فيما يتعلق بالتدريب حيث الدوافع للتعليم المستمر متدنية، أو وجود نظرة لدى قطاع واسع بأن التدريب صرف وفنادق وترفيه بغض النظر عن المخرجات،
- وجود مشكلة لدى المؤسسات المنتفعة من فرص التدريب المتوفرة التي تقدمها المؤسسات العاملة في تعليم الكبار تتعلق بالصعوبة في دراسة الاحتياجات التدريبية وصعوبة إقناع هذه المؤسسات بضرورة التدريب وعوائده،
- ضعف قدرات مؤسسات تعليم الكبار في مجال تسويق برامجها والترويج لتعليم الكبار وأهميته،

- الصعوبة في استقطاب كفاءات تدريبية من ذوي القدرات والمهارات العالية بسبب ارتفاع مستوى أجور هذه الفئة،
- عدم المتابعة من الوزارات للمراكز الخاصة بشكل يضمن الجودة في مواجهة المنافسة العالية وعدم الاهتمام بالمخرج النهائي للتدريب،
- غياب التنسيق والتكاملية بين الجهود لعدم توفر خطة وطنية في مجال تعليم الكبار موحدة وموجدة للجهود ومعمة على جميع الجهات التي تساهم في برامج تعليم الكبار.

ثالثاً- النتائج المبينة على البحث المكتبي

بمقارنة واقع المؤسسات الحكومية العاملة في مجال تعليم الكبار التي عرضت في دراسة " تعليم الكبار في فلسطين - تحليل الوضع" (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011)، بما تم جمعه من الوزارات حول واقع هذا التعليم حالياً، يتضح عدم حدوث توسع ذي بال في المراكز والبرامج التي تقدمها هذه الجهات في هذا المجال.

تقدم وزارة التربية والتعليم العالي ثلاثة أنواع من برامج تعليم الكبار: برنامج محو الأمية، وبرنامج التعليم الموازي، وبرنامج التعليم المسائي. ويستهدف برنامج محو الأمية الأميين ضمن الفئة العمرية 14 عاماً فأعلى، أما برنامج التعليم الموازي فيستهدف الفئة العمرية 13- 40 عاماً من المتسربين من المدارس بعد إنهاء الصفوف الخمسة الأولى ويقدم لهم برامج دراسية تؤهلهم للدخول في مسار التعليم المهني أو مسار يتعلق بالتحضير للتقدم لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة، بينما يخدم برنامج التعليم المسائي الفئة العمرية 18 - 40 عاماً الذين يودون التقدم لشهادة الدراسة العامة.

في مجال محو الأمية تتحمل وزارة التربية والتعليم العالي المسؤولية الكاملة وتقدم الجهد المنظم الوحيد في هذا المجال بفتح الصفوف وتدريب المعلمين وتوفير المتطلبات اللوجستية المختلفة لهذا التعليم. وتتبع أهمية برنامج محو الأمية الذي تقدمه الوزارة من نوعية الخدمة التي تقدّم وارتباطها بحق التعليم كحق إنساني أكثر من الأهمية المرتبطة بالأهمية الكمية المتمثلة في أعداد الملتحقين بهذا البرنامج. حيث تشير دراسة تقييم واقع تعليم الكبار (مراكز محو الأمية والتعليم الموازي الحكومية) في فلسطين إلى مراوحة أعداد الملتحقين بصفوف محو الأمية في مختلف مديريات التربية والتعليم العالي، إذ بلغ عدد الملتحقين بهذه البرامج في أعلى مستوياته 1342 متعلماً في العام 2018/2017. والسؤال الذي يطرح نفسه إزاء اتجاه انخفاض أعداد

الملتحقين (على أمل أن يكون مؤشراً لانخفاض ظاهرة الأمية وليس العزوف عن الالتحاق) "ما الوجهة الأخرى لهذه الجهود؟". إن أفضل استثمار للجهود والخبرات المتراكمة في هذا المجال هو توظيفها باتجاه محو الأمية الحضارية للقدرة على التعامل مع مستجدات الحياة العصرية.

وينطبق الأمر ذاته على البرنامجين الآخرين، التعليم الموازي والتعليم المسائي، من حيث اعتبارهما تعبيراً عن حق التعليم وواجب القيام بهما بغض النظر عن الأعداد التي تحتاجهما أو تلتحق بهما، وتتضح هذه الأهمية من قصص النجاح على المستوى الإنساني الفردي لعدد من الملتحقين كما ظهرت في تقارير إعلامية مختلفة. فقد بلغ عدد الملتحقين ببرنامج التعليم الموازي في حده الأعلى 367 ملتحقاً وذلك في العام 2018/2017، وبلغ عدد الملتحقين ببرنامج التعليم المسائي للعام ذاته 75 ملتحقاً. وإضافة إلى هذه الجهود الذاتية التي تقدمها الوزارة في إطار برامجها لتعليم الكبار، فإن لها دوراً أساسياً في تطوير تعليم الكبار على المستوى الوطني من خلال دورها في قيادة الفريق الوطني لتعليم الكبار ووضع الاستراتيجية الوطنية لهذا التعليم.

ويبين الجدول التالي واقع برامج تعليم الكبار الذي تقدمه وزارة التربية والتعليم العالي كما كان في العام 2018/2017

الجدول (14): تعليم الكبار الذي تقدمه وزارة التربية والتعليم العالي

البرنامج	عدد المراكز	عدد الشعب	عدد الدارسين (ذكور)	عدد الدارسات (إناث)	المجموع
محو الأمية	134	161	385	957	1342
التعليم الموازي	33	55	157	219	376
الدوام المسائي	4	5	52	23	75
المجموع	171	221	594	1199	1793

المصدر: دراسة تقييم واقع تعليم الكبار (مراكز محو الأمية والتعليم الموازي الحكومية) في فلسطين

أما وزارة العمل فإنها تقدم برامج تعليم للكبار من خلال مراكزها الخاصة بالتدريب المهني والتقني وذلك على شكل دورات تدريبية تتنوع بين تلك المطروحة في برامج دائمة وتلك التي تطرح بشكل غير منتظم اعتماداً على توفر مشاريع مدعومة وحسب توفر التمويل. وتقدم هذه البرامج في مراكز تابعة للوزارة تتواجد في معظم

المحافظات وتستهدف الباحثين عن عمل أو العاملين في مجالات فنية معينة بهدف تطوير مهاراتهم وتقديمهم المهني. وتشمل شبكة المراكز التابعة لوزارة العمل في هذا المجال 13 مركزاً للتدريب المهني تتواجد في الخليل، ونابلس، وبيت جالا، وطولكرم، وأريحا، وسلفيت، ورام الله، وقلقيلية، وجنين، وغزة، ودير البلح، وخانيونس، ورفح. وتقدم هذه المراكز 37 برنامجاً تطرح في ثلاث فئات من التدريب: برامج التدريب المهني الصناعي، وبرامج التدريب المهني الموجهة لقطاعات التجارة والخدمات، وبرامج الدورات الاستكمالية في قطاع المواصلات تحديداً. ومن حيث عدد الخريجين من البرامج التي تطرحها مراكز التدريب المهني التابعة للوزارة، فقد تخرج من هذه البرامج 9668 متدرباً خلال الفترة 2000-2010 أي بمتوسط سنوي مقداره 879 خريجاً، وكان عدد خريجي الدورات الاستكمالية 3859 خلال الفترة 2008-2010 أي بمعدل سنوي 1286 خريجاً. وإضافة إلى هذه الجهود الذاتية التي تقدمها الوزارة في إطار برامجها لتعليم الكبار، فإن لها دوراً أساسياً في تطوير تعليم الكبار على المستوى الوطني من خلال دورها في قيادة التعليم والتدريب المهني والتقني - فلسطين (TVET) والمشاركة في الفريق الوطني لتعليم الكبار.

أما جهود وزارة التنمية الاجتماعية فإنها تتمثل في الخدمات التي تقدمها من خلال المراكز الاجتماعية لتأهيل الشبيبة والفتيات التابعة لها في مجالات التأهيل الاجتماعي والأكاديمي والمهني للفئة العمرية 13 - 17 سنة من الذكور والإناث، وتعطى الأولوية في الاستفادة من هذه البرامج لأبناء الأسر المستفيدة من وزارة التنمية الاجتماعية ثم أبناء الأسر التي تعيش ظروفاً صعبة. ويمكن اعتبار ما تطرحه الوزارة في هذه البرامج نوعاً من تعليم الكبار من منظور التعريف المعتمد على الدور الاجتماعي للكبير وليس من منظور العمر. كما يمكن إدراج خدمات مراكز التأهيل الخاصة بالأشخاص من ذوي الإعاقة ومراكز الحماية والتأهيل التابعة للوزارة في إطار تعليم الكبار من منظور التعليم المجتمعي كإحدى دوائر تعليم الكبار من منظور عوائد هذا التعليم. وترافق التدريب المهني المقدم في هذه المراكز برامج ذات طابع أكاديمي اجتماعي وتأهيلي متنوعة. ويقدر عدد الذين يتم تأهيلهم في مراكز الوزارة ضمن هذه البرامج ب 600 من الجنسين. ويبين الجدول التالي صورة لواقع جهود الوزارة في هذا المجال

الجدول (15): المراكز التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية

المركز	الفئة المستهدفة (العمر والنوع الاجتماعي)	مجال التدريب المهني المقدم
المراكز الاجتماعية لتأهيل الشبيبة - جنين،	ذكور	النجارة، الحدادة، تجليس

ودهان سيارات، تنجيد سيارات وكنب، حلاقة، خياطة	13- 17 سنة	نابلس، قلقيلية، رام الله، الخليل
تجميل، خياطة	إناث 13-17 سنة	المركز الاجتماعي لتأهيل الفتيات - نابلس
نجارة، حدادة، تجميل	مختلط 13-17 سنة	المركز الاجتماعي لتأهيل الشبيبة والفتيات - طولكرم
نجارة، ألمنيوم، خيزران، حاسوب، خياطة، تجميل، إلكترونيات، صيانة موبايل، تطريز	مختلط 15- 35 سنة من ذوي الإعاقة وصعوبات التعلم	مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة: مركز الشيخة فاطمة / الخليل - بيت أمر، مركز الشيخ خليفة / نابلس
فنون الطبخ، وتعليم أكاديمي	ذكور، أطفال في خلاف مع القانون 12-18 سنة	مراكز الحماية والرعاية والتأهيل: دار الأمل للأحداث / رام الله
تجميل، خياطة، تطريز	نساء يعانين من مشاكل أسرية وعنف أسري 12-18 سنة، وفي مركز محور: العمر غير محدد	مراكز الحماية والرعاية والتأهيل: مركز رعاية الفتيات / بيت جالا، مركز محور للنساء المعنفات / بيت لحم
لا تفاصيل بسبب غياب التواصل مع هذه المراكز		5 مراكز في قطاع غزة

المصدر: تقرير من ممثل الوزارة في الفريق الوطني لتعليم الكبار

وتجدر الإشارة هنا إلى إمكانية وجود جهود حكومية أخرى في مجال تعليم الكبار يمكن أن تقدمها وزارات وسلطات وهيئات عامة أخرى مثل وزارة الزراعة، ووزارة الاقتصاد، ووزارة شؤون المرأة، وسلطة البيئة، وهيئة شؤون الأسرى والمحررين. لم تتطرق الدراسة الحالية لمثل هذه الجهود، والتي إن وجدت فإنها حسب علم الباحث لا تتم بشكل منتظم وضمن برامج ثابتة وبزخم يقارن بالجهود التي تقدمها الوزارات التي تم التطرق لجهودها أعلاه.

من الواضح، إذا نظرنا إلى أعداد المتعلمين الكبار الذين التحقوا في برامج تعليم الكبار التي تطرحها الوزارات الأساسية في هذا المجال، أن هذه الأعداد متواضعة مقارنة بالقدرات المتوفرة لدى الوزارات ومقارنة بالجهود التنظيمية التي تبذل في الأطر التنسيقية لموضوع تعليم الكبار مثل الفريق الوطني لتعليم الكبار وفي إطار التعليم والتدريب المهني والتقني - فلسطين (TVET) وبالجهود التي بذلت لتأهيل وتطوير قدرات كوادر الوزارات العاملة في هذا المجال بدعم من مؤسسات دولية مهتمة بهذا المجال.

الفصل الرابع

الاستخلاصات والتوصيات

يشمل هذا الفصل الاستخلاصات العامة المبنية على نتائج الدراسة في ضوء ما تم جمعه من بيانات وفرتها أدوات الدراسة الرئيسية الثلاث (الاستبانة، والمقابلات والمجموعات البؤرية، والبحث المكتبي)، وقد تم وضعها كإجابات للأسئلة الرئيسية التي طرحتها الدراسة. وبناء على هذه الاستخلاصات يطرح الفصل مجموعة من التوصيات العامة التي يمكن من خلال تنفيذها وترجمتها في توصيات عينية للجوانب المختلفة في عملية تعليم الكبار كعملية مركبة ذات أبعاد متعددة وتقدمها أطراف فاعلة لكل منها دوره في إنجاز تعليم كبار فعال يصب في العملية التنموية ويضع الإنسان في مركز الصدارة من هذه العملية.

أولاً- الاستخلاصات

اعتماداً على ما تم جمعه من بيانات وفي ضوء ما تم استعراضه من دراسات في مجال تعليم الكبار، يمكن الوصول إلى إجابة الأسئلة التي طرحتها الدراسة، وذلك على النحو التالي:

- ما هي نقاط القوة ونقاط الضعف لقطاع تعليم الكبار في فلسطين؟ وما هي آفاق تطوير هذا التعليم؟

بناء على طرحه المشاركون في عينة الاستبانة والأشخاص الذين تمت مقابلتهم وأولئك الذين شاركوا في مناقشات المجموعات البؤرية، واعتماداً على استعراض الدراسات والوثائق المتوفرة حول واقع تعليم الكبار في فلسطين، فإنه يمكن إبراز النقاط التالية حول جوانب القوة وجوانب الضعف وآفاق التطوير الممكنة.

نقاط القوة

- وجود شبكة من المؤسسات التي تعمل في هذا المجال والتي يمكن استثمار بناها التحتية ومواردها البشرية بدرجة أعلى مما هو جارٍ حالياً، وتشمل هذه المؤسسات مختلف القطاعات العاملة في تعليم الكبار،
- وجود اهتمام على المستوى الوطني بتعليم الكبار ينسجم مع التوجهات العالمية في هذا المجال، وجرى التعبير عن ذلك بجهود عملت على وضع أسس سياساتية لهذا التعليم وصلت إلى إعداد

استراتيجية وطنية لتعليم الكبار وشخصت واقع هذا التعليم في وثائق يمكن البناء عليها لتطوير استراتيجية وطنية أشمل والسير قدماً لوضعها موضع التنفيذ،

- وجود هيكلية مؤسساتية للإشراف على تعليم الكبار في فلسطين، تتمثل في الفريق الوطني لاستراتيجية تعليم الكبار، ويمكن البدء منها باتجاه مأسسة أكثر نجاعة تستطيع قيادة تطوير هذا التعليم في الاتجاه المطلوب من حيث توحيد المفاهيم والسياسات والأنظمة الخاصة بتعليم الكبار،
- تنوع في البرامج والأنشطة والأساليب التي تقدمها المؤسسات العاملة في مجال تعليم الكبار، بحيث يمكن البناء باتجاه التخصصية في إطار تنسيق وتكامل الجهود وفق خطة وطنية في هذا المجال،
- توفر فرص للدعم الخارجي في مجالات التمويل وتدريب الكفاءات وتبادل الخبرات،
- اهتمام جيد من قبل غالبية المؤسسات العاملة في تعليم الكبار بربط برامجها باحتياجات السوق،
- بدرجة يمكن تطويرها لخطط أكثر فاعلية في هذا المجال.

نقاط الضعف

- عدم وجود جهة وطنية عليا، ذات صلاحية ومسؤولية في مجال وضع السياسات العامة والتخطيط والتوجيه والإشراف العام على تعليم الكبار في فلسطين،
- عدم توفر قاعدة بيانات منظمة وقابلة للاستخدام الفعال في مجال دراسة متعمقة وشاملة لواقع تعليم الكبار في فلسطين بشكل عام، أو حتى لجانب قطاعي محدد في هذا التعليم،
- اقتصر مسؤوليات الوزارات ذات العلاقة بشكل أساسي على الترخيص فيما يتعلق بمؤسسات القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي العاملة في مجال تعليم الكبار، ونقص المتابعة والتوجيه لهذه المؤسسات،
- وجود ثقافة مجتمعية تولي اهتماماً كبيراً للتعليم الأكاديمي والدرجات العلمية ولا تهتم بالتعلم المستمر والتطوير للعاملين،
- تشتت الجهود لعدم تنظيم عمل المؤسسات في مجال التدريب بشكل يضمن تنسيق الجهود والتخصصية مما ترك الباب مفتوحاً للتنافسية السلبية،
- النظرة السائدة لمحو الأمية كمجال خارج مفهوم تعليم الكبار واقتصره إلى حد كبير على مفهوم الأمية الأبجدية وبالتالي عدم ارتباطه بالأنواع الأخرى لمحو الأمية وعدم تكامله بالميادين الأخرى لتعليم الكبار،

- تراجع فرص الدعم الخارجي لمشاريع تنفيذ وتطوير تعليم الكبار،
- النقص في الكوادر المؤهلة تأهيلاً متقدماً ومتخصصاً في تعليم الكبار، وعدم الانتقال من التأهيل العام بالمهارات العامة إلى التدريب المتخصص الذي يجمع بين مهارات تعليم الكبار العامة ومهارات تعليم الكبار في المجال المحدد المطلوب.

يعتبر فتح الأفق لتطوير تعليم الكبار في فلسطين ممكناً بناءً على ما هو متوفر من جهود وخبرات وإمكانات تشكل قاعدة لهذا التطوير، إضافة إلى اعتباره ضرورياً من المنظور التنموي ومن منظور الحق في التعلم للجميع كحق إنساني. ومن أجل العمل على فتح آفاق تطوير تعليم الكبار في فلسطين بالاتجاه المطلوب الذي يعتمد على آخر ما توصلت إليه التجارب العالمية في هذا المجال وبالاستفادة من الشراكات التي تم تأسيسها مع المؤسسات الدولية ذات العلاقة، ينبغي تطوير خطة عامة تشتق منها خطط خاصة، وذلك عن طريق تكريس نقاط القوة المذكورة والاستفادة منها للبناء عليها، ومواجهة نقاط الضعف ومعالجتها لتجاوزها، وذلك ما سيتم التطرق إليه في التوصيات التي سترد لاحقاً.

• كيف يتم تقديم برامج تعليم الكبار في فلسطين؟

تقدم برامج تعليم الكبار في فلسطين من الجهات الرئيسية التالية:

- مؤسسات تابعة للوزارات الفلسطينية ضمن برامج تقدمها مديريات هذه الوزارات في المحافظات الفلسطينية المختلفة عبر مراكز تابعة لهذه الوزارات مثل وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية، وعبر برامج تقدمها أقسام ذات علاقة ببرامج محو الأمية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم العالي في إطار مديرياتها في المحافظات والمناطق الإدارية المختلفة.
- حيث تركز برامج وزارة التربية والتعليم العالي في هذا المجال على تقديم برامج محو الأمية باستخدام مناهج ذات محتوى تدريبي أعد خصيصاً لهذا الهدف وبمدربين من بين معلمي الوزارة تم تدريبهم وتأهيلهم بالمعارف والمهارات اللازمة للقيام بهذه المهمة. وتستهدف هذه البرامج فئة الأميين ممن لا يعرفون أساسيات الأمية اللغوية (القراءة والكتابة) والحسابية والأمية الوظيفية المتمثلة في عدم القدرة على استخدام هذه الأساسيات التي اكتسبت سابقاً، وهؤلاء في الغالب من الكبار عمرياً أو المتسربين من المدارس مبكراً. إضافة إلى برامج محو الأمية تقدم الوزارة برنامجين آخرين: التعليم الموازي والتعليم المسائي وكلاهما يندرج في مفهوم تعليم الكبار من منظور العمر والدور الاجتماعي.

وتركز برامج وزارة العمل على التدريب المهني والتقني ضمن دورات تدريبية تتنوع بين تلك المطروحة في برامج دائمة وتلك التي تطرح بشكل غير منتظم اعتماداً على توفر مشاريع مدعومة وحسب توفر التمويل. وتقدم هذه البرامج في مراكز تابعة للوزارة تتواجد في معظم المحافظات وتستهدف الباحثين عن عمل أو العاملين في مجالات فنية معينة بهدف تطوير مهاراتهم وتقديمهم المهني.

أما وزارة التنمية الاجتماعية فتعمل المركز الاجتماعية لتأهيل الشبيبة والفتيات التابعة لها على توفير خدمات التأهيل الاجتماعي والأكاديمي والمهني للفئة العمرية 13 - 18 سنة من الذكور والإناث، وتعطي الأولوية في الاستفادة من برامجها لأبناء الأسر المستفيدة من وزارة التنمية الاجتماعية ثم أبناء الأسر التي تعيش ظروفاً صعبة. ويمكن اعتبار ما تطرحه الوزارة في هذه البرامج نوعاً من تعليم الكبار من منظور التعريف المعتمد على الدور الاجتماع وليس العمر.

- **مراكز التعليم المستمر التابعة للجامعات الفلسطينية، الحكومية أو الأهلية أو الخاصة،** حيث تطرح كل الجامعات برامج في التعليم المستمر وخدمة المجتمع. وتقدم هذه المراكز برامج متنوعة تتراوح بين الدورات التأهيلية القصيرة والبرامج التي تؤدي إلى دبلوم متخصص في مواضيع تعتبرها تلبية حاجات سوق العمل أو تطوير الأعمال الخاصة أو التطور الذاتي للتقدم في الأداء خلال العمل. وتتميز هذه المراكز بشكل عام بقدرتها على طرح برامج استفادة من الخبرات الموجودة في الكادر الجامعي ومن مرافق الجامعات التطبيقية والبحثية. وتستهدف هذه البرامج خريجي الجامعات الباحثين عن عمل بعد التخرج، أو العاملين في وظائف ومهن يحتاج العمل فيها تطوير معارف ومهارات، أو تقدم هذه البرامج بناء على حاجات مؤسسات بحد ذاتها لتطوير العاملين فيها. كما تقدم بعض الجامعات برامج من خلال مراكز أو معاهد متخصصة تابعة لها في مجال فني محدد كالطاقة والبيئة والصحة العامة.

- **مؤسسات القطاع الخاص،** حيث تشمل هذه الفئة عدداً كبيراً من المؤسسات المرخصة من وزارات ذات اختصاص، وتقدم برامج وأنشطة تقع بشكل كلي أو جزئي في تعليم الكبار. وتحمل هذه المؤسسات أسماء ذات دلالات مختلفة ومتفاوتة، إذ هناك مؤسسات كبيرة ومخصصة في التدريب الفني والمهني بإمكانات مادية وموارد بشرية مؤهلة، وهناك مؤسسات بمسمى "مراكز ثقافية" أو "مراكز تعليمية" يغلب عليها تعليم اللغات والدورات المساعدة لطلبة المدارس وتقدم أحياناً برامج أو دورات تقع في مجال تعليم الكبار. ورغم قلة عدد النوع الأول من هذه المؤسسات إلا أنها مؤهلة

لتكون جزءاً مهماً من شبكة مؤسسات منشودة تحمل على عاتقها مهمة النهوض بتعليم الكبار بمفهومه الواسع. وتستهدف البرامج التي تقع في مجال تعليم الكبار التي تقدمها هذه المؤسسات عادة فئة الشباب الباحثين عن عمل ممن تركوا الدراسة أو أنهوا الدراسة الثانوية أو خريجي الجامعات الساعين لاكتساب مهارات مهنية أو فنية تساعدهم على الدخول إلى سوق العمل.

- **المنظمات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني**، حيث تتركز برامج غالبية هذه المنظمات في دائرة التعليم المجتمعي التي تتضمن المهارات الحياتية ومهارات القيادة والعمل التنظيمي والتطور الشخصي. وقد حظيت هذه الفئة من المؤسسات خلال العقد الأولين في حياة السلطة الوطنية الفلسطينية بدعم وتمويل كبيرين من المؤسسات الدولية مما جعلها لاعباً أساسياً في تعليم الكبار ضمن هذه الدائرة. وتمتلك بعض المنظمات غير الحكومية الكبيرة التي تعمل على المستوى الوطني قسماً خاصاً بالتدريب في مجال عمل المنظمة الأم. وتعتبر تجربة وخبرات المنظمات المجتمعية غير الحكومية في التدريب مصدراً مهماً لتطوير تعليم الكبار في مجال التعليم المجتمعي. ومن الملاحظ أن برامج هذه المنظمات هي الأقرب للمفهوم الأوسع لتعليم الكبار، حيث أنها تطرح إلى جانب البرامج التدريبية التقنية، التي يطرحها بعضها، برامج تؤكد البعد التنموي لتعليم الكبار بمفاهيمه الحديثة القائمة على التمكين والمشاركة والمواطنة وحقوق الإنسان.

- وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا). تمتلك الأونروا برنامجاً للتعليم المهني والفني يعمل على توفير التدريب للشباب اللاجئين من خلال عدد من المراكز في الضفة الغربية وقطاع غزة بهدف تزويد هؤلاء الشباب بالمهارات والخبرات المرتبطة بـ حاجات سوق العمل. وتطرح الأونروا في هذا المجال ثلاثة أنواع من الدورات الطويلة نسبياً: دورات تجارية (مهنية)، ودورات فنية شبه احترافية، ودورات تأهيلية، كما تطرح دورات لفترات أقصر في مجالات تقديم وتحسين المهارات الفنية. وتتعاون الأونروا في تنفيذ برامجها هذه مع المنظمات غير الحكومية. ويمكن اعتبار ما تقدمه الأونروا والخبرة التي تراكت لديها في هذا المجال مكوناً أساسياً في عملية تطوير تعليم الكبار في فلسطين، سواء في تغطية احتياجات مخيمات اللاجئين أو في التعاون مع الجهود الأخرى وتبادل الخبرات والتجارب.

• ما هي الأطر العامة التشريعية والقانونية التي تنظم تعليم الكبار في فلسطين؟ ومن هي الجهات الحكومية المسؤولة عنه في فلسطين؟

لم تتوفر بيانات واضحة تدل على وجود تشريعات خاصة بتعليم الكبار لدى جهات حكومية فلسطينية محددة، ولم تتم الإشارة إلى ذلك من قبل المشاركين في المقابلات الفردية أو في مناقشات المجموعات البؤرية. ويمكن اعتبار القوانين الخاصة بالتعليم في فلسطين إطاراً عاماً لوضع تشريع بدرجة ما حول تعليم الكبار، بحيث يساعد هذا التشريع الأقسام ذات العلاقة في وزارة التربية والتعليم العالي، مثل قسم التعليم غير النظامي التابع لإدارة التعليم العام، على القيام بدور أساسي في تنظيم ومأسسة تعليم الكبار بكل مكوناته على المستوى الوطني وبمشاركة جميع الأطراف المساهمة في برامج وأنشطته. ويمكن الإشارة إلى ما تضمنته الاستراتيجية الوطنية لتعليم الكبار في فلسطين من فلسفة وأهداف ومبادئ لتعليم الكبار كمنطلق لمثل هذا التشريع.

تتوزع مسؤوليات الإشراف على تعليم الكبار في فلسطين على عدد من الوزارات ذات الصلة، بدون وجود إطار تشريعي موحد يتعامل مع تعليم الكبار كموضوع قائم بذاته ولكن له ارتباط بالتعليم الرسمي والتنمية. لم يظهر المشاركون في مختلف أجزاء هذه الدراسة معرفة بوجود تشريعات خاصة بتعليم الكبار غير ما يتعلق بمسؤوليات الترخيص الذي تقوم به هذه الوزارات ومسؤولية المراقبة العامة جداً على عمل المؤسسات التي تقوم بتربيتها.

• ما هي المجالات التي يقدم في إطارها تعليم الكبار في فلسطين؟

بشكل عام يمكن تصنيف المجالات التي يقدم فيها تعليم الكبار حسب فوائد هذا التعليم في ثلاث دوائر متقاطعة: الصحة والرفاه، والتوظيف وسوق العمل، والحياة الاجتماعية والمدنية والمجتمعية. وقياساً على ذلك يمكن تصنيف مجالات تعليم الكبار في فلسطين ضمن ثلاث دوائر يمكن أن تكون دوائر مقترحة للاهتمام والتركيز والمتابعة في أية عملية تنظيم لتعليم الكبار في فلسطين، هي: محو الأمية، التدريب التقني/ المهني المرتبط بسوق العمل، والتعليم المجتمعي لتحسين الحلالأفراد والمجتمع. وبناء على ذلك، فقد أشارت بيانات الدراسة إلى أن تعليم الكبار المقدم من مختلف الجهات يتم في المجالات التالية:

- مجال محو الأمية، وهو مجال تختص بتقديمه وزارة التربية والتعليم العالي، كما سبق ذكره،
- مجال التدريب التقني / المهني المرتبط بسوق العمل: وتقدمه جميع الأطراف الفاعلة في تعليم الكبار، وبشكل رئيسي المراكز الجامعية للتعليم المستمر ومؤسسات القطاع الخاص، في مواضيع متعددة يتطلبها سوق العمل ويتم بصيغ مختلفة، ويشمل على سبيل المثال المواضيع التالية: التدريب

على مهن محددة، وتطوير المهارات الإدارية/ القيادية، وتطوير المهارات في الأعمال المالية،
والتدريب في المهن الصحية،

- مجال التعليم المجتمعي لتحسين الحال للأفراد والمجتمع: وتقدمه بشكل رئيسي منظمات المجتمع المدني، ويشمل على سبيل المثال المواضيع التالية: العمل التنموي، الديمقراطية وحقوق الإنسان، والمهارات الحياتية وبضمنها العناية الذاتية بالصحة.

• ما هي مصادر الدعم لتعليم الكبار في فلسطين؟

تشمل مصادر الدعم لتعليم الكبار في فلسطين نوعين من الدعم: الدعم المالي المتعلق بالتمويل للبرامج والأنشطة، والدعم العيني المتمثل في المساعدة بتقديم الأجهزة والمعدات اللازمة للتدريب، وتوفير فرص التدريب المغطاة للعاملين في المؤسسات التي تقدم برامج تعليم الكبار، أو تقديم خبرات من قبل خبراء توفرهم الجهة الداعمة، وهذه الجهات في الغالب خارجية.

يأتي الدعم المالي للبرامج التي تقدمها الأطراف الفاعلة في تعليم الكبار من المصادر التالية:

- **الموازنات الحكومية** للمؤسسات الحكومية التي تساهم في تعليم الكبار، وتشمل دفع رواتب العاملين في هذه المؤسسات والصرف على متطلبات تشغيل المراكز أو الدوائر من الناحية الإدارية، وتغطية جزئية، في العادة، لتنفيذ الدورات أو الأنشطة التدريبية، حيث تحصل غالبية هذه المراكز والدوائر على تمويل خارجي. وقد تساهم المالية الحكومية في مساعدة بعض المنظمات غير الحكومية في تنفيذ بعض برامجها. لكن بشكل مجمل يمكن القول أن الموازنات الحكومية المخصصة لهذا المجال متواضعة جداً وتقتصر على رواتب العاملين في الوزارات المكلفين بالعمل في هذا المجال بشكل أساسي (وهم يعدون على أصابع اليد الواحدة) أو المكلفين به كجزء من مهمات عملهم، بينما لا يتم الصرف على البرامج التنفيذية إلا بالحد الأدنى الذي يكفي لعدم إغلاق المراكز/ المؤسسات ذات الصلة انتظاراً لتوفر تمويل خارجي لطرح برامج لهذه المراكز،
- **مساهمات القطاع الخاص** من خلال برامج المسؤولية الاجتماعية التي تديرها شركات القطاع الخاص العاملة على المستوى الوطني، أو تلك العاملة على المستوى المحلي، وذلك من خلال تغطية مالية لمصاريف دورات أو ورش تدريبية تنظمها مؤسسات المجتمع المدني أو المؤسسات التعليمية،

- رسوم المشاركة في البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات في مجال تعليم الكبار، وبشكل خاص المؤسسات الخاصة ومراكز التعليم المستمر الجامعية،
 - مساهمات مجالس الحكم المحلي من مجالس بلدية أو قروية لتغطية مصاريف الدورات التي تتم في إطارها أو تستضيفها،
 - مردود مشاريع إنتاجية للمؤسسة تتمثل أحياناً في مشاريع إنتاجية مساندة مدرة للدخل، أو من عوائد بيع منتجات الأعمال التدريبية في المجالي التقني/ المهني،
 - التمويل الخارجي من جهات مانحة من هيئات حكومية مباشرة أو من هيئات التعاون الدولي التابعة للدول المانحة، أو من منظمات غير حكومية تنتمي لبلد محدد، أو منظمات ذات طابع دولي. ويقدم هذا التمويل عادة للمؤسسات الحكومية أو للمؤسسات غير الحكومية العاملة في تعليم الكبار.
- أما الدعم العيني فيأتي عادة بشكل أساسي من مصدرين للمؤسسات العاملة في تعليم الكبار في فلسطين، هما:

- المؤسسات الدولية التي تساهم عادة في التبرع بأجهزة ومعدات خاصة بالتدريب التقني/ المهني، أو تقديم الاستشارة أو التزويد بالخبراء من خلال ذات الأطراف التي ذكرت في جانب الدعم المالي،
- برامج المسؤولية الاجتماعية التابعة للقطاع الخاص، كتأثير قاعات تدريب أو التزويد بأجهزة كالحواسيب أو القرطاسية أو الاستضافة في القاعات الخاصة بهذه المؤسسات، أو تقديم الضيافة للمتدربين.

لا تتوفر أرقام دقيقة حول ما يخصص لبرامج تعليم الكبار تحديداً من هذه المصادر، إذ أن المساعدات التي تقدم للمؤسسات التي تقدم برامج تعليم الكبار تتداخل فيها المبالغ المخصصة لتعليم الكبار مع برامج ومصاريف أخرى لهذه المؤسسات.

• ما هي احتياجات سوق العمل الفلسطيني من تعليم الكبار؟

تتبع إجابة هذا السؤال من البعد التنموي لتعليم الكبار ودور هذا التعليم في العملية التنموية في جانبها المتعلق بالموارد البشرية اللازمة لهذه العملية، سواء ما يتعلق من هذا الدور باحتياجات سوق العمل الخاص بالقطاع الحكومي أو ما يتعلق منه باحتياجات القطاع الخاص.

يتمثل المطلب الأساسي لسوق العمل من منظومة تعليم الكبار في قيام هذه المنظومة بالاستجابة لاحتياجاته وتلبيتها من خلال:

- التواصل والتنسيق مع مؤسسات سوق العمل حول الاحتياجات الآنية والبعيدة المدى من الموارد البشرية بما ينسجم مع خطط مؤسسات الخدمات والإنتاج من حيث العدد والنوعية،
- تصميم برامج تدريبية وفق المعايير العصرية في المهن والوظائف المختلفة التي يحتاجها سوق العمل،
- نسج علاقة تشبيك تفاعلية تستجيب لمتطلبات التطوير أثناء الخدمة للعاملين في المؤسسات،
- استقبال التغذية الراجعة من المؤسسات المشغلة حول مخرجات التعليم الذي تقدمه مؤسسات تعليم الكبار وأخذ هذه التغذية بعين الاعتبار في تطوير برامج التدريب،
- إشراك المؤسسات التشغيلية في برامج التقويم الدوري لخطط وبرامج تعليم الكبار في جميع جوانبها: شروط الالتحاق للبرامج، ومحتوى البرامج، وأساليب التدريب، وأساليب التقويم،
- إرساء علاقة التعاون وتبادل المنفعة والتي تتضمن الاستفادة من المؤسسات التشغيلية في مجال التدريب العملي والتطبيقي لبرامج تعليم الكبار.

• ما هي الأولويات الرئيسية لتطوير قطاع تعليم الكبار في فلسطين؟

تباينت الأولويات التي أظهرتها نتائج الدراسة من خلال استجابات المشاركين من عينة المؤسسات لفقرات الاستبانة المتعلقة بالاحتياجات وعوامل النجاح التي يرغبون في توفرها، من جهة، والأولويات التي أظهرتها المقابلات الفردية ومناقشات المجموعات البؤرية والتي تعكس وجهة نظر الخبراء المشاركين فيها، من جهة أخرى. بالتالي يمكن القول أن هناك نوعين من الأولويات، الأول منهما ينظر إلى هذه الأولويات من منظور جزئي يتعلق بتطوير جوانب ملموسة في حياة مؤسسات تعليم الكبار تلي متطلبات نجاحها في عملها، فيما ينظر الثاني منهما إلى هذه الأولويات من منظور كلي يتعلق بالمتطلبات التطويرية لتعليم الكبار.

وتتمثل النظرة الجزئية للأولويات في النقاط التالية:

- **الأولويات على الصعيد الإداري:** تنمية المهارات القيادية، وتنمية القدرة على التخطيط بما في ذلك التخطيط للبرامج والتخطيط لمشاريع إنتاجية، تنمية القدرة على التنظيم المالي،

- الأولويات على صعيد الأجهزة والمواد والمعدات: توفير أجهزة حديثة كالحواسيب وأجهزة العرض، وتوفير وسائل تواصل إعلامي مساعدة، وتوفير المواد اللازمة للتدريب،
- الأولويات على صعيد الموارد البشرية: وجود مدربين أكفاء، وجود طاقم إداري فعال وذو كفاءة وخبرة،
- الأولويات على صعيد الأداء التدريبي: الاهتمام بالمتدربين وإعطائهم العناية اللازمة، ومواكبة حاجات السوق من الأعمال والمهن وتوفير فرص عمل، توفر مواد تدريبية مناسبة.

وتتمثل النظرة الكلية للأولويات في النقاط التالية:

- توفر مفهوم موحد لتعليم الكبار تعتمده المؤسسات الفلسطينية العاملة في هذا المجال وتتبناه الجهات والهيئات الوطنية الحكومية وغير الحكومية التي تتابع تصميم وتنفيذ برامج تعليم الكبار وتعمل على تطويرها وفق هذا المفهوم،
- إعادة صياغة أهداف تعليم الكبار في فلسطين وفق المفهوم الموحد وفي ضوء احتياجات خطط التنمية الفلسطينية،
- إيجاد مرجعية على المستوى الوطني يشارك فيها ممثلون للجهات المساهمة في تعليم الكبار من ذوي الخبرة لتقود عملية تطوير تعليم الكبار في فلسطين وفق أحدث التوجهات العالمية في هذا المجال مترجمة بما يلائم الواقع الفلسطيني،
- الاهتمام بإعداد المدربين والميسرين لتعليم الكبار، سواء في المهارات العامة أو المهارات الخاصة في ميادين التدريب المختلفة، بما في ذلك إيجاد جهة معتمدة لتأهيل وإجازة المدربين،
- الاهتمام بالأبعاد المختلفة لتعليم الكبار وتصميم برامجه بشكل يضمن التوازن بين هذه الأبعاد،
- الاهتمام الجدي بمخرجات تعليم الكبار بحيث تتضمن مهارات التفكير إلى جانب المعارف والمهارات التطبيقية العملية، وتنمية اتجاهات التعلم الذاتي والتعلم المستمر لدى المتعلمين المتدربين.

ثانياً- التوصيات

بناء على النتائج والاستخلاصات التي تمت مناقشتها فيما يتعلق بواقع تعليم الكبار وعوامل ومتطلبات نجاحه والمعوقات التي تعترض تطويره، تقدم الدراسة عدداً من التوصيات التي يؤمل أن تلقى الاهتمام من الجهات ذات العلاقة، وبشكل خاص إلى صانعي القرار حول التخطيط والإشراف والتنفيذ في مجال تعليم الكبار في

فلسطين. وتأتي هذه التوصيات في المجالات التالية: المؤسسة والمفاهيم والرؤى، والشراكة والتشبيك المؤسسي، والتواصل مع المجتمع لزيادة الدافعية نحو تعليم الكبار وفتح آفاق جديدة في هذا التعليم.

- أ- في مجال المؤسسة وترسيخ المفاهيم والرؤى: بناء على تجربة العمل في هذه الدراسة، فإن المشكلة الأساسية التي تواجه أي تخطيط استراتيجي لتطوير تعليم الكبار تكمن في غياب الفهم الموحد لموضوع تعليم الكبار، وفي الضعف الشديد لقاعدة بيانات منظمة تعكس واقع هذه التعليم فيما يتعلق بالمؤسسات التي تعتبر مؤسسات لتعليم الكبار وما تقدمه من برامج. ومن هنا فإن التوصيات الآتية تعتبر حجر الزاوية في أية خطة لتطوير هذا التعليم وتفعيله كمكون أساسي في عملية التنمية.
1. تأسيس هيئة وطنية عليا لتعليم الكبار في فلسطين تقود عملية تطويره ضمن أفق تنموي مجتمعي، وتحدد مسؤولياتها وصلاحياتها بالعمل على وضع سياسة اجتماعية في هذا المجال بمشاركة ممثلين عن كل الأطراف المعنية من مقدمي برامج تعليم الكبار والخبرات الأكاديمية والفنية في هذا المجال،
 2. العمل على توحيد المفاهيم والرؤى الخاصة بتعليم الكبار وتعميمها لدى المؤسسات التي تعمل في هذا المجال لتوطين المفهوم فلسطينياً،
 3. تنظيم العمل في تعليم الكبار ضمن التخصصية واعتماد توزيع لهذه التخصصية قائم دوائر الفوائد أو العوائد في السياق الفلسطيني: محو الأمية، والتدريب التقني/ المهني المرتبط بسوق العمل، والتعليم المجتمعي لتحسين حال الأفراد والمجتمع. ومن هذا المنطلق تأسيس لجان أو وحدات تابعة للهيئة الوطنية العليا تعمل للمتابعة والإشراف على جهود تعليم الكبار في هذه الدوائر،
 4. إنشاء وحدة أبحاث تابعة للهيئة الوطنية العليا لتعليم الكبار تهتم بتوفير قاعدة بيانات متخصصة ومبنية على أسس علمية مهنية وتعمل على إجراء دراسات حول تعليم الكبار ككل وبرامجه المتخصصة ضمن رؤية الدوائر المذكورة،
 5. تحديث الاستراتيجية الوطنية لتعليم الكبار الحالية بالاستفادة من تجربة العمل خلال السنوات الماضية من عمر الخطة، ووضع خطة تنفيذية لهذه الاستراتيجية تتضمن المحاور المختلفة للخطة وتحديد المسؤوليات والأدوار لوضعها موضع التنفيذ،
 6. الاهتمام بالدور الإعلامي في تعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة وكذلك في الضغط والمناصرة لخدمة أهداف تعليم الكبار،

7. رفع درجة التنسيق الحكومي داخلياً بين الجهات الحكومية المختلفة، وبين الحكومة والجهات الأخرى ذات العلاقة من أجل العمل على توحيد المفاهيم والرؤى،

8. الاهتمام الجديد بمجال التعليم الثقافي للكبار، والذي ما زال محدوداً جداً ولا يتم الانتباه له كمجال مهم في تعليم الكبار، خاصة ذلك الجزء منه الذي يخدم أبقاء فئة كبار السن مندمجة بالمجتمع وتطورات الحياة المعاصرة.

ب- **في مجال الشراكة والتشبيك المؤسسي:** من خلال القوائم التي تم الحصول عليها من الوزارات المختلفة لمؤسسات تعليم الكبار، ومن خلال نتائج الاستبانة وما تم طرحه في بعض المقابلات الفردية وفي المجموعات البؤرية، اتضح أن مستوى الشراكة والتشبيك بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، خاصة بين الوزارات المسؤولة عن منح التراخيص والمؤسسات الخاصة ومؤسسات المجتمع المدني كان متدنياً، مما أفرز التوصيات التالية:

1. توجيه اهتمام خاص لدور منظمات ومؤسسات المجتمع المدني في تعليم الكبار والاستفادة من التجارب المتراكمة لديها في العمل المجتمعي وقدرتها على الوصول إلى قطاعات واسعة في المجتمع،

2. قيام الوزارات ذات العلاقة بتعليم الكبار في دوائره المختلفة بتنظيم العلاقة مع مؤسسات المجتمع المدني العاملة في هذا المجال على أسس أكثر تحديداً، وبناء العلاقة على أساس الشراكة والتعاون وليس على أساس الرقابة والتدقيق البيروقراطي، وذلك في إطار تقديم برامج مشتركة في هذا التعليم أو من حيث مسؤوليتها عن ترخيص مؤسسات المجتمع المدني،

3. توسيع قاعدة الجهود الحكومية في تعليم الكبار في مجال التعليم المجتمعي لتحسين حال الأفراد والمجتمع بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني في هذه الدائرة، وذلك بإعطاء دور أوسع لوزارات ذات علاقة بهذه الدائرة مثل وزارة الصحة ووزارة الزراعة وتكثيف التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني لاستثمار خبراتها وإمكاناتها في هذا المجال،

4. قيام الوزارات ذات العلاقة بتنظيم عمل مؤسسات التدريب المهني التابعة للقطاع الخاص على قاعدة تفعيل دورها ودمجها في استراتيجية وطنية لتعليم الكبار على قاعدة حماية مستهلكي خدماتها من ناحية وتطوير جودة برامجها ومنع المنافسة السلبية من ناحية أخرى،

5. التنسيق مع القطاع الخاص في تحديد حاجات سوق العمل المتجددة ومتطلبات الوظائف التي يحتاجها هذا السوق من التعليم لتنتم الاستجابة لهذه الاحتياجات من قبل برامج لتعليم الكبار تتسم بالمرونة،

6. التنسيق مع دوائر التعليم المستمر في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية لتصب برامجها في الخطط الوطنية في مجال تعليم الكبار وللاستفادة القصوى من خبراتها وإمكاناتها العلمية والعملية في هذا المجال.

7. الحوافز التي يمكن أن تقدمها الحكومة لقطاع تعليم الكبار، مثل وجود حوافز ضريبية لمزودي خدمات تعليم الكبار أو تطوير مهني لمدرسي الكبار أو شراء الخدمات التعليمية للكبار من القطاع الخاص، إلخ.

ج- في مجال التواصل مع المجتمع وخلق الاهتمام والدافعية وفتح آفاق جديدة في تعليم الكبار: بينت نتائج هذه الدراسة في جميع أجزائها أن الاهتمام الأساسي لتعليم الكبار ينصب على الجوانب التطبيقية التقنية والمهنية المرتبطة، وأظهرت عدم الرضا عن مستوى الاهتمام بتعليم الكبار وانخفاض الدافعية نحوه. ولم يبرز أي اهتمام حول البعد الاجتماعي الوقائي لهذا التعليم، اللهم سوى إشارة عابرة من قبل الملحقين بصفوف محو الأمية. وبناء على ذلك يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. العمل على رفع درجة الوعي المجتمعي بأهمية تعليم الكبار، والعمل على رفع درجة التواصل مع المجتمع وتعدد وسائل هذا التواصل لتعريف الفئات المستهدفة والمحيطين بها بالبرامج المتوفرة وأهداف هذه البرامج وفرص الاستفادة منها،

2. العمل على زيادة الدافعية لدى الفئات المستهدفة في برامج تعليم الكبار المختلفة من خلال وسائل التواصل المختلفة وفي مقدمتها وسائل الإعلام الجماهيري، إضافة إلى العمل على جعل المندمجين في هذه البرامج وسيلة مهمة في السياق ونشر التجارب الناجحة للبرامج التي تقدمها مؤسسات تعليم الكبار،

3. مع تقلص أعداد الأميين وضيق نافذة برامج محو الأمية الأساسية (القراءة والكتابة والمهارات الحاسوبية)، ضرورة التوجه لبرامج تتعامل مع الأمية الحضارية التي تستجيب لمستجدات الحياة المعاصرة،

4. فتح آفاق جديدة لتعليم الكبار ضمن خطة طموحة لتأسيس مراكز مجتمعية منغرسه في المجتمع المحلي للتعلم مدى الحياة من خلال التعلم الذاتي،
5. إيلاء البعد الوقائي لهذا التعليم الأهمية التي يستحقها، وذلك من خلال ربطه بالمشاكل التي تواجه المجتمع، على سبيل المثال ما يتعلق برعاية المسنين الذين تتزايد نسبتهم في المجتمعات نتيجة الارتفاع في متوسط العمر نتيجة الرعاية الصحية والتطور الطبي، إذ يخدم تعليمهم وتعلمهم في تخفيف اعتمادهم على غيرهم ومساهماتهم الذاتية في حل هذه المشكلة،
6. الاهتمام الجدي باستقطاب المتطوعين من الفئات الشبابية والمهنية الذين يمكنهم المساهمة في برامج تعليم الكبار، خاصة من خريجي الجامعات ومن المتقاعدين،
7. وضع برامج متكاملة لتدريب الكوادر العاملة في تعليم الكبار تركز على الأبعاد المختلفة لتعليم الكبار من منظور تنموي، وعلى الجوانب النفسية - التربوية الخاصة بالأندروغوجيا، وعلى الأساليب العامة لتعليم الكبار، إضافة إلى تدريب متقدم يربط هذه الأسس بالتدريب النوعي الذي يقدمونه والأدوار المركبة لهم: معلمون، مدربون، ميسرون، وقادة،
8. قيام الحكومة بتقديم حوافز لقطاع تعليم الكبار، مثل تقديم حوافز ضريبية لمزودي خدمات تعليم الكبار أو تطوير مهني لمدربي الكبار أو شراء الخدمات التعليمية للكبار من القطاع الخاص أو من قطاع المنظمات غير الحكومية، أو توفير التسهيلات اللوجستية باستخدام مرافق حكومية، أو غير ذلك.

المراجع

- حمزة، أحمد (2015). *السياسة الاجتماعية*. عمان: دار المسيرة.
- دينيس، كاترين (تحرير). (2013). *تعليم الكبار والتغير الاجتماعي*. عمان: مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار (dvv international).
- الشرعي، نديم (2016). *تجارب عالمية في تعليم الكبار وكيفية الاستفادة منها في الوطن العربي. تعليم الجماهير (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم)*. العدد 61: 105-138.
- صابر، محيي الدين (1976). *التحديات الحضارية وتعليم الكبار: علم تعليم الكبار، ج1*. الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار.
- القطار، سلامة ومرسي، سعيد (2017). *التعليم غير النظامي: أهدافه - برامجه - تجاربه الناجحة*. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (<http://www.alecso.org/site-old/images/2017files/tlcharg.pdf>) استخراج (2018/10/29)
- عيد، رمضان (2016). *تعليم الكبار في ضوء مدخل الحقوق الإنسانية: مقدمات التحول وضمانات التطبيق. تعليم الجماهير (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم)*. العدد 61: 145-149.
- الفريق الوطني لإعداد الاستراتيجية الوطنية لتعليم الكبار (2013). *الاستراتيجية الوطنية لتعليم الكبار (في سياق التعلم مدى الحياة) 2014-2019*. نشرة خاصة
- فنون، غدير (2013). *تلبية الاحتياجات: برنامج التعليم الموازي في فلسطين*. في دينيس كاترين (تحرير). *تعليم الكبار والتغير الاجتماعي*. عمان: مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار (dvv international).
- الكفاوين، محمود (2017). *مهنة الخدمة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي (نحو تصور مقترح)*. مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 31 (4): 587-618.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2019). *تقييم واقع تعليم الكبار: مراكز محو الأمية والتعليم الموازي الحكومية) في فلسطين*. (دراسة غير منشورة، رام الله: وزارة التربية والتعليم العالي).

وزارة التربية والتعليم العالي (2017). المعايير المهنية لميسري تعليم الكبار. رام الله: هيئة تطوير مهنة التعليم.

وزارة التربية والتعليم العالي (2011). تعليم الكبار في فلسطين - تحليل الوضع. رام الله: وزارة التربية والتعليم العالي.

اليونسكو (2016). التقرير العالمي الثالث بشأن تعلم الكبار وتعليمهم. هامبورغ- ألمانيا: معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة.

Brookfield, S. (1995). Adult Learning: An Overview. In A. Tuinjmman (ed.). *International Encyclopedia of Education*. Oxford: Pergamon Press.

Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, volume 94: S95-S120.

Fannoun, G. (2008). *The Development and State of the Art of Adult Learning and Education: National Report of Palestine*. Ministry of Education and Higher Education, Palestinian National Authority.

Flick, U. (2006). *An Introduction to Qualitative Research, 3rd ed.* London: Sage Publications.

Huang, H. (2002). Toward constructivism for adult learners in online learning environments. *British Journal of Educational Technology*, 33 (1): 27-37

Ife, J. (2008). *Human Rights and social Work: Towards Rights-Based Practice, 2nd ed.* Cambridge University Press.

Jarvis, P. (2004). *Adult Education and Lifelong Learning, 3rd ed.* London: RoutledgeFalmer.

Krajnc, A. (2014). Andragogy. In Colin J. Titmus (ed). *Lifelong Education for Adults: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press, 19-21.

Merriam, S. (2001). Andragogy and Self-Directed Learning: Pillars of Adult Learning Theory. In *New Directions for Adult and Continuing Education*. Jossey-Boss, a Publishing Unit of John Wiley & Sons, Inc.

Pappas, C. (2013). *Knowles' Assumptions and Principles of Adult Education*. (<https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles> retrieved 31/10/2018)

Views of Youth Non-Formal Education in the West Bank and Gaza.

(https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/Palestine_Public_Opinion_Survey_2016_Education.pdf(retrieved February 13th, 2019)

www.unesco.org/new/ar/culture/themes/dynamic-content-single-view/news/international_conference_on_adult_education_closes_with_a_ca(retrieved 31/10/2018)

<http://uis.unesco.org/en/glossary-term/adult-education>(retrieved 15/11/2018)

<https://www.britannica.com/topic/adult-education>(retrieved 15/11/2018)

<https://www.unrwa.org/ar/what-we-do/التدريب - المهني - والفني?program=3391>(accessed May 25th, 2019)

الملاحق

الملحق (1)

الاستبانة التي استخدمت في الدراسة



عزيزتي المشاركة/ عزيزي المشارك

تحية طيبة،

نود أن نشكر لكم موافقتكم على المشاركة في دراستنا هذه والتي تهدف بحث أوضاع تعليم الكبار من حيث المجالات التي يتم فيها والصعوبات التي يواجهها والآفاق المتوفرة للنهوض به، وذلك من أجل العمل على تطويره في الاتجاه السليم خدمة لعملية التنمية. لذا نرجو مساعدتنا في الوصول إلى نتائج تصب في هذا الهدف، وذلك من خلال إجابة الأسئلة التي تتضمنها هذه الاستبانة بموضوعية، علماً بأن البيانات التي ستصدر عن هذه البيانات ستستخدم فقط من أجل البحث العلمي ولن يتم إطلاع أية جهات على مضمون تعبئة الاستبانة الفردية، وإنما ستستعمل النتائج النهائية للدراسة ككل في خدمة صنع سياسة وطنية سليمة في مجال تعليم الكبار. مرة أخرى نشكركم على منحنا جزءاً من وقتكم.

اسم المؤسسة:	ID01	<input type="text"/>	رقم الاستمارة المتسلسل:	ID00
<input type="text"/>	ID03	رمزها:	المحافظة:	ID02
شارع:	ID05		حي:	ID04

<input type="text"/>	سنة التأسيس	Q1
----------------------	-------------	----

<input type="checkbox"/>	هاتف نقال:	Q3	هاتف:	<input type="checkbox"/>	Q2
<input type="checkbox"/>	فاكس:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Q4
<input type="checkbox"/>	هل يوجد بريد إلكتروني خاص بالمؤسسة؟ 1. نعم 2. لا (انتقل الى Q7)				Q5
	البريد الإلكتروني:				Q6
<input type="checkbox"/>	هل توجد صفحة إلكترونية خاصة بالمؤسسة؟ 1. نعم 2. لا (انتقل الى Q9)				Q7
	الصفحة الإلكترونية:				Q8
<input type="checkbox"/>	هل المؤسسة مرخصة بصورة رسمية؟ 1. نعم 2. لا				Q9
<input type="checkbox"/>	هل المؤسسة؟ 1. مستقلة 2. تابعة لمؤسسة أخرى				Q10
<input type="checkbox"/>	سنة بدء ممارسة المؤسسة لنشاطها؟				Q11
<input type="checkbox"/>	هل المؤسسة مرخصة بصورة رسمية؟ 1. نعم 2. لا (انتقل/ي الى				Q12
<input type="checkbox"/>	سنة الحصول على ترخيص؟				Q13
<input type="checkbox"/>	سنة التسجيل؟				Q14
<input type="checkbox"/>	جهة الاختصاص؟ 1. وزارة العمل 2. وزارة التربية والتعليم العالي 3. وزارة الثقافة 4. وزارة التنمية الاجتماعية 5. وزارة الاقتصاد الوطني 6. غير ذلك/حدد.....				Q15
	مدير المؤسسة				B01
<input type="checkbox"/>	الجنس؟ 1. ذكر 2. انثى				B02
	المؤهل العلمي؟				B03
<input type="checkbox"/>	1. اقل من ثانوية عامة 2. ثانوية عامة 3. دبلوم متوسط 4. بكالوريوس 4. ماجستير فأكثر				B04
<input type="checkbox"/>	متفرغ لإدارة المؤسسة؟ 1. نعم 2. لا				B04
<input type="checkbox"/>	سنوات الخبرة في إدارة المؤسسة؟				B05

عدد الإناث منهم	عدد الذكور منهم	المجموع	C01: عدد المدربين في المؤسسة؟
C4	C3	C2	

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1. متفرغ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. غير متفرغ

D1	هل تكون المؤسسة مفتوح؟ (الإجابة : 1. نعم 2. لا)	D2: عدد الساعات
	1. في الصباح	<input type="checkbox"/>
	2. في المساء	<input type="checkbox"/>
D3	لمن تعود ملكية مبنى المؤسسة؟ 1. مستأجر 2. ملك للمؤسسة 3. تبرع من جهات أخرى 4. غير ذلك/حدد.....	<input type="checkbox"/>
D4	ما عدد الغرف المتوفرة في مبنى المؤسسة؟	<input type="checkbox"/>
D5	ما عدد القاعات المتوفرة في مبنى المؤسسة؟	<input type="checkbox"/>
D6	ما مساحة مباني المؤسسة بالمتر المربع؟	<input type="checkbox"/>

تخطيط وتطوير البرامج

A12	هل هنالك خطة عمل مكتوبة ورسمية للمؤسسة ؟	1. نعم 2. لا (انتقل/ي إلى A14)	<input type="checkbox"/>
A13	مدة هذه الخطة؟ 1. سنة 2. ثلاث سنوات 3. غير ذلك/حدد.....		<input type="checkbox"/>
A14	هل للمؤسسة القدرة على كتابة مشاريع تمويلية؟	1. نعم 2. لا	<input type="checkbox"/>
A15	هل هناك نظام مالي وإداري للمؤسسة ؟	1. نعم 2. لا (انتقل/ي إلى B01)	<input type="checkbox"/>
A16	هل النظام المالي والإداري مكتوب ومعمم ؟	1. نعم 2. لا	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	هل تقدم المؤسسة برامج تعليمية/ تدريبية/ تأهيلية تستهدف الكبار (يقصد بالكبار هنا الأعمار فوق 18 سنة لمن لم يلتحقوا بالجامعة، وفوق 25 لخريجي الجامعة)؟ 1. نعم 2. لا (انتقل/ي إلى.....)	B01
--------------------------	--	-----

ما المجال الرئيسي لنشاط المؤسسة في تعليم/ تدريب/ تأهيل الكبار

حدد المجالات من فضلك	1. نعم 2. لا	مجالات التدريب	M01
.....	<input type="checkbox"/>	تدريب في المجال المهني	
.....	<input type="checkbox"/>	تعليم لغات	
.....	<input type="checkbox"/>	تطوير مهارات إدارية	
.....	<input type="checkbox"/>	تدريب في الأعمال المالية	
.....	<input type="checkbox"/>	تدريب المجال الصحي	
.....	<input type="checkbox"/>	تدريب فنون	
.....	<input type="checkbox"/>	تدريب في العمل التنموي	
.....	<input type="checkbox"/>	تدريب في الديمقراطية وحقوق الإنسان	
.....	<input type="checkbox"/>	تدريب في المهارات الحياتية	
.....	<input type="checkbox"/>	تدريب مهارات أشغال يدوية	
.....	<input type="checkbox"/>	تدريب في مجالات أخرى لم تذكر	
	1. نعم 2. لا	أساليب التدريب التي تتبعها المؤسسة ؟	M02
<input type="checkbox"/>	4. العروض التوضيحية	<input type="checkbox"/>	1. المحاضرات

<input type="checkbox"/>	2. التطبيق العملي داخل المؤسسة	<input type="checkbox"/>	5. التطبيق العملي في مؤسسات أخرى	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. التدريب الميداني	<input type="checkbox"/>	6. القيام بمشاريع عملية تطبيقية	<input type="checkbox"/>
M03	التقويم والتصديق على شهادات المؤسسة ؟ 1. نعم 2. لا			
<input type="checkbox"/>	1. لا تقوم بالتقويم	<input type="checkbox"/>	4. امتحانات عملية	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. يتم التقويم بامتحانات نظرية/ كتابية	<input type="checkbox"/>	5. أخرى/ حدد:.....	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. يتم التقويم من خلال مشاريع	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
M04	تصديق شهادات التدريب في المؤسسة ؟			
<input type="checkbox"/>	1. لا يتم تصديق شهادات المؤسسة يتم تصديق جميع شهادات الدورات	<input type="checkbox"/>	2. يتم تصديق شهادات بعض الدورات	3.
M05	تصديق الشهادات من قبل الجهة/ الجهات التالية ؟ 1. نعم 2. لا			
<input type="checkbox"/>	1. وزارة العمل	<input type="checkbox"/>	4. وزارة التنمية الاجتماعية	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. وزارة التربية والتعليم العالي	<input type="checkbox"/>	5. وزارة الاقتصاد الوطني	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. وزارة الثقافة	<input type="checkbox"/>	6. أخرى/ حدد:.....	<input type="checkbox"/>
	عدد الإناث منهم	عدد الذكور منهم	المجموع	
	M08	M07	M06	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	M09. متوسط عدد الدورات التدريبية التي تعقدها المؤسسة / السنة (حسب آخر 3 سنوات):؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	M10. متوسط عدد الذين التحقوا بالدورات التي تعقدها المؤسسة/ السنة (حسب آخر 3 سنوات):
M11	ما هي الفئات العمرية المستهدفة من هذه البرامج؟	من عمر	الى عمر	

المؤسسة والإعلام

<input type="checkbox"/>	هل هناك خطة إعلامية للمؤسسة ؟	1. نعم 2. لا	T1
	هل تستخدمون وسائل الإعلام التالية في نشاطات المؤسسة ؟	1. نعم 2. لا	T2
<input type="checkbox"/>	1. الصحف	4.مجلة	
<input type="checkbox"/>	2. راديو	5. مواقع إلكترونية	
<input type="checkbox"/>	3. تلفاز	6. أخرى/ حدد	
<input type="checkbox"/>	هل يوجد لدى مؤسستكم موظف مختص بالإعلام ؟	1. نعم 2. لا	T3
	كيف يتم الإعلان عن أنشطة المؤسسة؟	1. نعم 2. لا	T4
<input type="checkbox"/>	1. الصحف	6. مواقع إلكترونية	
<input type="checkbox"/>	2. راديو	7. اتصال مع مؤسسات	
<input type="checkbox"/>	3. تلفاز	8. عن طريق الأعضاء والموظفين	
<input type="checkbox"/>	4. مجلة	9. أخرى/حدد.....	
	5. إعلانات في الأماكن العامة		

فرص وصعوبات عمل المؤسسة ونجاحها

<input type="checkbox"/>	ما أهم أسباب نجاح عمل مؤسستكم من وجهة نظركم ؟	O1
<input type="checkbox"/>	1:	
<input type="checkbox"/>	2:	
<input type="checkbox"/>	3:	
<input type="checkbox"/>	4:	
<input type="checkbox"/>	5:	
<input type="checkbox"/>	هل تعتبر التالية من الحاجات الأساسية على الصعيد الإداري؟ (الإجابة : 1. نعم 2. لا)	O2
<input type="checkbox"/>	1. التخطيط لمشاريع إنتاجية	
<input type="checkbox"/>	1. مشاريع إنتاجية	
<input type="checkbox"/>	6. مشاريع إنتاجية	

2. تنمية المهارات القيادية	<input type="checkbox"/> 2.	7. حفظ الملفات	<input type="checkbox"/> 7.
3. تنمية القدرة على التخطيط	<input type="checkbox"/> 3.	8. نظام مالي	<input type="checkbox"/> 8.
4. تنمية القدرة على التنظيم المالي	<input type="checkbox"/> 4.	9. أخرى / حدد.....	<input type="checkbox"/> 9.
5. نظام داخلي	<input type="checkbox"/> 5.		
ما هي الحاجة الأساسية الأهم على الصعيد الإداري؟		الإجابة: رمزها	<input type="checkbox"/>
(من الخيارات المذكورة في سؤال 02)			
03			
05			
ما هي الحاجات الأساسية للمؤسسة على صعيد الأجهزة والمواد والمعدات؟		(الإجابة : 1. نعم 2. لا)	
1. أجهزة تقنية (حاسوب، طابعة، فيديو، أجهزة عرض،...)	<input type="checkbox"/> 1.	4. وسائل توعية إعلامية	<input type="checkbox"/> 4.
2. أجهزة رياضية	<input type="checkbox"/> 2.	5. مجالات أخرى/حدد.....	<input type="checkbox"/> 5.
3. أدوات ثقافية	<input type="checkbox"/> 3.		
ما هي الحاجة الأساسية الأهم على صعيد الأجهزة والمواد والمعدات؟		الإجابة: رمزها	<input type="checkbox"/>
(من الخيارات المذكورة أعلاه في سؤال 05)			
06			
07			
هل تواجه المؤسسة التحديات التالية؟		(الإجابة : 1. نعم 2. لا)	
1. على الصعيد الإداري	<input type="checkbox"/>	5. على صعيد تفعيل المجتمع المحلي	<input type="checkbox"/>
2. على صعيد تخطيط البرامج	<input type="checkbox"/>	6. على الصعيد التمويلي	<input type="checkbox"/>
3. على صعيد تنفيذ البرامج	<input type="checkbox"/>	7. على صعيد تفعيل العمل التطوعي	<input type="checkbox"/>
4. على صعيد تقييم البرامج	<input type="checkbox"/>	8. مجالات أخرى / حدد.....	<input type="checkbox"/>
ما هي مصادر موازنة المؤسسة؟		(الإجابة : 1. نعم 2. لا)	
08			

1. رسوم عضوية	<input type="checkbox"/> 1.	5. مؤسسات غير حكومية	<input type="checkbox"/> 5.
2. رسوم حضور ومشاركة فيالدورات	<input type="checkbox"/> 2.	6. مشاريع مدرة للدخل	<input type="checkbox"/> 6.
3. تبرع ومنح من أفراد	<input type="checkbox"/> 3.	7. جهات مانحة	<input type="checkbox"/> 7.
4. مؤسسات حكومية	<input type="checkbox"/> 4.	8. أخرى / حدد.....	<input type="checkbox"/> 8.
هل هناك عقبات تواجه تقدم عمل المؤسسة؟			
09			
اذكر العقبات التي تواجه تقدم عمل المؤسسة			
(للمرمز)			
1:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
هل تودون إضافة أية أفكار أو ملاحظات لم ترد أعلاه؟			
010			
1:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

شكراً على تعاونكم

الملحق (أ2)

توزيع قائمة المؤسسات التي شكلت مجتمع الدراسة

المجموع	غزة	اريجا	الخليل	بيت لحم	القدس	رام الله و البيرة	جنين وطوباس	نابلس وسلفيت	طولكرم وقلقيلية	المنطقة جهة الاختصاص
18	5		2	2	0	2	2	3	2	وزارة التنمية
105		3	9	14	8	36	10	10	15	وزارة العمل
163	3		9	18	9	81	12	26	5	وزارة الاقتصاد الوطني
125		11	20	12	6	29	10	19	18	وزارة التربية والتعليم العالي
605	151	20	57	8	86	163	62	44	14	وزارة الداخلية
1016	159	34	97	54	109	311	96	102	54	المجموع

الملحق (ب2)

عينة الدراسة التي طبقت عليها الاستبانة

الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	حسب جهة الاختصاص
40	2	38	وزارة العمل
43	12	31	وزارة التربية والتعليم العالي
6	4	2	وزارة الثقافة
2	0	2	وزارة التنمية الاجتماعية
48	12	36	وزارة الاقتصاد الوطني
1	0	1	غير ذلك/مؤسسات دوليه
140	30	110	المجموع

الملحق (أ3)

دليل إجراء مقابلة الفئة أ

دليل إجراء مقابلة نصف مفتوحة (أ)

(ملاحظة مهمة لمن يجرون المقابلات: من الضروري قراءة هذا الدليل كاملاً وتفهم الأسئلة والملاحظات بشكل جيد، والاستفسار من المشرف عن أية نقطة غير واضحة، قبل الذهاب لإجراء المقابلة بوقت كافٍ)

الفئة المستهدفة: مسؤولي أقسام الوزارات والمؤسسات الحكومية التي تطرح برامج تعليم/ تدريب للكبار أو ترخص وتشرف وتراقب على مؤسسات تقوم بذلك.

ملاحظات لمن يجري المقابلة:

- هذه الأسئلة ليست لطرحها حرفياً وإنما لتوجيه المقابلة، مع ضرورة حفز من تجري مقابلتهم على عدم الاكتفاء بإجابات مختصرة (نعم، لا، بالتأكيد)، بل العمل على التعمق قدر الإمكان وإيراد تفاصيل تتعلق بالتدريب بكل عناصره،
- تسجيل المقابلة كاملة، بعد إشعار من تجري مقابلتهم والاستئذان وأخذ موافقتهم على ذلك.
- استعمل تعبير "تعليم الكبار" و"تدريب الكبار" بالتبادل للدلالة على المجال نفسه (Adult Education)
- استعملت صيغة الجمع هنا لتفادي تكرار الصياغة المزدوجة (تعمل/ تعملين) وعدم الانحياز للغة المذكر

أ- أسئلة عامة

1. الاسم والمركز الوظيفي
 2. منذ متى تعملون في هذا المجال؟
 3. ما هي أهم البرامج (بالاسم) التي تقدمونها أو تشرفون على تقديمها من قبل الغير مع وصف موجز لهذه البرامج؟
 4. بعبارة عامة، كيف تصفون تجربتكم في هذا العمل؟
- ب- الرؤية، والأهداف، والخطط التطويرية:

1. بكلماتكم الخاصة: ما هي رؤية القسم كما هي في الوثائق أو كما ترغبون إن كانت غير موجودة كوثائق أو أنكم غير راضين عنها؟
2. ما هي الأهداف العامة لعملكم في هذا القسم؟
3. حسب رأيكم، كيف تصب هذه الأهداف في خدمة حاجات المجتمع؟
4. هل يرتبط تعليم الكبار الذي تقدمونه بتحقيق تنمية مستدامة؟
5. هل تعتقدون أن برامجكم التدريبية قد اختيرت بشكل جيد؟ لماذا؟ هل توصون بأية برامج جديدة؟ لماذا؟
6. كيف تصفون العلاقة بين البرامج التدريبية المختلفة في القسم؟
7. ما مدى تعاونكم مع الأقسام والدوائر الأخرى في وزاراتكم/ مؤسساتكم، أو مع أقسام ودوائر في وزارات ومؤسسات أخرى؟

ت-التخطيط:

1. كيف يتم اختيار البرامج التي ستطرحونها؟ ما هي العوامل التي تؤدي إلى طرح برنامج/ تدريب معين؟
2. كيف يتم التخطيط لهذه البرامج، ومن المشاركون في التخطيط؟
3. كيف يتم الإعلان عن البرامج، واستقبال طلبات الراغبين/ هل هناك إقبال يملئ الاختيار من بين أعداد المتقدمين، وما هي المعايير المتبعة للقبول فيها في حالة وجود إقبال يزيد عن الاستيعاب؟
4. كيف يتم اختيار المحتوى التدريبي، ما أهم المكونات التي تحرصون على وجودها في المحتوى، ومن المشاركون في هذه العملية؟
5. هل يتم اللقاء بالمتدربين المختارين والاستماع إلى حاجاتهم وأخذ ذلك بعين الاعتبار في الاختيار النهائي للمحتوى؟

ث-التنفيذ:

1. ما هي الأساليب المتبعة في التدريب؟
2. هل يتم توجيه وتدريب تمهيدي للمدربين قبل طرح البرامج؟
3. ما مستويات المدربين الذين يشاركون في التدريب لديكم؟ هل هي مقبولة؟ وإن لم تكن فما المهارات/ الكفايات الناقصة وكيف يمكن جسر الفجوة؟
4. ما هي النسبة بين النظري والعملي في برامجكم، وهل هي نسبة مرضية برأيكم، وإن لم تكن فكم يجب أن تكون؟

5. هل تملكون بنية تحتية وتجهيزات مادية كافية لتقديم تدريب فعّال؟ وإن لم تكن كافية فما الناقص فيها؟
6. هل تتعاون مؤسستكم وتقيم شراكات مع مؤسسات أو جهات تدريبية أخرى خارج إطاركم/ محلية أو دولية؟ وما فوائد هذا التعاون؟
7. هل تواجهون صعوبات أو تحديات في هذه العلاقات؟ إذا كان كذلك، صفها.
8. ما مصادر التمويل لبرامجكم التدريبية؟
9. كيف تعملون على استدامة برامجكم في مجال تعليم الكبار؟

ج- التقييم

1. هل تقومون بتقييم المتدربين حول مدى اكتسابهم للمعارف والخبرات والمهارات؟ متى يتم التقييم؟
2. ما هي الأساليب المستخدمة في التقييم؟ هل هي كافية بنظركم؟
3. ما النتائج المترتبة على هذا التقييم؟
4. هل يتم إعطاء شهادة رسمية في نهاية التدريب؟ وما جهة اعتماد هذه الشهادة؟
5. هل تقومون بمتابعة خريجي دوراتكم التدريبية؟
6. هل تتلقون تغذية راجعة وتستفيدون منها في التخطيط؟ ممن تتلقونها؟
7. هل تعملون على تحديث خبرات وكفايات مدربيكم؟ وكيف إن كنتم تقومون بذلك؟

ح- المخرجات

1. برأيكم ما المخرجات الأساسية من التدريبات التي تطرحونها؟
2. برأيكم ما الفوائد التي يجنيها المتدربون من تدريباتكم (على المستوى الشخصي، على مستوى الأداء الوظيفي، على مستوى الانتقال إلى عمل آخر)؟
3. هل يمكن إيراد قصص نجاح مميزة في إطار تدريباتكم؟

خ- بشكل إجمالي

1. ما نقاط القوة وما نقاط الضعف في عملكم في القسم على كل المستويات: الإدارية، الفنية، النظرية، العملية، العلاقات،....؟
2. هل لديكم سياسة محددة في مجال تعليم الكبار؟ وهل هي موثقة في وثائق المؤسسة؟ وإن وجدت كيف يجري تطبيقها؟
3. ما هو نصيب (نسبة مئوية) كل من المجالات التالية في تعليم الكبار الذي تقدمونه: التوظيف وسوق العمل، الصحة والرفاه، الحياة الاجتماعية والمدنية والمجتمعية؟

4. ما تقييمكم الإجمالي لموضوع تعليم الكبار في فلسطين، وما توصياتكم لتطويره؟
5. هل ترغب بإضافة أشياء أخرى؟

- شكراً -

ملاحظات:

- هذه أسئلة عامة يمكن تعديلها لتلائم أشخاص محددين تتم مقابلتهم، تعديلات طفيفة من حيث المحتوى، ومن حيث لغة الطرح والمخاطبة
- هذه أسئلة لافتتاح الحديث عن الموضوع المعني والتي يمكن أن تتبعها أسئلة تفاعلية سايرة مشتقة من إجابات المشاركين في المقابلات، مثلاً حين السؤال عن البنية التحتية والتجهيزات، من المفروض أن يشمل ذلك مساحة المكان، ملاءمته للتدريب، التجهيزات من الآلات والأجهزة، الخدمات، فإن نسي التطرق لإحدى هذه العناصر يتم تذكيره ليتحدث عنها.

الملحق (3ب)

دليل إجراء مقابلة نصف مفتوحة (ب)

(ملاحظة مهمة لمن يجرون المقابلات: من الضروري قراءة هذا الدليل كاملاً وتفهم الأسئلة والملاحظات بشكل جيد، والاستفسار من المشرف عن أية نقطة غير واضحة، قبل الذهاب لإجراء المقابلة بوقت كافٍ)

الفئة المستهدفة: مديرو المؤسسات التدريبية الخاصة (قطاع خاص وقطاع أهلي) والمدربين فيها.

ملاحظات لمن يجري المقابلة:

- هذه الأسئلة ليست لطرحها حرفياً وإنما لتوجيه المقابلة، مع ضرورة حفز من تجري مقابلتهم على عدم الاكتفاء بإجابات مختصرة (نعم، لا، بالتأكيد)، بل العمل على التعمق قدر الإمكان وإيراد تفاصيل تتعلق بالتدريب بكل عناصره،
- تسجيل المقابلة كاملة، بعد إشعار من تجري مقابلتهم والاستئذان وأخذ موافقتهم على ذلك.
- استعمل تعبير "تعليم الكبار" و"تدريب الكبار" بالتبادل للدلالة على المجال نفسه (Adult Education)
- استعملت صيغة الجمع هنا لتقادي تكرار الصياغة المزدوجة (تعمل/ تعملين) وعدم الانحياز للغة الذكر

أ- أسئلة عامة

- 1) الاسم والمركز الوظيفي
- 2) متى تأسست المؤسسة، منذ متى تعمل/ين فيها؟
- 3) ما هو مجال تخصصها الأساسي؟
- 4) ما هي أهم البرامج (بالاسم) التي تقدمونها؟
- 5) بعبارات عامة، كيف تصفون تجربتكم في هذا العمل؟
- 6) كيف ترون علاقتكم مع الوزارة المختصة التي رخصت عملكم؟

ب- الرؤية، والأهداف، والخطط التطويرية:

- 1) بكلماتكم الخاصة: ما هي رؤية مؤسستكم كما هي في الوثائق أو كما ترغبونها إن كانت غير موجودة كوثائق أو أنكم غير راضين عنها؟
- 2) ما هي الأهداف العامة لعملكم في المؤسسة؟

3) حسب رأيكم، كيف تصب هذه الأهداف في خدمة حاجات المجتمع؟
4) هل تعتقدون أن برامجكم التدريبية قد اختيرت بشكل جيد؟ لماذا؟ هل توصون بأية برامج جديدة؟ لماذا؟

5) كيف تصف العلاقة بين البرامج التدريبية المختلفة في المؤسسة؟
6) هل تقيمون شراكات وتعاون مع جهات ومؤسسات أخرى (حكومية وغير حكومية)؟

ت- التخطيط:

- 1) كيف يتم اختيار البرامج التي ستطرحونها؟ ما هي العوامل التي تؤدي إلى طرح تدريب معين؟
- 2) كيف يتم التخطيط لهذه البرامج، ومن المشاركون في التخطيط؟
- 3) كيف يتم الإعلان عن برامجكم، هل هناك إقبال يملئ الاختيار من بين أعداد المتقدمين، وما هي المعايير المتبعة لقبول فيها في حالة كان الإقبال يفوق قدرتك الاستيعابية؟
- 4) ما معايير تحديد أقساط التدريب في برامجكم؟
- 5) كيف يتم اختيار المحتوى التدريبي، ما أهم المكونات التي تحرصون على وجودها في المحتوى، ومن المشاركون في هذه العملية؟
- 6) هل يتم اللقاء بالمدرسين المختارين والاستماع إلى حاجاتهم وأخذ ذلك بعين الاعتبار في الاختيار النهائي للمحتوى؟

ث- التنفيذ:

- 1) ما هي معايير اختيار المدربين في برامجكم؟
- 2) ما هي الأساليب المتبعة في التدريب؟
- 3) هل يتم توجيه وتدريب تمهيدي للمدربين قبل طرح البرامج؟
- 4) ما مستويات المدربين الذين يشاركون في التدريب لديكم؟ هل هي مقبولة؟ وإن لم تكن فما المهارات/ الكفايات الناقصة وكيف يمكن جسر الفجوة؟
- 5) ما هي النسبة بين النظري والعملي في برامجكم، وهل هي نسبة مرضية برأيكم، وإن لم تكن فكم يجب أن تكون؟
- 6) هل تملكون بنية تحتية وتجهيزات مادية كافية لتقديم تدريب فعال، ما هي؟ وإن لم تكن كافية فما الناقص فيها؟
- 7) هل تتعاون مؤسساتكم وتقيم شراكات مع مؤسسات أو جهات تدريبية أخرى خارج إطاركم/ محلية أو دولية؟ وما فوائد هذا التعاون؟

- 8) هل تواجهون صعوبات أو تحديات في هذه العلاقات؟ إذا كان كذلك، الرجاء وصفها.
9) ما هي مصادر التمويل الأساسية لبرامجكم التدريبية؟

ج-التقويم

- 1) هل تقومون بتقويم المتدربين حول مدى اكتسابهم للمعارف والخبرات والمهارات؟ متى يتم التقويم؟
2) ما هي الأساليب المستخدمة في التقويم؟ هل هي كافية بنظرك؟
3) ما النتائج المترتبة على هذا التقويم؟
4) هل يتم إعطاء شهادة رسمية في نهاية التدريب؟ وما جهة اعتماد هذه الشهادة؟
5) هل تقومون بمتابعة خريجي دوراتكم التدريبية؟
6) هل تتلقون تغذية راجعة وتستفيدون منها في التخطيط؟ ومن تتلقونها؟
7) هل تعملون على تحديث خبرات وكفايات مدربيكم؟ وكيف إن كنتم تقومون بذلك؟
8) ما هي استراتيجيتكم لاستدامة برامجكم التدريبية؟

ح-المخرجات

- 1) برأيكم ما المخرجات الأساسية من التدريبات التي تطرحونها؟
2) برأيكم ما الفوائد التي يجنيها المتدربون من تدريباتكم (على المستوى الشخصي، على مستوى الأداء الوظيفي، على مستوى إيجاد عمل)؟
3) هل يمكن إيراد قصص نجاح مميزة في إطار تدريباتكم؟

خ-بشكل إجمالي

- 1) ما نقاط القوة وما نقاط الضعف في عملكم في المؤسسة على كل المستويات: الإدارية، الفنية، النظرية، العملية، العلاقات،؟
2) هل تعتقدون أن هناك سياسة وطنية محددة في مجال تعليم الكبار؟
3) ما هو اهتمامكم الأساسي من بين كل من المجالات التالية: التوظيف وسوق العمل، الصحة والرفاه، الحياة الاجتماعية والمدنية والمجتمعية؟
4) ما تقييمكم الإجمالي لموضوع تعليم الكبار في فلسطين، وما توصياتكم لتطويره؟
5) هل ترغب بإضافة أشياء أخرى؟

- شكراً -

ملاحظات:

- هذه أسئلة عامة يمكن تعديلها لتلائم أشخاص محددين تتم مقابلتهم، تعديلات من حيث المحتوى ومن حيث لغة الطرح
- صياغة السؤال بلغة مناسبة لمن تجري مقابلتهم، مثلاً السؤال ث 3 يطرح للمدرب بصيغة: هل حصلت على تدريب وتوجيه من المؤسسة قبل البدء بتدريب المتدربين؟ والأمر ذاته ينطبق على السؤال ج 7.
- هذه أسئلة لافتتاح الحديث عن الموضوع المعني والتي يمكن أن تتبعها أسئلة تفاعلية سايرة مشتقة من إجابات المشاركين في المقابلات، مثلاً حين السؤال عن البنية التحتية والتجهيزات، من المفروض أن يشمل ذلك مساحة المكان، ملاءمته للتدريب، التجهيزات من الآلات والأجهزة، الخدمات، فإن نسي التطرق لأحد هذه العناصر يتم تذكيره ليتحدث عنها.

الملحق (3 ج)

دليل إدارة مجموعة بؤرية

(ملاحظة مهمة لميسري المجموعات البؤرية: من الضروري قراءة هذا الدليل كاملاً وتفهم الأسئلة والملاحظات بشكل جيد، والاستفسار من المشرف عن أية نقطة غير واضحة، قبل اللقاء بالمجموعة بوقت

كافٍ)

- هذه أسئلة عامة لفتح نقاش في المجموعة، ويجب إعطاء المشاركين أوسع حيز للتعبير عن آرائهم وتدوين الأفكار الأساسية التي يطرحونها، وليس بالضرورة تسجيلها حرفياً، لكن يمكن تدوين عبارات أو جمل معبرة حرفياً.
- ضرورة عمل قائمة بأسماء المشاركين في المجموعة: الاسم، النوع الاجتماعي، الوظيفة، الصفة (مدرب، متدرب حالياً، متدرب سابقاً).
- هذه الأسئلة مخصصة بالأساس للمستفيدين من البرامج التدريبية، وفي الوقت نفسه ستستعمل لمجموعة بؤرية خاصة بمدربين ذوي خبرة متقدمة نسبياً.
- تطرح جميع الأسئلة على الجميع ولكن بتركيز مختلف: مثلاً الأسئلة 1- 5 قد لا يستطيع جميع المتدربين الإجابة عنها بتمعق، ولكن من الضروري سماع رأيهم بخصوصها، بينما يجب التركيز عليها وطلب التعمق حولها في مجموعة المدربين.

أسئلة لفتح النقاش والتعمق به

1. ما هي أهمية تعليم/ تدريب الكبار في نظركم؟
2. ما هي الأهداف والفوائد الملموسة لتعليم/ تدريب الكبار في نظركم؟
3. حسب خبراتكم: هل يحقق التعليم/ التدريب الذي تطرحه مؤسساتنا الفلسطينية هذه الأهداف؟
4. في أي المجالات يتوفر تعليم الكبار وتدريبهم في مؤسساتنا الفلسطينية؟
5. هل يرتبط تعليم الكبار الذي تقدمه هذه المؤسسات بتحقيق تنمية مستدامة؟
6. حسب خبراتكم هل المواد التدريبية المستعملة ملائمة، هل الأساليب التدريبية ملائمة أيضاً؟

7. أود سماع تجارب شخصية مباشرة من خبراتكم: الدوافع والحوافز التي جعلتكم تتلقون التدريب، حول طبيعة البرامج، أداء المدربين وإدارات المؤسسات، الاستفادة التي حصلتم عليها من هذه البرامج (على تحسين الأداء أو الحصول على عمل أو اكتساب مهارة حياتية)...إلخ.
8. ما هي نقاط القوة ونقاط الضعف في التدريبات التي تلقيتموها؟
9. ما هي توصياتكم لتحسين برامج تعليم وتدريب الكبار؟
10. هل ترغبون بإضافة أشياء أخرى؟ (مثلاً للمدربين: هل الأجور التي تدفع منصفة، هل هناك إمكانية للتفرغ للتدريب بشكل مجدٍ اقتصادياً، هل تتوفر متطلبات كافية للتدريب من أجهزة وأدوات مساعدة...إلخ، أما بالنسبة للمتدربين: هل الأقساط منصفة، هل شعرتم بفائدة حقيقية، هل تفكرون بالانتساب لدورات تطويرية متقدمة...إلخ).

- شكراً -

الملحق (4 أ)

قائمة المشاركين في المقابلات الفردية

1.	الدكتور أشرف الزغير - مدير عام مركز الإبداع والتميز وهو عبارة عن اجتماع مركزين: مركز التعليم المستمر ومركز التميز لتكنولوجيا المعلومات - جامعة البوليتكنيك، الخليل
2.	عماد سالم - مدير دائرة سوق العمل في وزارة العمل
3.	كاتيوشا الحواري مدير مركز التدريب المهني وسابقا نائب مدير ومدربه في مجال السكرتاريا وامتته المكاتب في وزارة العمل.
4.	الدكتور أسامه الميمي - مدير وحدة الابداع بالتعلم في مركز التعليم المستمر في جامعه بيرزيت
5.	السيد ياسر مراعبة - مدير مركز تأهيل الشبيبة - وزارة التنمية الاجتماعية
6.	السيد أسعد حلاوة - معلم أكاديمي في مركز تأهيل الشبيبة - وزارة التنمية الاجتماعية
7.	الدكتور راني شهوان - مدير مركز التعليم المستمر ومدير المعهد الكوري لتكنولوجيا المعلومات في جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
8.	السيد رائد جيطان - مدير وصاحب مركز الجيطان للتدريب في رام الله والمركز الهندسي العربي في نابلس
9.	السيدة سهى ابو هلال - المدير التنفيذي بالمعهد التقني العالمي
10.	السيد ماجد باكير احد مالكي شركة جلاكسي للتدريب والمدير التنفيذي للشركة، عدة فروع في رام الله والخليل وبيت لحم ونابلس طولكرم

الملحق (4 ب)

المجموعات البؤرية المشاركة في الدراسة

وصفها	عدد الحضور		مكان عقدها	المجموعة
	إناث	ذكور		
معلمون ومعلمات تلقوا تدريبات سابقة في بيت لحم ورام الله من خلال مؤسسة DVV، لتأهيلهم كمدرسي تعليم كبار	7	7	جنوب الخليل	الأولى
مدربون وإداريون في مؤسسات تدريبية غير حكومية (قطاع خاص وأهلي)	0	7	رام الله	الثانية
مجموعة من أعضاء الفريق الوطني من وزارة التربية والتعليم و DVV، وعدد من مندوبي الوزارات كالأوقاف والإعلام والشباب والرياضة والعمل والاتصالات	13	9	رام الله	الثالثة
متدربون من دورات مختلفة لدى المركز الهندسي العربي (الحيطان) نابلس	2	8	نابلس	الرابعة
متدربون دورة الديكور والاتوكاد مركز التعليم المستمر في جامعة البوليتكنك - الخليل	6	6	الخليل	الخامسة