

## إدارة التعليم المستمر في خدمة المجتمع

أ.مشارك، جامعة القرآن الكريم

د. عمر تاج السر محمد عبد الرحمن

### المستخلص

تناول البحث إدارة التعليم المستمر في خدمة المجتمع. تمثلت مشكلة البحث في أن النظام قد حُصر في تداول المعرفة والخبرات التعليمية بين الأستاذ والطالب، دون مشاركة من بقية أفراد المجتمع الآخرين، كما حصر المسؤولية التعليمية في أضيق نطاق ممكن، بدلاً من جعلها ظاهرة عامة ومشاعة بين فئات المجتمع كافة، وبالتالي أصبح عقبة في وجه التغيير وفق القدرة على تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية والإصلاح الاجتماعي. نبعت أهمية البحث من ضرورة خلق قنوات للتواصل ما بين مؤسسات التعليم الجامعي والمجتمع الخارجي، بتحصيل معرفة أكبر تناسقاً وتكاملاً مع خدمة المجتمع، بما يتناسب مع مشكلات واقعنا، وتداعيات العصر ومشكلاته أيضاً. هدف البحث إلى المساهمة في تطوير وبناء القدرات البشرية، ورفع كفاءتها بالتدريب الموجه، وفي تلبية احتياجات الدولة وسوق العمل من الكوادر الوسيطة المؤهلة تأهيلاً متميزاً، وكذلك في توسيع فرص التعليم لحملة الشهادات الثانوية أو ما يعادلها، والقيام بالبحث في مجال التعليم المستمر وخدمة المجتمع. اتبع البحث المنهج التاريخي والتحليلي. خرج البحث بعدد من النتائج منها: هنالك حاجة في المجتمع السوداني لهذا النمط من التعليم، وأن تدريب وتأهيل الإنسان يجعل حياته أفضل ويثري جوانبها المختلفة. وأنه لا بد من ربط ما بين التميز الأكاديمي وفرص التوظيف. أوصى البحث إلى التوصيات عديدة منها: ضرورة البحث على استمرار الفرد في حلقات السلك التعليمي مع التركيز على التعليم الذاتي. ضرورة تطوير الموارد البشرية في الدول التي تنشأ التطور والتقدم والرقي. والبحث عن مجالات التميز التي تخدم حاجتنا، أهمية تفعيل أثر احتياجات سوق العمل على مخرجات التعليم العالي.

### Abstract

The research dealt with the management of continuing education in community service. The research problem was that the system was restricted to the circulation of knowledge and educational experiences between the professor and the student, without the participation of other members of society, and the educational responsibility was limited to the narrowest possible

scope, instead of making it a general phenomenon and common among all groups of society, and thus it became an obstacle to Change according to the ability to achieve equal educational opportunities and social reform. The importance of the research stems from the necessity to create channels of communication between university education institutions and the external community, by acquiring greater knowledge in harmony and integration with community service, in line with the problems of our reality, and the repercussions of the times and its problems as well. The aim of the research is to contribute to the development and building of human capabilities, raise their efficiency through targeted training, meet the needs of the state and the labor market of highly qualified intermediate cadres, as well as expand educational opportunities for holders of high school diplomas or their equivalent, and conduct research in the field of continuing education and community service. The research followed the historical and analytical method. The research yielded a number of results, including: There is a need in Sudanese society for this type of education, and that training and qualifying a person makes his life better and enriches its various aspects, And that there must be a link between academic excellence and employment opportunities. The research recommended several recommendations, including: The need to urge the continuation of the individual in the educational cycle, with a focus on self-education. The need to develop human resources in countries that seek development, progress and advancement. And the search for areas of excellence that serve our needs, the importance of activating the impact of the needs of the work market on the outputs of higher education.

#### المقدمة:

قطاع التعليم الذي هو نسق جزئي ضمن النسق الاجتماعي والاقتصادي العام، يتأثر بشدة وبشكل متصل بأنساق أخرى جزئية ضمن هذا النسق العام، كما يتأثر بمناخ الاحتياجات السائدة في المجتمع. ومن المتفق عليه أن التجديد في مجال التنمية المادية أيسر وأسهل من التنمية البشرية وبناء الإنسان رغم أن نجاح الأول يعتمد على تحقيق الثاني، حيث يرى عدد من المفكرين أن النظام التعليمي من أشد الأنظمة الاجتماعية محافظة ورفضاً للتجديد، وهي إن قبلته فهي تقبله دوماً العناصر البشرية المبدعة والمجددة في شتى مجالات الحياة، ولا تلتفت إلى تجديد ذاتها، وتطوير نظمها، وهوما يفسر تلك

الفجوة القائمة بين غزارة ووفرة البحوث العلمية التي تنادي بتجويد التربية وتجديدها، وبين جمود الأساليب والممارسات السائدة في واقع الحياة اليومية.

ويعتبر التعليم والمجتمع، وبلورة ميادين الاقتصاد والاجتماع، السياسة والثقافة، السبيل الأكبر إلى إعداد القوى البشرية المتخصصة التي تخطط للنمو المادي وتسهر على تنفيذه، كما أن العلاقة بين الجامعة والمجتمع علاقة جدلية في أساسها.

بمعنى أن ما يصيب الجامعة من تدهور قيمي وعلمي وبحثي، هو نتاج طبيعي لما يفرزه المجتمع من سلبيات على الجامعة ودورها كمؤسسة اجتماعية، تلعب دوراً وطنياً وتعليمياً في بلدان العالم الثالث، وكذلك يناط بها مهام وطنية في بلدان العالم الثالث. كما يواجه التعليم الجامعي مشاكل ومطالب متعددة ومختلفة من أبرزها الأعداد الكبيرة والراغبة في التعليم الجامعي مع الزيادة في إعداد الطلاب الراغبين في التعليم الجامعي، وقلة الأماكن المتاحة والمحددة.

كما أن تزايد الأزمات الاقتصادية وتردي خطط التنمية وغياب المشروع الوطني أدى إلى الدعوة بإلحاح إلى ربط التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل.

### العملية الإدارية:

هي العملية التي يتم بموجبها تحييد المشكلة والبحث عن أنسب الحلول لها عن طريق المفاضلة والموضوعية بين عدد من البدائل، والاختيار الحذر والمدرك والهادف لحل المشكلة، التي من أجلها تم صنع القرار. إن صناعة القرار تتركز على المهارات التالية:

1. تحديد الأولويات: إن صناعة القرار واتخاذ مية ضرورة لكل مدير أو قائد، ومهارات صنع إقرار أمور ملحة لتحقيق أقصى درجات الأداء، وهي تتطلب من المدير أو القائد أن يميز بين الأمور من حيث تحديد أولويات، ومن ثمّ الحكم عليها.<sup>(1)</sup>
2. وضع أهداف واضحة: أول مرحلة في تحقيق الأهداف هو تحديدها، إن الأهداف المحددة تعطي وجهة محددة لعملية صنع القرار، وفي عملية صنع القرار يؤدي وضع الأهداف إلى توضيح المتطلبات.
3. المقاربة المنهجية للعملية الإدارية: قد يفشل قرار ما، لا لسوء، ولكن لظروف خافية حالت دون نجاحه. هذا الأسلوب نافع عندما يكون هناك جدل حول مشاريع متعددة، وأيها أنفع وأجدي، وهنا يعتمد المدير إلى توجيه النقاش لتحديد المتطلبات الأولية والثانوية، ومدى ملاءمة كل مشروع مع هذه المتطلبات المحددة مما يتوافق مع أهداف الشركة.
4. للقيادة تأثير، والتأثير لن تستطيع كقائد أن تؤثر في الآخرين، ما لم تتخلل داخل مشاعرهم وأحاسيسهم وعواطفهم، وهذا ما يعرف بالتقمص العاطفي.

### الأساليب الشائعة لاتخاذ القرار:

هنالك أربعة أساليب يتبعها مديرو المدارس في اتخاذ القرار، وهي<sup>(2)</sup>:

1. الخبرة: استخدام الخبرات السابقة على أساس أن المشكلة الحالية تتشابه مع المشكلات السابقة.

2. المشاهدة: التقليد وتطبيق الحلول التي اتبعها مديرون آخرون في حل مشاكل شبيهة.
3. التجربة والخطأ.
4. الأسلوب العلمي.

### خطوات الأسلوب العلمي في اتخاذ القرار:

1. تشخيص المشكلة وتحديد الهدف.
2. تحليل المشكلة.
3. تحليل البدائل الممكنة.
4. تحديد البدائل ومقارنتها واختيار البديل المناسب.
5. اختيار الحل.
6. الإعداد للتنفيذ والمتابعة.

### تنبيهات:

1. لا يكون قرارك ردة فعل غير مدروسة.
2. لا تتخذ قرار مجاملة لاقتراح قدم لك، فإن الناس يغيرون آراءهم، وقد يغضب عليك من استرضيته بقرارك، وتبقى عليك مسؤولية القرار.
3. لا تلجأ لأول حل يخطر ببالك.
4. لا تنسخ قرارات اتخذها غيرك، فقد تكون ظروف مدرستك ليست كظروف مدرسته.

### مستويات العملية الإدارية<sup>(3)</sup>:

1. حدد هدفك أو مشكلتك بدقة.
2. اجمع المعلومات الكافية.
3. وسع قاعدة القرار، واطلب المشاركة في صنعه من كل الذين لهم علاقة به، حتى الطلاب.
4. اطلب عدة خيارات وبدائل.
5. وازن بين تلك البدائل، وحدد نقاط الضعف والقوة فيها.
6. حدد - بالاشتراك مع مجتمعك - الخيار الأمثل.
7. اعط نفسك ومجموعتك فرصة لتصور جميع النتائج.

### السلبية والإيجابية المترتبة على هذا القرار:

1. وضع مبررات اتخاذها.
2. اختر الوقت المناسب لإصداره.
3. حدد المسؤوليات في تنفيذه.
4. اعط الدعم المادي والمعنوي لإنجاحه.
5. تابع تنفيذه.
6. ضع إجراءات مكتوبة في حالة عدم التنفيذ.

## مساقات اتخاذ القرار:

1. قصور البيانات والمعلومات.
2. التردد وعدم الحسم.
3. السرعة في اتخاذ القرار.
4. الجوانب النفسية والشخصية لصانع القرار.
5. عدم المشاركة في اتخاذ القرار.

## القائد المؤثر مستمع جيد:

- لكي تصبح قائداً فاعلاً، يجب أن تنظر إلى الصورة الكاملة، لكي تستطيع أن تؤثر في الآخرين، ولكي تؤثر في الآخرين يجب عليك أن تستمع لهم، والمهم أن تستمع بحق للآخرين عن طريق ما يلي<sup>(4)</sup>:
1. اجعل ذهنك صافياً: لذا يجب عليك التركيز والإنصات إلى حديث الآخرين، وعدم الانشغال بأي صارف.
  2. كن صريحاً عند استماعك للشخص الذي أمامك، بغض النظر عما يقوله هل يوافقك أو يخالفك.
  3. اطرح الأسئلة: افهم ما يقوله الآخرون لك، واطرح الأسئلة للتوضيح والتفصيل، لا للتعجيز والإحراج.
  4. ادرس لغة الجسد: اللسان يخبرك بما يدور في العقول، بينما حركات الجسد تخبرك بما يدور في الروح، لذلك أحسن استخدام لغة الجسد لتستمع وتفهم بشكل أكبر.
  5. الاعتراف: إن التفاعل مع الشخص المتحدث يعطيه شعوراً أن تفهم ما يعنيه، وبأنك لفهم مشاعره وأحاسيسه.
  6. تبادل الرأي: بتجاذب الحديث مع الشخص المتحدث، وأعد صياغة كلامه، وتبادل معه المشاعر والأحاسيس.
  7. لخص الموضوع: قبل الخوض في الحديث والكلام الكثير، فعندما تتأكد من انتهاء المتحدث عن الحديث السابق، لخص حديثه بدون مقاطعة، ثم اتركه يتابع الحديث.
  8. اظهر الاهتمام: يجب عليك كقائد فاعل أن تظهر اهتمامك بالمتحدث، وأن تصل وإياه إلى درجة الاعتناق العاطفي، ولن يستطيع أي قائد أن ينجح دون هذه الرابطة التي هي نقل احتياجات وآمال ومشاعر الآخرين، وكذلك يجب أن تكون هذه المشاعر صادقة من لدن القائد، حتى يحصل على ولاء الآخرين، إذ لا قيادة دون ولاء.
  9. اظهر مشاعر الاحترام: بدون التزام لا يوجد ولاء، وبدون ولاء لا توجد قيادة، وإذا أردت أن تحقق هذه المقولة عليك أن تحترم حقوق واحتياجات ومشاعر وأحاسيس الآخرين، إن تقدير الآخرين سر من اسرار القيادة الناجحة.
  10. الاتصال القائم على الصراحة: إن الوضوح والصراحة ركينتان من ركائز القيادة الناجحة، إن الاتصال مع الآخرين بشكل لك – كقائد – مصداقته لك لدى الآخرين، وبالتالي تستطيع أن تؤثر على الآخرين عبر قنوات الاتصال الفاعلة<sup>(5)</sup>.

## القوة:

المعيار هو (إن خير من استأجرت القوي الأمين) سورة القصص. القوة: تعني الكفاءة والذكاء والقدرة على أداء المهمة، وتختلف القوة المطلوبة باختلاف المهمة.

قال ابن تيمية: القوة في كل عمل بحسبتها، فالقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب، وإلى الخبرة بالحروب، والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل، الذي دل عليه القرآن والسنة، وإلى القدرة على تنفيذ الأحكام، يمتلك صاحب المنصب أو القائد أو المدير قوة تسمى قوة المنصب، وتعني السيطرة على حياة الآخرين، وهذا أمر طبيعي، ولكن هذه القوة محدودة التأثير.

إن الذين يستطيعون أن يؤثروا في حياة الآخرين يمتلكون قوة خفية تعرف بقوة الشخصية (كريزما) تمكنهم من توجيه الأفراد، ومن ثمّ التأثير عليهم وحثهم على العمل.

## أنواع القوة<sup>(6)</sup>:

1. قوة المركز (المنصب): وهي الحق المعطى لك داخل منصبك ومركزك الوظيفي الذي تتولاه، وتظهر هذه القوة عند أو مرحلة من تعيينك في المنصب، وتتميز بأنها ذات تأثير محدود، وإنتاجية سريعة لكنها غير مستقرة.

2. قوة الشخصية (الكريزما): وهي مجموعة من السمات والقيم المثلى، والمهارات العالية، تجذب بها لب الآخرين، وتكسب طابع التأثير عليهم، تظهر هذه القوة بعد مدة من تعيينك في المنصب، فيرى الآخرون أنك تمتلك قيماً ومبادئ مثلى وذو مصداقية وعزيمة صادقة فيتأثرون بك. هذه القوة ذات تأثير عالي وانعاشها عالية ومستقرة.

قد يمتلك البعض قوة المركز بينما لا يتمتعون بقوة الشخصية، والعكس قد يحدث، وعند إيجاد الشخص الذي يتمتع بقوة المنصب، ويمتلك قوة الشخصية، نحصل على القائد الناجح. والسؤال هنا: ما الممارسات التي تزيد من قوة الشخصية؟

## ممارسات قوة الشخصية<sup>(7)</sup>:

1. التحريض: يدرك القادة الناجحون أن التحريض يأتي من الداخل، وهم يقومون بمجهود صادق لتفهم احتياجات الأفراد ومشاعرهم، لذا يتم تحريض الفرد بحسب احتياجاته.

2. الملاحظة: يتميز القائد الفاعل بقوة الملاحظة عند متابعته ومراقبته للآخرين عن طريق النظر إلى عيونهم أو تصرفاتهم أو طريقة حديثهم، فيتنبأ بأحوالهم ومشاعرهم. يتميز القادة الناجحون بتشغيل الحاسة السادسة لديهم وهي (الحدس).

3. تبادل الأفكار: إن روح العلاقة والمعاملة بين القائد الناجح وأتباعه قائمة على تبادل الأفكار وتلاحمها مع بعضها البعض، لذا ستدرك من خلال هذه الطريقة النتائج المرغوبة لديك.

4. التقصي: إن عملية التقصي تشجع الآخرين على التحدث معك، والتقصي عملية تبين مدى اهتمامك بالعاملين بعيداً عما يسمى بالتطفل، إذاً الفرق بينهما شاسع، فالتقصي معرفة الأحوال بأسلوب مؤدب بقصد الاهتمام بالعاملين وخدمتهم، أما التطفل فهو معرفة أحوال الآخرين بأسلوب غير لائق، بقصد المعرفة والتدخل في شؤون الآخرين.

5. التشجيع: القائد الناجح شخص مؤثر يشع حماساً، ويبعث على التشجيع، لأنه يمتلك روحاً عالية وعزيمة صادقة، وهنا السؤال: كيف يتم تشجيع الآخرين؟ والجواب على ذلك يجب عليك أن تجعل العاملين يدركون الفوائد التي تعود عليهم من تحقيق ما تطلبه منهم.
6. منح المكافآت: يدرك القائد الناجح أن العاملين لا يندفعون إلى العمل ما لم يجدوا التقدير، لذا يجب عليك كقائد أن توفر الحوافز الملائمة لتضمن استمرار العمل، خصوصاً إذا كان العمل شاقاً.
7. التوجيه: إن القائد المؤثر هو الذي يحدد مسار الآخرين، وتركيز جهودهم على تحقيق الأهداف المشتركة التي شارك فيها كل فرد من أفراد الفريق مع المحافظة على الروح العالية للفريق.
8. التكيف مع الهدف: القائد الناجح يستطيع التكيف مع الهدف، لأن لديه رؤية شاملة وصورة أكبر، لذلك عليك كقائد فعال أن توجه عن طريق تحديد الأهداف التي يجب تحقيقها، مع وضع المواعيد النهائية والوسائل الملائمة للانتهاء من العملية.
9. نقل الأهداف والأغراض الموضوعية: إن الرؤية عبارة عن هدف، ومعالم الطريق للوصول إلى الهدف هي الأغراض الموضوعية، ولتحقيق ذلك يجب أن تكون واضحاً، وتحدث عن رؤياك بحماس وبإيجاز وشجاعة وإبداع.
10. التنشيط: إن وضع خطة يعتمد على أهداف وأغراض تم تحديدها بعناية، هي الجزء العقلاني في القيادة، أما الرغبة في الدفاع عن كل ما هو سليم فهو الجزء العاطفي، واندماج الجزء العقلاني في الجزء العاطفي يخلق روح التعاون، وتركيز أنشطة الناس على تحقيق الأهداف المشتركة.

### مفهوم التعليم:

يعتبر التعليم مفهوماً مطلقاً لجملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر الوسائل المتاحة للتعليم، والتعليم لغة كما ورد في لسان العرب يشق من علم بالشيء: أحاطه وأدركه، ولمه العلم، والصفة تعليمياً علماً جعله يتعلمها، ومن معانيه الإتيان، فنقول: علم الأمر وتعلمه: وأتقنه، وعلمت الشيء بمعنى عرفته وخبرتة.<sup>(8)</sup>

واصطلاحاً؛ فإن التعليم كما تعرفه الموسوعة العربية العالمية: الطريقة التي يكتسب بها الناس المهارات والمعارف، ويتوصلون بها إلى الفهم الصحيح للعالم ولأنفسهم. وتعرف الموسوعة الأمريكية التعليم بأنه العملية التي يتم بها الوصول إلى المعرفة والتبصر، أو تطوير المواقف والمهارات، كما يحتل التعليم موقعاً مهماً على سلم الأولويات التي تواجه المسؤولين، كالقضايا المتعلقة بمستقبل الوطن ومناقشتها، فالنظام التعليمي منظومة واسعة من العلامات والإجراءات أبعد وأشمل من كونها أبنية، وقاعات درس وطلاب، وإنما هي وسيلة وإدارة للتغيير الاجتماعي مفهومة الشامل، ومن هذا المنظور فإن القطاع التعليمي برمته يشكل أحد الأعمدة الأساسية في تطوير المجتمع، وفي الوقت نفسه أصبح من الضروري تطويره بما يكفل المشاركة الإيجابية والفعالة في تنمية المجتمع، وذلك إيماناً بأن العلاقة الجدلية بين النظام التعليمي والمجتمع تلتزم تلك النظرة وذلك الفهم.

يعتبر التعليم العالي من الأدوات الأساسية التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع، وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل معاً، فالجامعات مهما كان مكانها أو زمان وجودها، تحتاج دائماً إلى أداة ومقياس للحكم على مستوى أدائها لمهامها، في ضوء ما قامت عليه من فلسفات ورؤى وأهداف، وتتمثل أهم التجديدات في مجال تقويم الأداء الجامعي، فيما يلي:

1. الاستفادة من النظريات والمفاهيم، التي عليها مفكرو نظرية الأداء الإنساني (Human performance) وتكنولوجيا الأداء (Technology performance) في البحث عن مداخل جيدة لتقويم الأداء الجامعي مثل نظم إدارة الجودة الشاملة المعروفة، حيث يمكن الأخذ بنظام الجودة الكلية في التعليم (Total Quality Education) لتطوير منظومة التعليم الجامعي والوصول بتجربتها إلى المستوى المطلوب عالمياً ومحلياً، من خلال مشاركة جميع المشاركين في العملية التعليمية في تقويم الأداء الجامعي.<sup>(9)</sup>
2. السعي نحو توفير أو إعداد قائمة أو أداء تضمن المعايير التي يمكن على أساسها تقويم الأداء الجامعي، تتضمن مختلف أشكال الأداء الجامعي أو مجالات عمل الجامعة أو إعداد قائمة تتعلق بجانب معين أو مجال من مجالات الأداء الجامعي.<sup>(10)</sup>
3. إنشاء إدارة أو مركز بكل جامعة تضم عدداً من الأساتذة المشهود لهم بالكفاءة العلمية والخبرة الأكاديمية وبعض أفراد البيئة المحيطة والخريجين، تتولى تقويم (تطوير) أداء كل مجال من مجالات العمل الجامعي وإجراءات البحوث والدراسات وعقد المؤتمرات والندوات التي تتعلق بتقويم الأداء الجامعي بصفة خاصة، والتعليم الجامعي بصفة عامة.<sup>(11)</sup>
4. الأخذ باستراتيجيات الكفاءة والفاعلية والتقويم المستمر في تقويم الأداء الجامعي، ووضع معايير واضحة لتطبيقها.

لضمان نجاح أي برنامج تعليمي، فإنه من الضروري توفر مجموعة من المعطيات والمقومات البشرية والمادية والإدارية، التي لا يمكن من دونها ضمان الحصول على النتائج المرجوة<sup>(12)</sup>. وبالنسبة لبرنامج التعليم العالي في مجال العلوم التقنية التطبيقية، فإنه يمكن تلخيص متطلباتها في الآتي:

أولاً: الطالب المؤهل المتميز علمياً والمقتنع فعلاً بالتعليم العالي كخيار شخصي واجتماعي، يمكن من خلاله تحقيق طموحاته الشخصية تشكل في مجموعها القوة الدافعة لإبداع الطالب وتميزه في مجالات التعليم بهذه المواصفات، ولعدة أسباب من أهمها تدي مستوى التحصيل العلمي بصفة عامة في مختلف تخصصات العلوم التطبيقية، وحتى في حالة توفر مثل هؤلاء من المتميزين وهم قلة، فإن فرص العمل المتاحة أمامهم كثيرة، وبحوافز مادية ومعنوية كبيرة وخصوصاً من طرف الشركات الأجنبية، الأمر الذي يضطرهم للعزوف عن الانخراط في برامج الدراسات العليا، حيث إن الأمر قد وصل حد أن معظم كليات العلوم التطبيقية لم تعد قادرة على تعيين معيدين بها، ولعدة سنوات متتالية، الآن كنتيجة لهذه المعطيات فإن الأغلبية من المنخرطين الآن في برامج الدراسات العليا في كليات العلوم التطبيقية هم من العنصر النسائي، واللائي لم يتمكن من الحصول على فرص للعمل، أو هؤلاء الراغبين (من الجنسين) في التخلص من التزامات العمل، حيث يتم تفرغهم ولو جزئياً عند انخراطهم في برامج الدراسات العليا.<sup>(13)</sup>

ثانياً: الأستاذ المبدع والمتفرغ والقادر على تحمل المعاناة في سبيل إنجاح برامج الدراسات العليا، رغم كل الصعاب المعنوية والمادية والفنية والتقنية وغيرها، من أن الظروف المختلفة التي مرت بها الجامعات العربية خلال العقدين الماضيين، بما في ذلك غياب الاستقرار الإداري، وانعدام مصادر المعلومات من كتب ومجلات ودوريات علمية، والتخلي عن إقامة المؤتمرات والندوات العلمية المحلية، وندرة وصعوبة المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المحلية، وندرة وصعوبة المشاركة في المؤتمرات الخارجية.

وكذلك الافتقار الواضح للإمكانات العملية المطلوبة، بالإضافة إلى انقطاع كل أنواع التواصل مع العالم الخارجي بصفة عامة، بما يحقق المتابعة والمواكبة المتواصلة للتطورات العلمية، كل ذلك أدى إلى تراكم الكثير من السلبات لدى أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي أدى بالأغلبية منهم على التردد في الانخراط في برامج الدراسات العليا وبفاعلية.

ثالثاً: المكتبة العلمية الحديثة والمجددة باستمرار، والقادرة على توفير المعلومات وبغض النظر عن مصادرها، من ضمن أهم الاشتراطات اللازم تحقيقها لإنجاح أي برنامج للدراسات العليا. وبالنظر إلى ما تعانيه مكتباتنا بصفة عامة، سواء كان ذلك في الجامعات أو مراكز البحوث، من انعدام شبه كامل لمصادر المعلومات الأساسية والمطلوبة للبدء في أي برنامج جاد للدراسات العليا والبحث العلمي، فإن الأمر يحتم العمل الجدي وبكل الوسائل على توفير مصادر المعلومات الكفيلة بإنجاح البرامج المختلفة للدراسات العليا.<sup>(14)</sup>

رابعاً: المعامل الحديثة والمتكاملة هي من أهم أساسيات البحث العلمي التطبيقي، وإن الحاجة الماسة لمثل هذه المعامل، التي يتعين أن تحتوي على العديد من الأجهزة والمعدات، بالإضافة إلى توفير الطلب المستمر على المواد من خامات طبيعية وكيمائيات ومستهلكات، هو ما يميز البرامج التعليمية في العلوم التطبيقية وعلى مختلف مستوياتها، وبالتالي يجعلها أكثر كلفة مقارنة بالعلوم الأخرى، وعلى هذا الأساس فإن التفكير في أمر برنامج يراود له النجاح لتوطين التعليم العالي والبحث العلمي في أي مجال من مجالات العلوم التطبيقية.

يجب أن يؤخذ في الاعتبار ومنذ البداية الحاجة الماسة والضرورية لاقتناء معامل متطورة ومتكاملة من حيث التصميم والتنفيذ والتجهيزات بالمعدات الإلكترونية المناسبة بأنواعها، وأجهزة مطياف الرنين (الطنين) المغناطيسي... إلخ، من الأساسيات التي يجب توفرها في معمل متقدم للبحث العلمي التطبيقي، ومثل هذه الأجهزة والمعدات بالإضافة إلى تكلفتها الباهظة، فهي تحتاج إلى ظروف للتشغيل وطرق معايرة، وصيانة معقدة للغاية، بالإضافة إلى ضرورة توفر فنيين ومختصين مهرة وذوي خبرة في مجالات التشغيل والصيانة.<sup>(15)</sup>

خامساً: في معظم مجالات البحث العلمي التطبيقي، يتم استهلاك كميات كبيرة من المواد الخام الطبيعية والكيمائيات المصنعة، وكذلك العينات القياسية والضرورية لإجراء التجارب المعملية، والحصول على النتائج العلمية الدقيقة والقابلة للاستعادة.<sup>(16)</sup>

في معظم الأحيان تكون هناك حاجة ماسة للحصول في الوقت المناسب نفسه على عينات قياسية

لغرض مقارنة النتائج المتحصل عليها، وفي جميع الأحوال فإن تكلفة هذه المواد من خامات طبيعية وكيماويات مصنعة وعينات قياسية تكون عالية، مما يؤدي في النهاية إلى ارتفاع التكلفة لمختلف برامج التعليم العالي والبحث العلمي في مجالات العلوم التطبيقية.

سادساً: تمثل البنية التحتية المتكاملة من الاتصالات؛ بريدية وهاتفية، وإلكترونية، وكذلك خدمات المياه والصرف الصحي، والكهرباء والغاز... إلخ، أحد أهم الاشتراطات اللازم توفرها لإنجاح أي برنامج للتعليم العالي والبحث العلمي، وإن ما تعانيه المرافق التعليمية والمؤسسات البحثية من انعدام شبه كامل لمقومات البنية التحتية اللازمة للبحث العلمي، وبالمواصفات المطلوبة يجعلها غير مؤهلة في الوقت الحاضر للشروع في برامج التعليم العالي والبحث العلمي، بفاعلية لضمان النجاح والاستمرارية.<sup>(17)</sup>

إن ما تعاني منه معظم الكليات الجامعية من تدهور في بنيتها التحتية، بما في ذلك تدني مستوى الخدمات لأنظمة ووسائل الاتصالات المختلفة، وانعدام خدمات الغاز، بالإضافة إلى التذبذبات والانقطاع في الطاقة الكهربائية... إلخ، ظل ذلك من شأنه أن يؤثر سلباً على أي برنامج للتعليم العالي والبحث العلمي، وبالتالي فإن من الضروري العمل على توفير مقومات البنية التحتية، أو الحد الأدنى منها على الأقل للتأكد من إمكانية النجاح في برامج التعليم العالي.

سابعاً: تعتبر الإدارة العلمية المؤهلة، وذات الصلاحيات الإدارية والمالية القادرة على وضع وتنفيذ البرامج العلمية المناسبة والملحة، لخدمة قطاعات المجتمع المختلفة، من أهم مقومات نجاح برامج التعليم العالي والبحث العلمي.<sup>(18)</sup>

وفي هذا الإطار، قد عانت معظم مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي بالدول العربية، من ظاهرة التغيير المستمر لإدارتها العلمية، ودون الأخذ في الاعتبار لعدة معايير وثوابت متعارف عليها دولياً، فيما يتعلق بالأقدمية العلمية والخبرة الإدارية، كل ذلك أثر سلباً على برنامج التعليم العالي والبحث العلمي، وخصوصاً في مجالات العلوم التطبيقية، التي شهدت خلال العقود القليلة الماضية تطورات كبيرة على المستوى العالمي، ساهمت في اتساع الهوة بين دول العالم في هذه المجالات من العلوم.

ثامناً: وبنفس الطريقة، فإن الهيكلية الإدارية السليمة، التي تخضع لطبيعة التسلسل الهرمي لمؤسسات الدولة، تعتبر من أهم الاشتراطات اللازمة لنجاح أي برنامج للتعليم العالي والبحث العلمي، وعلى هذا الأساس فإن نجاح البرامج المختلفة للتعليم العالي في جميع العلوم، مرهون بتبني هيكلية إدارية صحيحة وثابتة الهوية، يضمن لها الاستقرار والاستمرار فترة زمنية كافية، يتم خلالها وضع تنفيذ البرامج العلمية المطلوبة، ومن ثم ضمان إمكانية تقنين نتائجها دورياً، وبالتالي تكون هناك إمكانية لتطويرها إلى الأحسن باستمرار.<sup>(19)</sup>

لقد انعكس انعدام الاستقرار في الهيكلية الإدارية لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، والتغيير المستمر في تبعية هذه المؤسسات وفعاليتها في خدمة المجتمع في مجالات التعليم العالي والبحث العلمي، ومن ثم عدم القدرة على المساهمة في تحقيق التنمية وصنع التقدم.

تاسعاً: من البديهي التسليم بأن القوانين واللوائح بمختلف أنواعها، وتباين مجالاتها، ما شرعت إلا لتنظيم حياة الناس، وضمان مصالحهم والحيلولة دون وقوعهم في المحذور، سواء كان ذلك بارتكاب المخالفات أم بهدر الوقت والإمكانات.

في هذا الإطار، فإن جميع اللوائح الدراسية قد وضعت أصلاً لتنظيم العملية التعليمية، وفي جميع مراحل التعليم بما يكفل الاستثمار الأمثل لإمكانات وثروات المجتمع من ناحية، وضمان أن تتصف مخرجات المراحل التعليمية المختلفة بمواصفات وكفاءات عالية، تمكنها من المساهمة وبفاعلية في إحداث التنمية، وصنع التقدم في جميع المجالات من ناحية أخرى، ولكن يلاحظ أن مؤسساتنا التعليمية عانت خلال العقود الماضية من عدة تغييرات في اللوائح الدراسية، الأمر الذي ساهم بطريقة مباشرة في تدني مستوى التحصيل في جميع المراحل الدراسية، بما في ذلك مؤسسات التعليم العالي من جامعات ومعاهد عليا، إن التهاون في تطبيق القوانين واللوائح الدراسية، وضعف نظم التقييم في مراحل التعليم الأساسي والمتوسط أدى إلى أن الكثير من المنتسبين لمؤسسات التعليم العالي، هم غير مؤهلين التأهيل المناسب، وبالتالي غير قادرين على إنجاز المطلوب وبمعدلات مرضية وفي فترات زمنية مناسبة، وبما لا يتعارض مع اللوائح الدراسية بهذه المؤسسات، وكنتيجة لذلك ونظراً لتعثر الكثيرين من طلبة الدراسات الجامعية، وعدم قدرة الجامعات على تطبيق اللوائح الدراسية حيالهم، فقد أدى ذلك إلى تكديس أعداد كبيرة من هؤلاء بمختلف الكليات الجامعية، مساهمين بذلك في هدوء واستنزاف إمكانات هذه الكليات المادية والبشرية، وحائلين دون حصول زملائهم من ذوي المستويات الجيدة حتى على الحد الأدنى من التعليم المطلوب.<sup>(20)</sup>

من هذا المنطلق، وفي ضوء ما تقدم، فإن عدم ملائمة وصلاحيه اللوائح الدراسية بمختلف مراحل التعليم، والتعاون والتهاون في تطبيقها، سينعكس سلباً بدون شك على أي برنامج للتعليم العالي والبحث العلمي، باعتبار أن الطالب المؤهل هو الأساس في جميع الأحوال.

عاشراً: يعتبر التكامل بين جميع مؤسسات المجتمع التعليمية والبحثية والصناعية والخدمية، أساسيات النجاح لأي برنامج للتعليم العالي والبحث العلمي، ويتجسد ذلك من خلال إيجاد فرص متعددة للبحث العلمي من ناحية، ومن ناحية أخرى يساهم وبفاعلية في حل المشاكل الفنية والتقنية لهذه القطاعات، إن التكلفة الباهظة لبرنامج التعليم العالي والبحث العلمي في مجالات العلوم التقنية التطبيقية لا يمكن لأي مؤسسة تعليمية أو بحثية أن تتحملها لوحدها، ولهذا فإن من الضروري أن تتكاتف مؤسسات المجتمع وتتكامل إمكاناتها البشرية والمادية من خلال برامج وطنية ومدروسة بدقة وتنفيذ أولويات البحث العلمي والتنمية وصنع التقدم.<sup>(21)</sup>

إن ما شهدته الدول الصناعية المتقدمة من تطور علمي وتقني خلال العقود الماضية ما هو في الواقع إلا نتاج تكامل وثيق بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات البحثية من ناحية، والشركات الصناعية والمؤسسات العسكرية والخدمية من ناحية أخرى، ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً؛ وبالإضافة إلى الدور الفاعل والرئيس للمؤسسات التعليمية والبحثية في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، فإن أغلبية الإنجازات العلمية المتطورة والمهمة تقنياً يتم تبنيها والصرف عليها من ميزانية الجيش الأمريكي ووكالة

الفضاء الأمريكية (ناسا)، وغيرها من المؤسسات الاتحادية الكبيرة، وإضافة إلى الدور الرئيس الإيجابي لمؤسسات القطاع الخاصة في هذا المجال.<sup>(22)</sup>

## التعليم المستمر في الحضارات المتقدمة رؤية تاريخية:

الحضارات القديمة والديانات السماوية، نادى بفكرة التربية المستمرة حفاظاً على مسيرتها واستمرارها في الحياة، وضماناً لانتشار تعاليم الأديان السماوية بين الناس في الأجيال المتعاقبة، كانت المجتمعات البدائية تسير على نمط ثابت في تعليم أفرادها في فترة الطفولة أو الشباب، ففي الأيام الأولى يتم تعليمهم ما هو ضروري لحفظ الحياة ولضمان العيش وتوفير الأمن من الاعتداءات المتوقعة من الحيوانات المفترسة أو من الجماعات البشرية الأخرى.<sup>(23)</sup>

وعندما يبلغ الأطفال سن الشباب والقدرة على تحمل الأعباء، فإنهم يتعلمون من الكبار أعمالهم ومهنتهم بالتقليد والمحاكاة، كاستخدام السلاح وتعلم فنون الصيد وركوب الخيل، وبناء الزوارق والسباحة، وبناء الأكواخ، وجمع المحاصيل الزراعية، وتوفير القوات الضروري، أمور يتعلمها الأفراد في القبيلة أو المجتمع الصغير بشكل مستمر لا ينقطع.

وعندما قامت مجتمعات الحضارات الأولى، وظهرت المدارس كمؤسسات هادفة إلى نقل مفردات التراث من الأجداد إلى الأحفاد، والمتضمن القيم والعادات، والمعارف والمهارات، إلا في استثناءات عابرة حيث كانت التربية المدرسية طبيعية، فأما ما كان يحدث في التربية اليونانية الإيسارطية، فالمحارب يتم إعداده إعداداً خاصاً بعد الدراسة الأولية، التي يتم تعليمه فيها.

فبعد الصينيين ينبغي على من يروم ارتقاء المناصب العالية في الدولة، أن يجهز نفسه على أيدي معلمين معنيين بجميع ما هو مطلوب منه حول التاريخ الصيني بتفاصيله الدقيقة، وخاصة تعليم الكنفوشية، وينبغي على الفرد أن يجتاز ثلاث مراحل غاية في الصعوبة والدقة، تؤدي إحداها إلى الأخرى، وقد تستغرق فترة التعليم أو اجتياز الامتحانات فترة من عمره لا تقل عن ثلاثين عاماً على الأقل تقديراً. وعلى الموظف أن يتابع تعلمه ويجدده باستمرار، ومن الأقوال المأثورة التي حفظتها الكتابة (السنسكريتية) الكلاسيكية في القرن الثاني الميلادي: إن العقلاء يبحثون عن المعرفة كأنهم لن يموتوا أبداً، أو لن يشيخوا، ويحصلون على الفضل كأنهم سوف يموتون غداً، كما طالب أفلاطون في القوانين بتربية يجد فيها كل إنسان طوال حياته ما يشبع رغباته وينمي قراراته.<sup>(24)</sup>

أما في التربية الإسلامية، فإن التأكيد على النمو الذاتي الاجتماعي في مجالات العلم والثقافة والبناء الحضاري كان له حضور دائم وأسس ثابتة لا تتبدل ولا تتغير، بتبدل الأيام والسنين، فالعلم دعامة ثابتة من دعائم الدين، وطلبه فريضة على كل مسلم ومسلمة، دون حدود للزمان والمكان.<sup>(25)</sup>

أولاً – التعليم المستمر في الحضارة العربية الإسلامية:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (اطلبوا العلم من المهد إلى اللحد)، وهذا تأكيد امتداد عملية طلبه من الولادة حتى آخر حياة الإنسان، لأن الحياة تتطلب معرفة مستمرة دائمة لاكتشاف مجاهيلها، واكتشاف أسرارها التي مهما اكتشف منها الإنسان، وتوصل إلى بعض دروبها وقوانينها، فإن الباقي والمبهم الذي يحتاج إلى فهم أكبر، وعلم أوسع، لهو الكثير، وبذلك يشير سبحانه وتعالى في كتابه الكريم (وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا)<sup>(26)</sup>، و(وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا)<sup>(27)</sup>، و(وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عِلْمٌ)<sup>(28)</sup>. وهذا يدل على أن كل

العلم الذي توصل إليه الإنسان، ما هو إلا القليل مما يحتوي هذا الكون الواسع الذي نعيشه، فكما أورد الله عز وجل رسله والصحة والأمة للإنسانية واستمرارية العلم في صدر الإسلام، نجد أنهم جددوا هذه التربية بصفات خاصة لها، هي:

1. التربية الإسلامية تربية مطلقة: من حيث الزمان والمكان، فلم يحدد الإسلام زمناً معيناً لطلب العلم، بل جعله ممتداً طول حياة الفرد، وهذا الاتجاه تنادي به التربية المعاصرة في قمة الأولويات التي نادى بها منظمة اليونسكو عام 1972م، والمكان أيضاً مطلق، وحض الإسلام على الحصول على العلم حتى في الصين، التي كانت تعتبر هذه المناطق في صدر الإسلام آخر العالم، وعلى أخذ الحكمة من أي وعاء خرجت.
2. تربية تلائم وتتوافق مع مجمل متغيرات نمو الأفراد وأعمارهم: ففي تربية الأطفال يحذر الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم، من تربيتهم على نفس الأساليب ونفس المفاهيم التي تربي عليها آبائهم، بقوله: (إنهم خلقوا لزمان غير زمانكم)، فلذلك ينبغي على المسلم أن يتعلم ما يسير حياته.
3. تربية تستهدف تكوين المجتمع: فطلب العلم والتعليم في الإسلام ليس غاية في ذاتها، بل وسيلة لنيل مرضاة الله عن طريق العمل به، وإفادة الناس بهديه ونتاجه، فالرسول صلى الله عليه وسلم اعتبر التعليم صدقة بقوله: (إن من الصدقة أن تتعلم العلم، ثم نعلمه ابتغاء وجه الله عز وجل)، وهذا أيضاً ما تنادي به التربية المستمرة كهدف أساسي من أهدافها، تحول المجتمع معلماً ومتعلماً.
4. التربية الإسلامية تربية شاملة للإنسان: فهي لا تفرق بين عامل السن أو الجنس، الأعضاء والحواس أو عدمها، فهي في ذلك لا تفرق في طلب العلم بين الصغار والكبار، وبين النساء والرجال، وبين الأسوياء والمعاقين، بل أكدت أن طلب العلم قضية ليس لها حدود إلا من حيث القابلية على التعليم والقدرة على الاستيعاب والفهم، حيث (لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا)<sup>(29)</sup>، وكان قبل ظهور المدارس يتم في خطين متوازيين، خط تعليم الصغار (الكتاتيب)، وخط تعليم الكبار في المساجد والجوامع، وحلقات الدرس ومجالس المناظرة، ودكاكين الوراقين والمكتبات، ودور العلم والمدارس، والزوايا والتكايا، والربط ومنازل العلماء وغير ذلك. كما أن التربية الإسلامية اهتمت بتعليم المرأة أيضاً، ولم تجعلها أقل حظاً من الرجل، فقد ورد في القرآن الكريم (تعلموهن مما علمكم الله)، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: أرجعوا إلى أهليكم فاعلموهم<sup>(30)</sup>.

ونقول في هذا الموضوع، إن التعليم المستمر بخصائصه وأهدافه واتجاهاته ودواعيه أصيل في التربية العربية الإسلامية، فكراً وممارسة، وما التسميات الحديثة (التعليم المستمر، التربية الدائمة، التربية المستمرة، التربية المستدامة، والتعليم المتواصل أو الدائم) إلا تسميات لفكر راسخ تمتد جذوره في البدايات الأولى للتربية العربية الإسلامية، التي نادى بتربية المجتمع بكل أفرادها بدون تفریق، فهي مصطلحات لفكر قديم بثبوت جديد معاصر.<sup>(31)</sup>

### ثانياً - التعليم المستمر في العصر الحديث:

التعليم المستمر كان موجوداً وممارساً في الماضي دون أن يحدد بقوانين أو أنظمة أو محددات من أي نوع، ولكنه كان يمارس ويشجع عليه من خلال قنوات ثابتة بأهميته ودوره في تفتح أذهان المتعلمين،

إلا ما ورد في محدداته في علميان وتوجهيات إسلامية من مصدرها الأساسيين القرآن والسنة، فإنها واجبة العمل والتنفيذ، لأنها محددة تماماً.

أما في التربية الحديثة فالتعليم المستمر بمفاهيمه وخصائصه ومحدداته التشريعية، فإنه يعود بجذوره إلى المفكر (كومنيوس 1592 – 1670م)، الذي طالبة بتربية مستمرة متكاملة لكل الناس. وقد حدد في كتابه (Didacticamagne) سنة 1920م، والذي يعني (فن التعليم الأكبر) خلاصة فلسفته التي تنادي (بتربية جماهيرية عامة لكل الفئات المهنية والطبقات الاجتماعية، بحيث لا يفرق فيها بين رجل وامرأة، غني وفقير، لأن التربية تحرر الناس من سلبياتهم ونقائصهم، وتزيد انسانياتهم التي تنمو بالعقل والفكر والعمل). وقد نادى هذا العالم (كومنيوس) بشعار عظيم لا زال التربويون يرددونه وهو (تعليم الكل للكل بشكل كلي)، فالتعليم المستمر بهذا الاتجاه يختلط مع مفهوم تعليم الكبار، الذي تمتد جذوره التاريخ، الذي يتأصل في تشريعات وممارسات، إلا في النصف الثاني من القرن الثامن عشر لدواعي النهضة الصناعية واتساع الحركة العلمية والفنية وانتشار المبادئ الديمقراطية مع ظهور التحولات الاجتماعية في دول أوروبا الغربية.<sup>(32)</sup> مع العلم أن مفهوم التعليم المستمر في الوقت الحاضر يشمل تعليم الكبار أيضاً، والاهتمام بتعليم الكبار يزداد نمواً في القرن التاسع عشر، حيث تراعى الدول الكبار فيها، وتعلمهم وتدريب العاملين منهم ليعملوا على تحسين حياتهم في العيش والحياة.<sup>(33)</sup>

فإذا تكلمنا عن تعليم الكبار كجزء أساسي من مكونات التعليم المستمر، فإن هذه النظرة تجعلنا نقول إن بعض الدول الغربية شهدت مولد الجامعات الشعبية، وفتح صفوف لمحو الأمية، والمدارس الصيفية إلى آخر هذه الصيغ التعليمية الموجهة للكبار منذ سنة 1860م، فعلى سبيل المثال لا الحصر؛ كان يوجد في فرنسا عام 1269م أربعة وثلاثون ألف برنامج دراسي يستفيد منها ثمانمائة عامل، وفي إنكلترا وسعت جامعة أكسفورد من وظائفها تحت مسمى (الجامعة المتحدة) أنشئ فيها قسم تعليم الكبار سنة 1845م. ولعل أول فيلسوف يقترّب من فكرة (التربية المستمرة) بشكل مباشر في العصر الحديث، هو (باشلارد 1884 - 1962)، حيث يعبر عن الثقافة التي تتوقف عند مدرسة الطفولة والشباب بأنها جامدة، ويرى أن الفكر العلمي ينمو تربوياً بصفة مستمرة، وبالتالي ينبغي متابعتها.

وفي عام 1968م حدد المؤتمر العام لليونسكو اثني عشر هدفاً لعام التربية الدولي، الذي أقرته المنظمة، أن يكون عام 1970م، كان من بينها هدف (التربية المستمرة)، أما الدول الاشتراكية فإن سياستها التعليمية تؤكد على ضرورة تجاوب النظم التعليمية فيها مع التطورات والمتغيرات الحاصلة في حجم ونوع مستوى المعارف والمهارات، وفي وسائل الإنتاج، وما يؤدي ذلك في تطوير المهنة، وعلى ذلك فإنها تدعو إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستيعاب مثل هذه التطورات والتغيرات عن بعد، وغيرها من المؤسسات التي تهتم بالتعليم غير النظامي، ولذلك نجد القوانين التربوية التعليمية في هذه الدول تنص على ضرورة تنظيم مؤسسات التعليم النظامي بشكل يخدم غرض (التعليم المستمر)، وإنشاء مؤسسات أخرى تخدم أغراض التعليم «عن بعد»، مثل التعليم بالمراسلة، والتعليم الجزئي في المستوى الثانوي أو الجامعي أو بعد العليم الجامعي، والتعليم بعد الجامعي يعطي أهمية كبيرة، فمثلاً يؤكد نظام التعليم الموحد الاشتراكي في ألمانيا الديمقراطية 1965م، في الفصل السابع، الجزء السادس، على ضرورة إيجاد وسائل جديدة لاستمرار خريجي التعليم العالي في التعليم.<sup>(34)</sup>

في رومانيا: قانون التعليم فيها لسنة 1968، فإنه يؤكد في مادته 5 (194) على ضرورة استحداث دراسات تعليمية بعد إنهاء التعليم العالي، في سبيل تطوير الإمكانيات المهنية للخريجين، ولتعريفهم بالجدد من العلم والتكنولوجيا في مجال التخصص أو المجالات القريبة منها.

في بولونيا: عام 1973م، يؤكد نظامهم على ضرورة التنسيق بين مؤسسات التعليم المدرسي واللا مدرسي في تطوير معارف وإمكانات الأفراد العاملين في المهن المختلفة في سبيل إعادة تدريبهم وتجديد وتوسيع مهاراتهم وخبراتهم.

### خدمة المجتمع وأهدافها:

لم تدخل هذه الخدمة في متطلبات الدور الوظيفي للأستاذ الجامعي إلا في مصر متأخر، حيث لم يعد مقبولاً في عصر جيد أن تظل الجامعات قابعة في أكاديمياتها، وداخل أبراجها العاجية، فولدت في 1860م جامعات شعبية في دول غربية، ووسعت جامعة أكسفورد من وظائفها عام 1869م تحت مسمى التعليم الإضافي أو التعليم الجامعي الممتد (University Extension) تقدم خدماتها للجماهير.<sup>(35)</sup>

وصدر في أمريكا قانون مورل 1862م، وتولدت عنه جامعات هيئة الأراضي، وتأصلت وظيفة خدمة المجتمع ضمن وظائف الجامعة. كما قال وود ويلسن رئيس جامعة برنستون: إن القول لا يكتمل إلا إذا أوضحنا أنه ليس التعليم بل روح الخدمة هو الذي يعطي للجامعة مكانتها في سجلات التاريخ للأمة.

كما وضع أندرو دراير رئيس جامعة إلينوي في 1907م، الرسالة الجديدة لجامعة العصر الأمريكية، فقال: إننا سوف نبني المؤسسات التعليمية لتحقيق أهداف ترتبط بالمكانة التعليمية والحرية والمسلك الطيب، وسننظر من خلالها إلى أعين الأمريكيين، وهي تتطلع إلى الخطط السياسية وإلى تدريب القوى العاملة الأمريكية في مختلف الصناعات الإنتاجية والبناء التي تهتم الولايات المتحدة.<sup>(36)</sup>

لقد أصبح التعليم أداة لصناعة التقدم والنهضة في عصر أصبح فيه التقدم معروفاً، وأصبحت فيه النهضة تكنولوجية بالدرجة الأولى، في ظل تحول الاقتصادي العالمي إلى اقتصاد يعتمد على المعرفة وتقنياتها في ظل ثورة الاتصالات والمعلومات والوسائل التعليمية المتعددة التي يشكل فيها الانسان أهم مكوناتها.

وتعد العلاقة بين التعليم والتنمية من الأمور المثيرة للجدل والنقاش، فالتعليم في مفهومه الواسع من شأنه تسريع خطط التنمية التي بدورها تسعى إلى رفع التعليم، وبالعكس فإن الجهل وغياب الوعي يخلق التخلف، ويعوق تنفيذ خطط التنمية القومية.

وقد بات واضحاً أن التنمية الحقيقية لا يمكن أن تنطلق وتعم فوائدها دون الاهتمام بالتعليم الذي هو من أهم أدوات تنمية الطاقات البشرية، وعلى اعتبار أن الانسان هو محور التنمية وأساسها.

وأصبح التعليم في وقتنا الحاضر يحتل مركز الصدارة في عدد العوامل التي تحقق مسيرة المجتمعات النامية، وهو شرط ضروري يتوافق معه كل عمل تنموي، فمن خلاله تتحقق السيطرة على الذات، ويتمكن المجتمع من حل مشاكله، والعمل على التكيف مع الظروف العالمية.

### الخاتمة:

مما ذكرنا سابقاً يتبين لنا أن التعليم المستمر يقوم على فلسفة أن التربية تستمر باستمرار الحياة، وذلك لتطوير الذات الفردية والتي من خلالها يتوصل إلى تطوير المجتمع، وكأن ذلك متابعة لكل جديد كل في مجاله إذ أن فلسفة التعليم المستمر المتطللة بظلال الفلسفة البرجماتية تتيح للفرد حريته في التربية وتطلق لقدراته الخاصة ومواهبه العنان في الوصول إلى أقصى ما يستطيع، وتجديد خبراته ومعارفه باستمرار لا يتوقف إلا بتوقف الحياة، ومن هنا فإن كلاً منا طُوبى به تطوير ذاته من خلال التعليم المستمر والتثقيف الذاتي سواء كان ذلك فردياً أو ضمن مؤسسات اجتماعية معدة لهذا الغرض وكل هذا في النهاية يولد لنا مجتمعاً متناسقاً مع عصره، و مواكباً له .

## النتائج:

1. هنالك حاجة في المجتمع السوداني لهذا النمط من التعليم، وذلك لإتاحة فرصة تعليمية لجميع أفراد المجتمع.
2. تدريب وتأهيل الإنسان يجعل حياته أفضل ويثري جوانبها المختلفة.
3. هذا النوع من التعليم لا تحده عوامل العمر أو الزمن، ولا توجد به قيود ولا حدود.
4. تقوم استراتيجية هذا النوع من التعليم على نشر المعرفة وخدمة المجتمع.
5. لقد أصبحت المعرفة هي العملة العالمية للرفاهية الاقتصادية والاجتماعية.
6. للجامعات سمة على مر الأجيال تعتبر هي محركات المعرفة.
7. هناك ترابط بين التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي.
8. لا بد من ربط ما بين التميز الأكاديمي وفرص التوظيف.
9. مخرجات التعليم تكون على المجتمع، لا بد من أن تكون عنصر رقي وعتاء.
10. الوقوع في إهدار مخرجات التعليم العالي بسبب نمو غير متوازن مع مقتضيات التنمية الشاملة.

## التوصيات:

1. الحث على استمرار الفرد في حلقات السلك التعليمي مع التركيز على التعليم الذاتي.
2. سياسة التعليم هي من السياسات الاقتصادية المهمة التي يجب التقيد بها لتحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية.
3. ضرورة تطوير الموارد البشرية في الدول التي تنشأ التطور والتقدم والرقي.
4. القدرة على تمييز الكفاءات اللازمة في المعارف المختلفة لتغطي حاجة المجتمع إلى قدرات تشغيلية وأخرى ابتكارية وإبداعية.
5. ضرورة تصنيف الطاقات البشرية بصورة نزيهة، ثم تنمية هذه الطاقات لتأخذ مكانها في احتياجات المجتمع.
6. البحث عن مجالات التميز التي تخدم حاجتنا، وبعد تحقيق النجاح في مجالات معينة يمكن الانتقال إلى غيرها.
7. أهمية الكفاءة الاختصاصية في التعيين والتوظيف والترقية، ذات علاقة وثيقة بالتقدم وتنمية المجتمع، وتحفيز الطلاب نحو التحصيل العلمي.
8. تفعيل أثر احتياجات سوق العمل على مخرجات التعليم العالي.
9. وضع سياسات حول مستوى الطلاب الذي يسمح لهم بمواصلة الدراسات البحثية، وتحديداهم في كل تخصص.
10. إن تدني مستوى الطلاب من ناحية الذكاء والقابليات العقلية يؤدي إلى ضعف العطاء.

## المصادر والمراجع:

- (1) عاطف المكاوي، العلوم الإدارية، القاهرة: دار طيبة، 2012م، ص 81.
- (2) المرجع نفسه، ص 28.
- (3) حسين حريم، إدارة المنظمات، عمان: دار وائل، 2012م، ص 18.
- (4) عاطف المكاوي، مرجع سابق، ص 81.
- (5) مهدي زويلف، إدارة المنظمات، عمان: دار وائل، 2011م، ص 18.
- (6) حسين حريم، مرجع سابق، ص 25.
- (7) زكي خليل المساعد، القيادة الإدارية، القاهرة: دار المجلد، 2011م، ص 6.
- (8) محمد الصيرفي، العمليات الإدارية، عمان: دار السلاسل، 2010م، ص 34.
- (9) المرجع نفسه، ص 35.
- (10) شبل بدر ناب، التجديدات في التعليم الجامعي، القاهرة: دار قباء، 2004م، ص 25.
- (11) أحمد حسين اللقاني، تقييم الأداء الجامعي، القاهرة: دار الجامعة، 2002م، ص 25.
- (12) عبد الفتاح جلال، جامعة المستقبل، القاهرة: دار الجامعة، 2007م، ص 24.
- (13) رمزي أحمد عبد الحي، التعليم العالي، الاسكندرية، دار الوفاء، 2005م، ص 29.
- (14) عبد الفتاح جلال، مرجع سابق، ص 38.
- (15) ليث السبيلات، البحث العلمي، عمان: دار وائل، ص 55.
- (16) رمزي أحمد جلال، مرجع سابق، ص 28.
- (17) أحمد حسين اللقاني، مرجع سابق، ص 28.
- (18) المرجع نفسه.
- (19) المرجع نفسه.
- (20) المرجع نفسه، ص 29.
- (21) المرجع نفسه، ص 38.
- (22) هاشم أحمدون، الإدارة الجامعية، القاهرة: دار الجامعة، 2010م، ص 18.
- (23) المرجع نفسه.
- (24) ليث السبيلات، البحث العلمي، عمان: دار وائل، 2011م، ص 81.
- (25) المرجع نفسه، ص 28.
- (26) المرجع السابق، ص 26.
- (27) المرجع نفسه.
- (28) سورة الأعراف، الآية 85.
- (29) سورة طه، الآية 114.
- (30) سورة يوسف، الآية 76.
- (31) سورة البقرة، الآية 286.

- (32) المستند الجامع.
- (33) شبل بدر نابن، مرجع سابق، ص 28.
- (34) المرجع نفسه.
- (35) مهدي علي، إدارة المنظمات، عمان: دار وائل، 2014م، ص 81.
- (36) المرجع السابق.
- (37) حسان الغامدي، خدم المجتمع، الرياض: دار المريخ، 2011م، ص 81.
- (38) عبد الله الكبيسي محمد قمبر، دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية للمجتمع، الدوحة: دار الثقافة، 2001م، ص 210 - 211.