

دور الجامعات في تطوير التعليم المستمر وتفعيله بمؤسسات المجتمع "دراسة ميدانية لواقع مديرية التعليم المستمر في جامعة تشرين"

د. ميسون حسن حسن*

(تاريخ الإيداع 2019/ 12/29 . قُبل للنشر في 2020/ 8 /25)

□ ملخص □

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إسهام جامعة تشرين في تطوير التعليم المستمر وربطه بمؤسسات المجتمع، من خلال فاعلية مديرية التعليم المستمر في تدريب المهندسين العاملين في مؤسسات المجتمع، في تفعيل دور جامعة تشرين في مؤسسات المجتمع. ولتحقيق أهداف البحث جرى تصميم استبانة طُبقت على 180/ مهندساً من المشاركين في الدورات التدريبية، وبعد الدراسة والتحليل جرى التوصل إلى مجموعة من النتائج منها: - يمتاز مضمون البرنامج التدريبي الذي يخضع له المتدربون المهندسون بأهداف واضحة ومحددة، وكفاية وفاعلية جيدة، كما أن الإشراف الإداري على البرامج التدريبية يسهم في تحقيق أهداف الدورة من ناحية توفير التسهيلات الإدارية للمتدربين، وتأمين المدربين المتخصصين، وإن آلية تنفيذ البرنامج التدريبي الذي يخضع له المتدربون المهندسون يتناسب مع طبيعة عمل المتدرب. ويحقق التقييم أهداف البرنامج التدريبي للدورة، ويسهم بتطوير أساليبه وتطوير أساليب تقييم العمل وتحسينه، وأكد أنه لا توجد فروق بين إجابات المتدربين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغيري الجنس والعمر. بينما توجد فروق دالة إحصائياً بين إجابات المتدربين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير مكان الدورة، والجهة التي يعمل لصالحها. وتوصل البحث إلى مقترحات منها: المشاركة بين القطاعين العام والخاص وتبادل الخبرات، وإجراء الجامعة الدراسات التقييمية المستمرة لبرامج التعليم المستمر ومتابعته مرحلياً، ورصد المتغيرات الفاعلة في العملية التدريبية لتعديلها في ضوء الحاجات المستجدة.

كلمات مفتاحية: التعليم المستمر، التدريب، الفاعلية.

* مدير أعمال، قسم المناهج، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

The Role Of Universities In the Development Of Continuing Education And Stimulate Community Institutions

A Field Study Of The Reality Of The Directorate Of Continuing Education At the University of Tishreen

Dr. Masoon Hassan Hassan*

(Received 29 / 12 /2019 . Accepted 25/8/2020)

□ ABSTRACT □

This study aimed to identify the extent of the contribution of the University of Tishreen in the development of continuing education and linking institutions of society through the effectiveness of the Directorate of Continuing Education in the training of engineers working in the institutions of society . In activating the role of the University of Tishreen in the institutions of society and to achieve the objectives of the research is designed to identify the poll was applied to / 180 / Engineer of the participants in the training courses , and after the study and analysis has been reached on a set of conclusions from them that - is characterized by the content of the training program, which is subject to him Trainees Engineers objectives clear and specific, and adequacy and effectiveness of good , how much to the administrative supervision of the training programs contribute to achieving the objectives of the course in terms of providing administrative facilities for the trainees , and securing trained specialists . although the mechanism for implementing the training program , which is subject to him trainees Engineers commensurate with the nature of the work of the trainee. Calendar achieves the objectives of the training program for the session, and contribute to the development of methods and the development of methods of work and improved calendar , and stressed that there are no differences between the answers to the trainees about the course program depending on the variables of sex and age. While there are significant differences between the answers to the trainees about the course program variable depending on the location of the session , and the body that works to their advantage . The research found , including proposals partnership between the public and private sectors and the exchange of experiences , and a university for the calendar studies ongoing continuing education programs and follow-up progress and monitor variables actors in the training process to be adjusted in the light of the emerging needs.

Key words: Continuing Education, Training, Effectiveness

* Business Manager, Curriculum Department, Faculty of Education, Tishreen University, Tishreen, Syria.

مقدمة

يعد التعليم العالي من أهم المؤسسات التي تطور التعليم المستمر وتقلعه بمؤسسات المجتمع؛ وذلك من خلال تخطيط وتنفيذ برامج التعليم المستمر في مديرياتها، باعتبار أن الجامعة جسر يربط التعليم المستمر بجميع المؤسسات المجتمعية من خلال تقديم البرامج المختلفة التي تتناسب مع حاجات أفراد المجتمع إلى جانب كونها مراكز علمية تمارس التدريس والبحث العلمي، ويأتي هذا البحث لدراسة واقع مديريةية التعليم المستمر في جامعة تشرين، والتعرف إلى آراء المهندسين المتدربين في مؤسسات المجتمع نحو مواكبة كل ما هو جديد وفاعلية الجامعة في رفق المجتمع بالمهارات والكفايات العلمية والتقنية. وهذا يؤكد أن الجامعة تحدد حاجات مؤسسات المجتمع المختلفة بعامة، والمؤسسات الإنتاجية بخاصة، بهدف تحديد مسارات بحثية واضحة يمكن أن تسهم في رقي مجتمعاتها، وتقدمهم لتحقيق غايات وأهداف تعود بالفائدة والمنفعة على جميع الأطراف ذات العلاقة (حبيب، 2010، 3).

مشكلة البحث

رغم التأكيد على التعليم المستمر وربطه بمؤسسات المجتمع في الجامعات السورية، إلا أن هناك فجوة واضحة في سياق وظيفة خدمة المجتمع بالجامعات السورية بين الإطار التشريعي والتنفيذي المرتبط بها من ناحية، وبين الأداء والممارسات الفعلية الملموسة من ناحية أخرى. رغم الطرح في رسالة التعليم العالي "بتعميق ربط الجامعة والتركيز على تطوير المهارات التمكينية للفرد، العنصر الأهم في عملية التنمية الوطنية (وزارة التعليم العالي، 1، 2008)، ووضعها محورياً أساسياً في إستراتيجية التعليم العالي السورية، إلا أنها دون المستوى المطلوب؛ حيث تفتقر إلى ربط الجامعة بالمجتمع المحلي وحل مشكلاته. وبناءً على ما تقدم وضع السؤال الآتي: ما دور الجامعات في تطوير التعليم المستمر وتفعيله بمؤسسات المجتمع، ما دور مديريةية التعليم المستمر في جامعة تشرين في تفعيلها وربطها في مؤسسات المجتمع، وما واقع مديريةية التعليم المستمر في جامعة تشرين من وجهة نظر المهندسين العاملين في محافظة اللاذقية.

أهمية البحث وأهدافه

تحدد أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

1- تأتي أهمية هذا البحث من أهمية دراسة إسهام جامعة تشرين في تطوير التعليم المستمر؛ فربط الجامعة بمؤسسات المجتمع من خلال تخطيط وتنفيذ برامج التعليم المستمر، يساعدها على إعداد خريجي الجامعة المعينين في مؤسسات المجتمع إلى رفع مهاراتهم من خلال البرامج التدريبية التي تقام لهم، ولذا فإن الاهتمام بدراسة الدورات التدريبية القائمة في مديريةية التعليم المستمر في جامعة تشرين وتطويرها جدير أن تكون له الأولوية من حيث البرنامج التدريبي والإدارة، والمردود العلمي والمهني.

2- إن البحث الذي أجري هو بحث جديد في موضوعه؛ إذ لم يتم التطرق إليه من قبل (بحسب علم الباحث)، وهو بحث ميداني يتناول فاعلية مديريةية التعليم المستمر في التدريب وبخاصة المهندسين بجامعة تشرين، ويلقي الضوء على دور جامعة تشرين في تطوير مؤسسات المجتمع بتدريب المهندسين العاملين في مؤسسات المجتمع، ودراسة هذه النقاط لتقديم المقترحات بشأنها، وقد جاءت هذه الدراسة لتسد هذه الثغرة.

يهدف البحث إلى التعرف إلى مدى إسهام جامعة تشرين في تطوير التعليم المستمر وربطه بمؤسسات المجتمع، من فاعلية مديريةية التعليم المستمر في تدريب المهندسين من خلال الدورات التي تقام لهم، والوقوف على آرائهم في هذه الدورات لتلبية الاحتياجات المتزايدة للمجتمع، وتحديد أثر المتغيرات: (مضمونات الدورة وأهدافها، الإدارة، الكفايات، الفاعلية، التقويم، التنفيذ) في تفعيل دور جامعة تشرين في تطوير مؤسسات المجتمع، بتدريب المهندسين العاملين فيها وأثره في تطوير أدائهم، و الكشف عن الفروق بين المهندسين المتدربين من حيث: (الجنس، العمر، مكان الدورة، برنامج الدورة تبعاً لمتغير الجهة التي يعمل لصالحها)، وتقديم مقترحات تتعلق بتطوير الدورات التدريبية القائمة من حيث البرنامج التدريبي والإدارة، والمردود العلمي والمهني.

أسئلة البحث

- 1- ما درجة إسهام جامعة تشرين في تطوير التعليم المستمر وتفعيله بمؤسسات المجتمع من وجهة نظر المهندسين المتدربين؟.
- 2- إلى أي مدى حققت هذه الدورات التي تنفذها مديريةية التعليم المستمر في جامعة تشرين أهدافها في تدريب المهندسين؟.
- 3- هل توجد فروق دالة بين آراء المهندسين المتدربين في مديريةية التعليم المستمر حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير الجنس والعمر؟.
- 4- هل توجد فروق دالة بين آراء المهندسين المتدربين في مديريةية التعليم المستمر حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير مكان الدورة والجهة التي يعمل لصالحها؟.

منهجية البحث

لتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه يقوم على رصد واقع دور جامعة تشرين في تطوير التعليم المستمر وتفعيله بمؤسسات المجتمع، مع شرح وتفسير لهذا الواقع، وللظروف التي قادت إليه. للحصول على نتائج محددة عن مديريةية التعليم المستمر، وما تقدمه من خدمات لمؤسسات المجتمع والدعم المعرفي والمهني من خلال ربط الجامعة بخدمة المؤسسات المجتمعية بأحدث ما توصل إليه العلم في مجال تخصصهم، وانعكاسها على إنتاجية المؤسسة وزيادة خبرة المهندسين وتعميق اختصاصهم. وقد جرى اختيار هذا المنهج لملاءمته طبيعة البحث؛ حيث جُمعت المعلومات عن الظاهرة موضوع الدراسة، ثم جرى وصفها وعرض المعلومات التي تم الحصول عليها وتحليلها؛ وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط والفروق (شحاتة، 2002) من خلال:

الجانب النظري: يهدف إلى دراسة دور الجامعات في تطوير التعليم المستمر وتفعيله بمؤسسات المجتمع.

الجانب الميداني: يهدف إلى دراسة واقع مديريةية التعليم المستمر في جامعة تشرين من خلال الدورات التدريبية التي تقدمها للمهندسين العاملين في مؤسسات المجتمع.

مجتمع البحث وعينته

يشمل مجتمع البحث جميع المهندسين الذين اتبعوا دورات تدريبية في العام 2018، في مديرية التعليم المستمر بجامعة تشرين، حيث بلغ عددهم /192/ مهندساً متدرباً من جهات متعددة (حكومية، خاصة، قطاع مشترك). ونظراً لصغر حجم مجتمع البحث فقد اعتمدت الباحثة طريقة الحصر الشامل، حيث جرى توزيع الاستبانات على المتدربين لأخذ آرائهم في البرنامج المتبع في الدورة، واستُرِدَّت /184/ استمارة جرى إدخالها إلى الحاسب الآلي واستُبعِدت ثلاث استمارات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك بلغ إجمالي حجم العينة من المهندسين /180/ متدرباً.

حدود البحث

- 1- **الحدود الزمنية:** اقتصر البحث على العام الدراسي 2017-2018. فقد أجري هذا البحث في العام المذكور.
- 2- **الحدود المكانية:** اقتصر البحث على مديرية التعليم المستمر في جامعة تشرين.
- 3- **الحدود البشرية:** اقتصر البحث على عينة من المهندسين المتدربين في جامعة تشرين.
- 4- **حدود المحتوى:** تمثل في أهمية الدورات التي تقدمها مديرية التعليم المستمر في جامعة تشرين، ودورها في ربط الجامعة بمؤسسات المجتمع.

مصطلحات البحث:

التعليم المستمر مدى الحياة: التعليم المستمر الدائم مدى الحياة من المهد إلى اللحد يمكن أن يعرف ويحدد كما يعرف أي نشاط تعليمي مفيد، الهدف منه إثبات المعرفة والبرهان على المهارات والخبرات بالإضافة إلى المقدرة والأهلية والاختصاص (Haggstrom,2005,p2). ويُعرف إجرائياً بأنه: التعليم التخصصي القائم على التعلم الذاتي المستمر والمواكب لأحدث ما توصل إليه العلم في ذلك المجال.

التدريب: معناه اللغوي: يشتق مصطلح التدريب من الفعل (درب)، ومعنى درب به: أي اعتاده وأولع به، ودرب على الشيء أي من حذق على الشيء. ومعناه الاصطلاحي بحسب ما عرفته المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم هو: عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيير في الفرد والجماعة التي ندرجها تتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية (الفتلاوي، 21، 2003). ويعرف إجرائياً بأنه: تدريب الخريج في أثناء الخدمة لصفه اختصاصه مما يعكس على زيادة إنتاجيته العلمية والعملية وتوظيفها في المؤسسة التي يعمل بها.

الفاعلية: وعرفها الشماع وحمود (2000) بأنها: السبل الكفيلة باستخدام الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية المتاحة استخداماً قادراً على تحقيق الأهداف والتكيف والنمو والتطور.

الدراسات السابقة

1- دراسة غينارد (Guégnard) (2005) بعنوان: الجمع والمشاهدات المتقاطعة للتعليم المستمر.

Témoignages Pluriels et Regards Croisés Sur La Formation Continue.

هدفت الدراسة إلى فهم سلوك الموظفين والمديرين فيما يتعلق بالتدريب المستمر، واستجابتهم له، وذلك لاختبار محتويات برنامج الدورة، والاتصالات وتنظيم الدورات، والربط بين وقت الدورات، والظروف الشخصية والعائلية. استخدمت أداة للبحث 90 مقابلة، وجمعت المعطيات من أربعة معامل للكهرباء والإلكترونيات، وأربعة فنادق مع مطاعم، وثلاثة مشاريع للخدمات ومحل تجارة وورشة بحرية، ولقاء مع 44 امرأة و28 رجلاً من الموظفين من مختلف الشرائح الاجتماعية و9 نساء و6 رجال من المديرين. والنتيجة أن وقت الدورة غير مناسب؛ فنصفهم رفض أن تكون الدورة التدريبية بعد وقت العمل، والنصف الآخر يوافق على وقت الدورة بعد العمل، ويعدها حقاً فريداً، وفرصة لإغناء معلوماته من ناحية أخرى، وجد البعض أن لا فائدة مرجوة من هذه الدورات، ولا يرى لها انعكاساً على حياته العملية، وآخرون رأوا فيها فرصة التغيير أو لإيجاد وضع وظيفي جديد، ووجدت الباحثة أن متابعة الدورات متوفرة للذكور أكثر من الإناث الأمهات وخاصة عندما تكون الدورة خارج أوقات الدوام، وبذلك إعادة تنظيم الحياة الشخصية للإنسان.

2- دراسة هانكوك واللي (Hancock, IL) (2007) بعنوان: العناصر التي تؤدي إلى التعليم

المستمر الناجح

البرنامج في كلية المجتمع اختر الغرب الأوسط.

Elements that Lead to a Successful Continuing Education Program at a

Select Midwestern Community Colleg.

هدفت الدراسة إلى إظهار شعور الطلاب ببرنامج التعليم المستمر في منطقة الغرب الأوسط المحدد، وتنمية المهارات اللازمة لاكتساب العمل أو الاحتفاظ به في القوى العاملة، وتعزيز الدورات المهنية القصيرة الأجل أو تدريب القوى العاملة أو الدورات المهنية المقدمة للرعاية الصحية، العقارات، والتعليم، والأعمال التجارية والصناعة، وفنيي إنفاذ القانون. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن العديد من المهن تتطلب الآن التعليم المستمر من أجل أن يبقى الموظف في القوى العاملة باستمرار. والتأكيد على برنامج التعليم المستمر يجعل الأنشطة التعليمية الشاملة المتاحة مصممة بشكل خاص لتلبية احتياجات جميع المواطنين في المجتمع لا تلتزم برامج التعليم بأكثر عدد ممكن من القواعد المؤسسية الأخرى، والاستجابة بشكل أسرع للاحتياجات في المجتمع.

3- دراسة المجلس القومي للبحوث (National Research Council) (2010) بعنوان: التعليم

المستمر مدى الحياة لأجل العمل دليل للممارسين.

Education for Life and Work Guide for Practitioners.

هدفت الدراسة إلى استكشاف التقرير الصادر عن المجلس القومي للبحوث حول التعليم المستمر من أجل العمل، وإلى تطوير المعرفة القابلة للتحويل في القرن الحادي والعشرين، وما وجده البحث حول هذه الأسئلة وهذا النوع من التعلم. ومعرفة معنى "التعلم الأعمق" و "مهارات القرن 21" ويحدد مناهج التدريس التي هي

فعالة في دعم التعلم الأعمق. ومن أهم نتائج الدراسة إجماع لجنة من مختلف الخبراء في التعليم وعلم النفس والاقتصاد على التعليم المستمر وأهميته في العمل والحياة، وفعالية مناهج التدريس، ومن مقترحات الدراسة تحليل التعلم الأعمق في سياق اللغة الإنجليزية الفنون والرياضيات والعلوم. و التقارب مع التعلم للأهداف المحددة للرياضيات وفنون اللغة الإنجليزية من قبل الدولة الأساسية المشتركة الجديدة والمعايير والعلوم على النحو المبين في إطار المجلس القومي للبحوث لتعليم العلوم.

4- دراسة سو وهسيو (2014) Su Hsiao بعنوان: خدمة المجتمع كممارسة للتعلم المستمر: الموضوعات

والفرضيات

Community Service as a Lifelong Learning Practice: Themes and Hypotheses.

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية خدمة المجتمع بوصفه عنصراً أساسياً في التعليم المستمر، وعد خدمة المجتمع جزءاً من التعلم مدى الحياة، والسعي لمشاركة الفرد في العلاقات والتفاعلات المجتمعية يمكن أن يصبح مفتاحاً لممارسة "التعلم التشاركي"، والمساهمة في العمل المدني مدى الحياة، وتوضيح مفهوم خدمة المجتمع باعتباره مدى الحياة؛ وذلك من خلال إجراء دراسة تجريبية، باستخدام استبيان جرى اختياره للتأكد من وضوح وصلاحيته الاستخدام الاقتصادي للوقت. إضافة إلى أربعة فرضيات، قد يجرى اختبارها من خلال مزيد من الدراسة في المستقبل، ومن نتائج الدراسة: أنه من المفترض أن خدمة المجتمع يمكن أن ينظر إليها على أنها ممارسة التعلم مدى الحياة، واحدة لها آثار طويلة المدى محتملة على من يشاركون فيها ويستفيدون منها، و التعلم مدى الحياة "يصبح هو القاعدة والحياة نفسها؛ عملية، وليس حدثاً تعليمياً منفصلاً بصفقتها "ممارسة مرتجلة، فإن أوسع فكرة عن "التعلم"، كما تتضمن تنوعاً يومياً؛ التعلم "موجود في كل مكان، إنه يلفنا ويمتد إلى حياتنا اليومية".

5- دراسة كينك King (2018) بعنوان: مركز للتعليم المستمر.

Centre For Continuing Education.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مهام مركز التعليم المستمر، لتلبية احتياجات التعلم مدى الحياة، من خلال تقديم جودة عالية، يمكن الوصول إليها ومبتكرة ومتجاوبة التعليم وبرامج تدريبية للمتعلمين من جميع الأعمار عن طريق البناء على نقاط القوة والتعاون مع الموارد المجتمع والجامعة. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تقديم خدمة ممتازة لتشجيع بيئة العمل وبيئة تعليمية محترمة، و إشراك التعاون والعودة إلى المجتمع من أجل التواصل والشراكات، و تقديم مجموعة متنوعة من البرامج والخدمات عالية الجودة محلياً، وطنياً ودولياً، وإحضر الجامعة، والتعليم المستمر ولدينا المجتمع معا فتح طرق شاملة، يمكن الوصول إليها وأمنة لجميع المتعلمين تزايد الفرص المبتكرة إدارة الموارد بمسؤولية الهيكل التنظيمي.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

من خلال ما استعرض من الدراسات السابقة لوحظ أنها جميعاً ركزت على عملية التدريب المستمر باختلاف الفئات المستهدفة لديها وبناء البرامج الخاصة بها وفعاليتها والنتائج التي يمكن الحصول عليها، من خلال تطبيق هذه البرامج، والمشكلات التي تعترض نظام التدريب الحالي، والتي لا تزال مشكلة التدريب لجميع الفئات بمختلف الاختصاصات، تفتقر إلى توظيف الوسائل التكنولوجية بالشكل الذي يتناسب مع التطور التكنولوجي والمعرفي والاختصاصي، وقلة التمويل وعدم وجود مراكز خاصة بالتدريب، وعدم تناسب مضمونات التدريب مع الاحتياجات

التدريبية للمتدرب. ويختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في الاقتصار على عينة من المتدربين المهندسين في مديرية التعليم المستمر في جامعة تشرين، بالإضافة إلى تسليط الضوء على التعليم المستمر وربطه من خلال الجامعة مع الجهات الحكومية والخاصة، والتأكيد على أهمية التعليم العالي بتنفيذ التعليم المستمر وعوائده على مؤسسات المجتمع عبر البرامج التدريبية التي تنفذ بها على اختلاف اختصاصاتها والهدف واحد وهو تحقيق الجودة ورفع الكفاءة المهنية والمهارية والمعرفية للفئة المستهدفة والقدرة على اكتساب مهارات التعلم الذاتي في القدرة التواصلية لمتابعة آخر المستجدات العلمية في مجال اختصاص الفئة على اختلاف مناهجها وبرامجها وطرق إدارتها وتنفيذها.

الإطار النظري للبحث

أولاً: دور الجامعات في تطوير التعليم المستمر وتفعيله بمؤسسات المجتمع:

التعليم الجامعي هو حلقة أساسية من منظومات المجتمع التي تتأثر ببعضها البعض من خلال "علاقات وتفاعلات متبادلة تشكل متطلبات المجتمع، وأصبح معيار نجاح الجامعات يقاس بما تقدمه من جهود لحل مشكلات المجتمع وتحقيق حاجاته وطموحاته، وعلى الجامعة أن تستجيب لها وتتفاعل معها. وهذه الحاجات تتعلق بمشاكل البيئة وقطاع الإنتاج والخدمات، بالإضافة إلى الحاجات الفردية الخاصة. فأهداف الجامعة لا بد ان تتلاءم مع المتطلبات الأساسية للمجتمع وتسعى لتحقيقها من خلال برامجها المختلفة تبعاً لتطور فلسفتها وتأكيد رسالتها الأساسية ومراجعة الأهداف المحددة لكفاياتها العلمية والبحثية والإدارية في ضوء مراجعة الأوضاع العامة في المجتمع واحتياجاته وحركة التغيير السريع منه (حسن، 2007، 13). ولا يقتصر دور الجامعة وخدماتها على التعليم فقط، بل تمتد خدماتها لمختلف أطياف المجتمع ومكوناته وتتداخل فيه، فنجد في رحابها العلم والثقافة والمعالجة العلمية للمشكلات والقضايا (إسماعيل وآخرون، 2009، 6). ويتمثل دور الجامعة في خدمة المجتمع في تطبيق المعرفة وتوظيفها لخدمة المجتمع وتطويره، ومن ثم تخرج عن دورها التقليدي والعمل خارج وداخل أسوارها إلى المجتمع لتتفاعل معه ومع التطورات الجارية من حولها سواء على المستوى المحلي أو العالمي لتعكس قضايا المجتمع وحاجاته الحقيقية، سواء كانت تربية أو اقتصادية أو ثقافية أو فكرية أو معرفية التي تعمل على تلبيةها لتعكس فكرة الجامعة المنظمة المفتوحة على المجتمع تؤثر فيه، وتتأثر به وتهتم بخدمته والارتقاء بمستوى أداء الأفراد فيه (الضبياني وآخرون، 2018، 116). حيث تهدف خدمة المجتمع في الجامعات إلى تلبية احتياجات المجتمعات المعاصرة، ولأنّ النظرة المستقبلية للجامعة تلزمها بمسؤوليات جديدة تسهم في خدمة المجتمع مع ضرورة الأخذ بأهمية مواكبة ما تقدمه من برامج ودورات للاتجاهات الحديثة للتعليم العالي، وإدراك الجامعات للعلاقة المصيرية بينها وبين المجتمع، وثمة اتفاق عام سائد في الأدبيات - محلياً وعالمياً- على أنّ الجامعة منوط بها ثلاث وظائف رئيسية، هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع" (عبد الناصر، 2، 2004) فمعرفة الاحتياجات العامة للمجتمع وترجمتها إلى نشاط تعليمي في المجتمع الذي تخدمه الجامعة، وسعيها أيضاً إلى نشر إشاعة الفكر العلمي المرتبط ببيئة الكليات وبتغيير الرأي العام، بما يجري في مجال التعليم فكراً، أو ممارسة، كما تقيم مؤسسات المجتمع وتقدم المقترحات لحل قضاياها ومشكلاتها، وتقدّم تصورات وبدائل تثير وتشجع فكراً تربوياً داخل المجتمع. (باكير، 2011، 7). ويؤكد شاهين أنّ التأثيرات الجامعية من خلال علاقتها المباشرة بالمجتمع والمسؤولية تجاهه، بالآثار التعليمية والمعرفية والتنظيمية والبيئية والمجتمعية، التي تنتجها الجامعة للمجتمع (شاهين، 1، 2010). بحيث تصبح

الجامعة أداة فاعلة في تطوير كفايات ومهارات خريج التعليم الجامعي ليسهم في تطوير المجتمع. لذا فإنّ "التربية في القرن القادم يجب أن تعتمد كبدائية مع الرضع وتستمر خلال السنوات الأقدم لأنّ التعليم المستمر مدى الحياة سيكون الضفة الرسمية لمعظم المجتمعات الناجحة والمنتجة" (Daves , 2004 ,p14).

ثانياً: دور الجامعة في تطوير التعليم المستمر وتفعيله بخدمة المجتمع:

إنّ ربط الجامعة بخدمة المجتمع وتميئته هي أحد المهام الرئيسية لها، لهذا فقد سارعت الجامعات إلى إعادة النظر في خططها وبرامجها وتنظيماتها فأنشأت بعض الجامعات وحدات خاصة لخدمة المجتمع، فهي في بعض الجامعات قسم أو وحدة للدراسات الاجتماعية أو وحدة للدراسات أو عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر، بينما قد تخصص بعض الجامعات كلية لهذا الغرض وهذا ما يطبّق حالياً في الجامعات السورية، حيث وضعت كمديرية بسمى التعليم المستمر رسالتها تأهيل الكوادر لجميع الفئات الوظيفية. بالتدريب الداخلي (الذي يخص كوادر الجامعة الإدارية والتعليمية والمهنية)، والتدريب الخارجي (الذي يخص مؤسسات وشركات القطاعين الحكومي والخاص)، منذ التأسيس عام 2003 وتتطلع مديرية التعليم المستمر في رؤيتها من خلال مهامها المتعددة إلى نشر العلوم بمختلف التخصصات وباستمرار داخل الجامعة وخارجها لتطال بذلك الطلبة والخريجين، والكادر الإداري، والتقني و الفني لدى شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص، محققة بذلك حضوراً متميزاً في الداخل والخارج، وربطاً فاعلاً بين الجامعة والمجتمع. (مديرية التعليم المستمر، 1، 2013). ففي الإطار المنهجي للخطة الإستراتيجية لجامعة تشرين في عملية التطوير والتحديث عبر إحداث برامج وخطط دراسية جديدة بما ينسجم مع المتغيرات العلمية والتقنية والأكاديمية، منطلقاً من احتياجات سوق العمل ومتطلبات مسيرة التنمية الشاملة التي تشهدها سورية محققة بذلك ربط الجامعة بالمجتمع (جامعة تشرين، 2، 2011).

إنّ تطوير المشاركة بين الجامعة و المجتمع، وتشجيع التعاون والابتكار وتبادل المعرفة والمنح الدراسية ورفع مستوى الوعي ونشر أفضل الممارسات في الارتباط بين الجامعة والمجتمع المحلي، وتسهيل البحوث التعاونية في الارتباط بين جامعة المجتمع وفي تعزيز التكامل والتطوير في المناهج الدراسية وتجربة الطالب، وفي تعزيز لتحديث الارتباط باعتبارها بيداغوجيا صالحة؛ تتعاون على تطوير الموارد التي تدعم إشراك مجتمع الجامعة" (Wallis,2006,3). إنّ خدمة الجامعة للمجتمع تعني أن تقوم الجامعة بنشر وإشاعة الفكر العلمي المرتبط ببيئة الكليات، وتقوم بتبصير الرأي العام بما يجري في مجال التعليم، فكرياً أو ممارسة، وعليها أيضاً أن تقوم بتقويم مؤسسات المجتمع وتقديم المقترحات لحل قضايا ومشكلاته، وقد قام هينشي (Henchey) بالفكرة نفسها عندما كتب أن المواقف والمهارات للتعليم المستمر مدى الحياة هي عناصر أساسية للتخصير للحياة والعمل من خلال ربط التربية بالحياة والبيئة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، والأخذ من العلم والمعرفة والتطور بما يتناسب مع الوضع القومي (DAVES,2004,1). وتقوم الجامعة من خلال مديرية التعليم المستمر "بتحديد الاحتياجات من برامج التدريب اللازمة للعاملين، ووضع البرامج التدريبية المناسبة والعمل على تنفيذها باستمرار، وتقييم البرامج المنفذة والعمل على تحديثها باستمرار بما ينسجم مع متطلبات التدريب الحديث، والإشراف على الندوات العلمية داخل الجامعة وخارجها، وتنظيم المحاضرات وورشات العمل، وتنفيذ البرامج التدريبية للعديد من المؤسسات والجهات الخارجية (مؤسسات وشركات القطاع الحكومي والخاص) في مختلف المجالات. وتحرص المديرية على تفعيل الجانب العملي عند تنفيذ البرامج التدريبية الخاصة بالمدرّبين الفنيين والاهتمام بتفعيل المهارات الإدارية للكادر الإداري، وتقديم الدراسات

والأبحاث والاستشارات الفنية والخدمات العلمية للقطاعين العام والخاص (جامعة تشرين، 2013، 2). لأنّ التدريب وتجديد التدريب، بل إعادة التدريب هو تلبية لحاجات المجتمع المتغيرة ولحاجات مواقع العمل الاقتصادية والاجتماعية بوجه خاص" (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2000، 34)؛ فالتعليم المستمر يستند إلى الخدمة المجتمعية فهو ينطوي على التفاعل من مجموعة متنوعة من أشكال الارتباط مع بعضها البعض ومع المهمة الأكاديمية للجامعات، ويمثل الأكثر عمقاً من الشراكات المجتمعية التي تخدم مجالات التعلم، والتعلم وخدمة المجتمع، والعمل خارج الحرم الجامعي من خلال مشاريع مع جماعات المجتمع المحلي (Canadian, 2009, 5). وهذا موضوع في الأهداف الإستراتيجية والسياسات التنفيذية السورية باستحداث برامج للتعليم المستمر والتعليم عن بعد تستهدف تحسين المستوى المهاري لقوة العمل، وزيادة خياراتهم الحياتية مع التأكيد على التدريب على المهارات الحديثة وتقييم الجوانب الإدراكية العلمية والتعامل مع التقنيات الحديثة، وتعزيز التشاركية مع القطاع الخاص، من خلال المشاركة في التدريس والتدريب والتأهيل والتشغيل والتمويل (الخطة الخمسية الحادية عشر، 2011، 3) كما أنّ رسالة التعليم العالي في سورية تؤكد على تعميق ربط الجامعة بالمجتمع والتركيز على تطوير المهارات التمكينية للفرد، العنصر الأهم في عملية التنمية الوطنية (بركات، 2007، 2). "يجب أن يكون التعليم المستمر مفهوماً رائداً في السياسات التعليمية والتربوية والتنقيفية في غضون سنوات من أجل البلدان النامية والبلدان المتطورة على حد سواء؛ " فالالتزام الطوعي والمستمر من مؤسسات التعليم الجامعي في تطوير وتحسين المستوى التعليمي والثقافي والاقتصادي والضمان الاجتماعي لأفراد المجتمع، وذلك من خلال إطلاق المبادرات الداعمة لخدمة القطاعات كافة وتبنيهاً بحسب احتياجات تلك القطاعات وإمكانات المؤسسة (مخولف، 2012، 10). وهذا ما يدل على "أن نجاح الجامعة المعاصرة في أداء وظيفتها الخدمية يتوقف على مدى نجاحها في تسويق خدماتها للمجتمع (عبد الناصر، 3، 2004). وذلك من خلال "كليات خدمة المجتمع والتعليم المستمر التي تعدُّ رابطاً مهماً يربط الجامعة بجميع القطاعات أو المؤسسات المجتمعية من خلال تقديم البرامج المختلفة التي تتناسب مع حاجات أفراد المجتمع" (زقزوق، 10، 2008). وهذا يؤكد على العمل على إستراتيجيات وآليات لتنمية الكفاءات الوطنية وفق حاجات المجتمع.

النتائج والمناقشة

جرى بناء الأبعاد الرئيسة للاستبانة، التي تضمنت الجوانب الرئيسة لمحتوى البحث، وتتكون الاستبانة من مجموعة من البنود تقيس ستة محاور تغطي محتوى الدورة التدريبية، وتشمل هذه المحاور: (المضمونات، الكفايات، الإدارة، الفاعلية، التنفيذ، التقويم)، وأعطى لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزناً مدرجاً، وطبقت الاستبانة على أفراد العينة من المهندسين المتدربين في مديرية التعليم المستمر في جامعة تشرين خلال العام 2018/2017، وقد تم إخضاع هذه الاستبانة لاختبار الموثوقية من الناحية العلمية والإحصائية للتأكد من مدى صلاحيتها. جرى التأكد من صدق الاستبانة، حيث عرضت بصورتها الأولية على مجموعة من الأكاديميين لأخذ ملاحظاتهم، وقد أجريت التعديلات اللازمة، كما جرى اختبار ثبات أداة البحث باستخدام طريقة إعادة الاختبار، وذلك باحتساب معامل ارتباط بيرسون الذي بلغ 0.83، مما يدل على أن أداة البحث ذات ثبات جيد. جرى الاعتماد على أسلوب التحليل الإحصائي للبيانات SPSS من خلال استخدام الإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية)، وبعض الاختبارات الإحصائية (اختبار (ت)

ستيوذنت للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين، اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا، اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، وجرى اعتماد مستوى معنوية 0.05 لقبول الفرضيات أو رفضها، وهو من المستويات المعنوية المتفق عليها في اختبار الفرضيات.

أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت:

المعيار = درجة الاستجابة العليا - درجة الاستجابة الدنيا/عدد فئات الاستجابة

$$\text{المعيار} = 5/(1 - 5) = 0.8$$

وبناءً عليه تكون الدرجات على النحو الآتي:

المجال (مقياس ليكرت)	درجة الموافقة
1.8 - 1	ضعيفة
2.60 - 1.81	متوسطة
3.40 - 2.61	جيدة
4.20 - 3.41	جيدة جداً
5 - 4.21	ممتازة

نتائج السؤال الأول: ما مدى إسهام دور الجامعات في تطوير التعليم المستمر وتفعيله بمؤسسات المجتمع من وجهة نظر أفراد عينة البحث وفقاً للمحاور المدرجة في الاستبانة، وذلك في كل محور على حدة، وفي مجموع المحاور؟.

المجال الأول: مضمون الدورة وأهدافها:

الجدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة حول مضمون الدورة وأهدافها

الرقم	مضمونات الدورة وأهدافها	الدرجات الخام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري النسبية %	الأهمية النسبية %
1	تتضمن الدورة مفاهيم جديدة متطورة للتعليم.	740	4.112	0.498	82.24
2	تزيد الدورة التدريبية من كفاءة المتدرب المهاري.	717	3.981	0.498	79.62
3	تكمل الدورة الخبرات المعرفية للمتدرب.	690	3.834	0.577	76.68
4	تتيح الدورة الاستفادة من تجارب الآخرين بما يناسب البيئة السورية.	664	3.689	0.473	73.78
5	تراعي المعلومات المطروحة في الدورة الفروق الفردية بين المتدربين.	666	3.700	0.539	74.00
6	يزيد التدريب حماس المتدرب للعمل.	734	4.078	0.743	81.56
7	يتمى التدريب مهارات التفكير ويرقيها.	632	3.511	0.554	70.22
8	يسهم التدريب في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.	739	4.106	0.631	82.12
9	يحقق التدريب أهداف الجهة التي يتبع إليها المتدرب.	678	3.767	0.559	75.33
10	يعد الجانب الأكاديمي داخل الدورة من أهم عوامل نجاحها.	687	3.817	0.835	76.33
11	تراعي الدورة التوازن بين النظري والعملي.	743	4.128	0.473	82.56
12	تعتمد الدورة على العائد والمردود أكثر من اهتمامها بالشكلية.	664	3.689	0.488	73.78
13	تتميز أهداف الدورة بالوضوح والتحديد.	704	3.911	0.540	78.22
14	توجد متابعة مستمرة للمتدربين بعد إنهاء الدورة.	675	3.750	0.684	75.00
15	يشجع منهاج الدورة على المشاركة في دورة أخرى.	732	4.067	0.660	81.33
	المتوسط العام	-	3.876	0.583	77.52

يبين الجدول رقم (1) أنّ جميع متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات مضمون الدورة وأهدافها ترتفع عن متوسط المقياس المستخدم (3)، وتقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت. وبشكل عام بلغت قيمة المتوسط الموزون لجميع فقرات المجال (3.876)، وهي تقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، كما بلغت أهميتها النسبية (77.52%)، وهذا يدل على أن المهندسين المتدربين يرون أن مضمون الدورة وأهدافها جيد جداً، حيث يتضمن مفاهيم جديدة متطورة للتعليم، ويزيد من كفاءة المتدرب المهارة وخبرته المعرفية، ويحقق أهداف الجهة التي يتبع لها المتدرب، كما أن التدريب الذي خضع له المتدربون يمكن أن يسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما يعدّ الجانب الأكاديمي داخل الدورة من أهم عوامل نجاحها، حيث إن منهاجها يشجع على المشاركة في دورة أخرى، وهي بنفس الوقت تهتم بالعائد والمردود أكثر من اهتمامها بالشكلية.

المجال الثاني: الإشراف الإداري على الدورة التدريبية:

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة حول الإشراف الإداري على الدورة التدريبية

الرقم	الإشراف الإداري	الدرجات الخام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
1	يسهم الإشراف الإداري على الدورة في تحقيق أهداف الدورة.	654	3.632	0.514	72.64
2	تؤمن الدورة الخدمات والتسهيلات الإدارية للمتدرب.	682	3.789	0.508	75.78
3	تتوفر في الدورة الشروط الصحية المناسبة من مقاعد مريحة، تهوية، إنارة، تدفئة..... الخ	596	3.309	0.746	66.18
4	تؤمن المواصلات للمتدربين في الدورة.	538	2.991	0.885	59.82
5	يتناسب توقيت الدورة التدريبية مع الظروف الشخصية والمهنية للمتدربين.	591	3.283	0.662	65.66
6	تتناسب مدة الدورة مع تحقيق أهدافها.	581	3.229	0.749	64.58
7	تتناسب التعويضات المادية مع الأعباء المادية للمتدرب.	588	3.269	0.865	65.38
8	تتناسب الأموال المخصصة لبرامج التدريب مع المهام الموكلة إليه.	553	3.072	0.449	61.44
9	يشرف على إدارة الدورات التدريبية مشرفون متخصصون.	690	3.835	0.522	76.70
10	المحاضرون مؤهلون بدورات خاصة بهم.	720	3.998	0.434	79.96
11	يجرى اختيار المتدربين بناء على رغبتهم.	682	3.787	0.401	75.74
	المتوسط العام	-	3.472	0.612	69.44

يبين الجدول رقم (2) أنّ جميع متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات الإشراف الإداري على الدورة التدريبية ترتفع عن متوسط المقياس المستخدم (3)، وتقع ضمن المجال (3.41-4.20) للفقرات (16، 17، 24، 25، 26)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، وضمن المجال (2.61-3.40) لبقية الفقرات. وبشكل عام بلغت قيمة المتوسط الموزون لجميع فقرات المجال (3.472)، وهي تقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، كما بلغت أهميتها النسبية (69.44%)، وهذا يدل على أن المهندسين المتدربين يرون أن الإشراف الإداري على الدورة يشرف في تحقيق أهدافها، حيث تؤمن الدورة الخدمات والتسهيلات الإدارية للمتدرب، ويشرف على إدارتها مشرفون متخصصون ومؤهلون بدورات خاصة بهم، كما أن اختيار المتدربين يتم بناءً على رغبتهم. إلا أن هناك ضعفاً في تأمين الشروط الصحية المناسبة

والمواصلات والتعويضات المادية للمتدربين. بالإضافة إلى ضعف تناسب الأموال المخصصة لبرامج التدريب مع المهام الموكلة إليه.

المجال الثالث: الكفايات:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة حول الكفايات التي يكتسبها المتدربون

الرقم	الكفايات	الدرجات الخام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
1	تُستخدم المصطلحات الأجنبية في المحاضرات أثناء عملية التدريس.	614	3.412	0.597	68.24
2	تعريف المصطلحات في الدورة يمكن المتدرب من زيادة حصيلته العلمية واللغوية والمهنية.	677	3.761	0.488	75.22
3	تمكن الفواصل الزمنية بين المحاضرات المتدرب من استيعاب أكبر للمعلومات.	683	3.794	0.497	75.88
4	يؤدي التنوع في التخصصات إلى التفاعل وتحسين الأداء عند المتدرب.	698	3.879	0.425	77.58
5	يوظف في البرنامج التدريبي أساليب تدريبية متنوعة.	705	3.914	0.455	78.28
	المتوسط العام	-	3.752	0.492	75.04

يبين الجدول رقم (3) أن جميع متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات الكفايات التي يكتسبها المتدربون من الدورة التدريبية ترتفع عن متوسط المقياس المستخدم (3)، وتقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، وبشكل عام بلغت قيمة المتوسط الموزون لجميع فقرات المجال (3.752)، وهي تقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، كما بلغت أهميتها النسبية (75.04%)، وهذا يدل على أن المهندسين المتدربين يرون أن تعريف المصطلحات في الدورة يمكنهم من زيادة حصيلتهم العلمية واللغوية والمهنية، كما تمكنهم الفواصل الزمنية بين المحاضرات من استيعاب أكبر للمعلومات، وأن التنوع في التخصصات يساهم في التفاعل وتحسين الأداء، حيث يوظف البرنامج التدريبي أساليب تدريبية متنوعة.

المجال الرابع: الفاعلية:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة حول فاعلية الدورة التدريبية

الرقم	الفاعلية	الدرجات الخام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
1	تصقل الدورة شخصية المتدرب وتزيد ثقته بنفسه	682	3.789	0.609	75.78
2	تلائم مواضيع الدورة تطور التقنيات في مهنة المتدرب	712	3.956	0.539	79.11
3	تعدّ محصلة المعلومات في الدورة مرجعاً للمتدرب	677	3.761	0.528	75.22
4	إعطاء المسؤولية للمتدربين يزيد من حماسهم للتعليم.	712	3.956	0.507	79.11
5	تسهم المشاركة الفعالة في الدورة على تنمية الاتجاه الإيجابي للبحث العلمي عند المتدربين	690	3.836	0.587	76.72
6	يعطى المتدربون امتحانات وشهادة نجاح بعد إنهاء الدورة.	684	3.798	0.632	75.96
7	تطور الدورة مهارات التواصل الاجتماعي بين المتدربين.	722	4.011	0.537	80.22

82.14	0.574	4.107	739	تؤثر الدورة إيجاباً على الحياة العائلية للمتدرب	8
79.82	0.427	3.991	718	يؤدي برنامج الدورة دوراً دافعاً للمتدرب نحو مواكبة الجديد ومتابعته والإقبال عليه.	9
76.34	0.554	3.817	687	تسهم الدورة بتطوير أساليب مبتكرة للتعامل مع المواقف المهنية المستجدة.	10
78.04	0.549	3.902	-	المتوسط العام	

يبين الجدول رقم (4) إجابات أفراد عينة البحث حول درجة فاعلية الدورة التدريبية حيث إن جميع متوسطات إجابات أفراد العينة على الفقرات ترتفع عن متوسط المقياس المستخدم (3)، وتقع ضمن المجال (4.20-3.41)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، وبشكل عام بلغت قيمة المتوسط الموزون لجميع فقرات المجال (3.902)، وهي تقع ضمن المجال (4.20-3.41)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، كما بلغت أهميتها النسبية (78.04%)، وهذا يدل على أن المهندسين المتدربين يرون أن الدورة التدريبية تصقل شخصية المتدرب وتزيد ثقته بنفسه، وتلائم موضوعاتها تطور التقنيات في مهنة المتدرب، وتسهم في تنمية الاتجاه الإيجابي للبحث العلمي عند المتدربين، وتطور مهارات التواصل الاجتماعي بين المتدربين، كما تسهم في دفع المتدرب نحو مواكبة الجديد ومتابعته، وتطوير أساليب مبتكرة للتعامل مع المواقف المهنية المستجدة.

المجال الخامس: التنفيذ:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة حول تنفيذ الدورة التدريبية

الرقم	التنفيذ	الدرجات الخام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري النسبية %	الأهمية النسبية %
1	يتناسب برنامج الدورة مع طبيعة عمل المتدرب.	669	3.717	0.552	74.33
2	يتم إطلاع المتدربين على خطة الدورة قبل انعقادها.	671	3.728	0.642	74.56
3	يتم توفير طرائق متنوعة وتقنيات تربية حديثة في الدورة انترنت، أفلام، نماذج، عينات، شرائح، شفافيات.	675	3.750	0.594	75.00
4	تعتمد التقنيات والطرائق المنفذة في الدورة في غالبيتها على نشاط المتدرب الذاتي وتشجعه على التعليم المستمر.	699	3.881	0.618	77.62
5	يراعي برنامج الدورة التنوع في موضوعات التدريب بما يلبي الحاجات المختلفة للمتدربين.	704	3.912	0.488	78.24
75.94	المتوسط العام	-	3.797	0.578	

يبين الجدول رقم (5) أن جميع متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات تنفيذ الدورة التدريبية ترتفع عن متوسط المقياس المستخدم (3)، وتقع ضمن المجال (4.20-3.41)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، وبشكل عام بلغت قيمة المتوسط الموزون لجميع فقرات المجال (3.797)، وهي تقع ضمن المجال (4.20-3.41)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، كما بلغت أهميتها النسبية (75.94%)، وهذا يدل على أن المهندسين المتدربين يرون أن برنامج الدورة التدريبية يتناسب مع طبيعة عمل المتدرب، حيث يتم إطلاع المتدربين على خطة الدورة قبل تنفيذها، ويتم توفير طرائق متنوعة وتقنيات تربية حديثة في الدورة انترنت، أفلام، نماذج، عينات، شرائح، شفافيات، كما تعتمد التقنيات والطرائق المنفذة في الدورة في غالبيتها على نشاط المتدرب الذاتي وتشجعه على التعليم المستمر، كذلك يراعى التنوع في موضوعات التدريب بما يلبي الحاجات المختلفة للمتدربين.

المجال السادس: التقييم:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة حول تقييم برنامج الدورة التدريبية

الرقم	الفاعلية	الدرجات الخام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
1	يستخدم برنامج الدورة أدوات تقييم متنوعة/ استبانات، بطاقات ملاحظة، اختبارات/.	677	3.760	0.695	75.20
2	تُنفذ خطوات التقييم في وقتها المحدد لها.	665	3.694	0.656	73.88
3	يسهم التدريب بتطوير أساليب تقييم العمل وتحسينه.	667	3.706	0.537	74.12
4	يسهم التقييم بتطوير أساليب التدريب.	687	3.817	0.630	76.34
5	يحقق التقييم أهداف البرنامج التدريبي للدورة.	664	3.689	0.501	73.78
	المتوسط العام	-	3.733	0.603	74.66

يبين الجدول رقم (6) أنّ جميع متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات تقييم برنامج الدورة التدريبية ترتفع عن متوسط المقياس المستخدم (3)، وتقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، وبشكل عام بلغت قيمة المتوسط الموزون لجميع فقرات المجال (3.733)، وهي تقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل الإجابة جيدة جداً على مقياس ليكرت، كما بلغت أهميتها النسبية (74.66%)، وهذا يدل على أن المهندسين المتدربين يرون أن التدريب يسهم بتطوير أساليب تقييم العمل وتحسينه، حيث يستخدم برنامج الدورة أدوات تقييم متنوعة، وبالتالي يسهم التقييم بتطوير أساليب التدريب ويحقق أهداف البرنامج التدريبي للدورة.

نتائج اختبار الفرضيات:

1- الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المتدربين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير

الجنس.

لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير الجنس، قامت

الباحثة بتطبيق اختبار ت ستيودنت كما:

الجدول (7) نتائج اختبار (ت) ستيودنت للفروق بين متوسطات إجابات المتدربين المهندسين حول

برنامج الدورة تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الاختبار (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار عند 0.05
ذكور	83	4.01	0.58	1.190	178	0.431	غير دال
إناث	97	3.94	0.69				

ما يبينه الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي لإجابات المتدربين الذكور بلغ (4.01)، وبلغ المتوسط الحسابي

لإجابات المتدربات الإناث (3.94)، كما بلغت القيمة المحسوبة ل (ت = 1.190)، وهي أصغر من القيمة الجدولية

(1.96) عند درجات حرية (178)، كما أن قيمة احتمال الدلالة $\text{Sig. (2-tailed)} = 0.431$ أكبر من مستوى

الدلالة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الأولى، أي لا توجد فروق بين إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير الجنس.

2- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المتدربين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير العمر.

لمعرفة إذا كان هناك فروق بين إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير العمر، أُجري اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات ONE WAY ANOVA:

الجدول (8) نتائج تحليل التباين ANOVA للفروق بين إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير العمر

ANOVA						
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.	القرار عند 0.05
التباين بين المجموعات	2.170	2	1.085	1.488	.324	غير دال
التباين داخل المجموعات	129.197	177	.729			
Total	131.367	179				

يبين الجدول رقم (8) أن قيمة F المحسوبة تساوي (1.488)، وهي أصغر من القيمة الجدولية (2.99) عند درجتي حرية (2، 177)، كما أن قيمة احتمال الدلالة $\text{Sig. (2-tailed)} = 0.324$ وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الثانية، أي لا توجد فروق بين إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير العمر.

3- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المتدربين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير مكان الدورة.

للكشف عن الفروق بين متوسطات إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير مكان الدورة، أُجري اختبار ت ستيودنت:

الجدول (9) نتائج اختبار (ت) ستيودنت للفروق بين متوسطات إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير مكان الدورة

مكان الدورة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الاختبار (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار عند 0.05
مناسب	123	4.23	0.52	4.946	178	0.001	دال
غير مناسب	57	2.88	0.71				

يبين الجدول رقم (9) أن القيمة المحسوبة ل (ت) بلغت (4.946)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.96) عند درجات حرية (178)، كما أن قيمة احتمال الدلالة $\text{Sig. (2-tailed)} = 0.001$ أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الثالثة، ونقبل الفرضية البديلة، أي توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير مكان الدورة، وهذه الفروق لصالح آراء المتدربين الذين يرون أن مكان الدورة مناسب.

4- نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المتدربين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير الجهة التي يعملون لصالحها.

لدراسة الفروق بين آراء المتدربين حول برنامج الدورة بحسب متغير الجهة التي يعملون لصالحها. حسب الفروق تبعاً لمتغير الجهة بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA:

الجدول (10) نتائج تحليل التباين ANOVA للفروق بين إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير الجهة التي يعملون لصالحها

ANOVA						
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.	القرار عند 0.05
التباين بين المجموعات	4.164	2	2.082	4.131	.000	دال
التباين داخل المجموعات	89.312	177	.504			
Total	93.476	179				

يبين الجدول رقم (10) أن قيمة F المحسوبة تساوي (4.131)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.99) عند درجتي حرية (2، 177)، كما أن قيمة احتمال الدلالة $\text{Sig. (2-tailed)} = 0.000$ وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي توجد فروق بين إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير الجهة التي يعملون لصالحها. وللكشف عن طبيعة هذه الفروق بين إجابات عينة من المهندسين المتدربين استخدم اختبار (شيفيه) للفروق بين المتوسطات:

الجدول (11) نتائج اختبار شيفيه للفروق بين إجابات المتدربين المهندسين حول برنامج الدورة تبعاً لمتغير الجهة التي يعملون لصالحها

الجهة (I)	الجهة (J)	الفروق بين المتوسطات (I-J)	الخطأ المعياري للوسط الحسابي	مستوى الدلالة		95% Confidence Interval
				أعلى قيمة	أدنى قيمة	
الجهة التي يعمل لصالحها المتدربون	حكومية	.18484*	.10693	.015	-.3953-	.0256
	مشترك	.28587*	.10650	.008	.0763	.4955
الجهة التي يعمل لصالحها المتدربون	حكومية	-.18484*	.10693	.015	-.0256-	.3953
	مشترك	.08309	.12513	.507	-.1632-	.3294
الجهة التي يعمل لصالحها المتدربون	حكومية	-.28587*	.10650	.008	-.4955-	-.0763-
	مشترك	-.08309-	.12513	.507	-.3294-	.1632

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

يبين الجدول رقم (11) أن هناك فروقاً بين المتدربين المهندسين الذين يعملون في الجهات الحكومية، والمتدربين الذين يعملون في الجهات الخاصة والقطاع المشترك؛ لصالح المتدربين الذين يعملون في الجهات الحكومية، بينما لم نلاحظ أية فروق بين المتدربين العاملين في القطاعين الخاص والمشارك.

الاستنتاجات والتوصيات

تناول البحث الحالي التعليم المستمر المطبق في جامعة تشرين، ودوره في تطوير مؤسسات المجتمع، فدرس مضمونات الدورة وفعاليتها، كما درس مدى التنفيذ والكفايات المكتسبة من الدورة، وما تقدمه الإدارة من تسهيلات ومن أدوات تقويم تسهم في إمكانية تحديد النقاط الإيجابية والسلبية للدورة وتطورها، وتوصل إلى نتائج فيها جدّة معرفية وتطبيقية، تشكل إسهاماً بحثياً في التأكيد على أهمية إسهام الجامعة في تجديد المؤسسات المجتمعية وتطويرها، وقدم عدة مقترحات لتحسين وتطوير الدورات التدريبية المقامة في الجامعات السورية وإسهامها في تطوير أداء عمل المؤسسات العامة والخاصة وزيادة إنتاجيتها على الوجه الآتي:

1- إعادة النظر بكيفية تفعيل دور الجامعة بالمجتمع وحل مشكلاته وتطويره، وتقديم التعليم المستمر ووضع خطوات إجرائية وموضوعية ممكنة التحقيق في أثناء عملية التخطيط تراعي احتياجات المؤسسات و المتدربين للارتقاء بأدائهم.

2- إجراء الجامعة الدراسات التقييمية المستمرة لبرامج التعليم المستمر، ومتابعته مرحلياً ورصد المتغيرات الفاعلة في العملية التدريبية لتعديلها في ضوء الحاجات المستجدة، وتوفير الأدوات والوسائل القياسية والتقييمية اللازمة لذلك.

3- المشاركة بين القطاعين العام والخاص وتبادل الخبرات وزيادة الموارد وزيادة فعاليتها بالمشاركة والتعاون بينهما للاستفادة من الطرفين في تدعيم الاقتصاد ورفع السوية العلمية في سورية، وتزويده بالكفاءات اللازمة من المدربين الخبراء والمشاركة مع الجامعة لرفع مستوى الجودة؛ لإحداث تطوير نوعي في العمل بمؤسسات الدولة.

المراجع

أ- المراجع العربية:

1- إسماعيل علي، جدعون بيار، غمراوي نورما.. تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواكبة حاجات المجتمع. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، "المواصلة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي" 10 ديسمبر م، بيروت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2009.

2- الأغا، إحسان، والأستاذ، محمود. مقدمة في تصميم البحث التربوي. غزة، كلية التربية، جامعة الأقصى، 1999.

3- باكير، عابدة. تطور دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء المسؤولية المجتمعية والاتجاهات العالمية الحديثة، جامعة القدس، 2011.

- 4- جامعة تشرين. *استراتيجية ضمان الجودة الإستراتيجية المقترحة لمركز ضمان الجودة*. الخطة الخمسية الحادية عشر لقطاع التعليم العالي، الجمهورية العربية السورية، وزارة التعليم العالي، مديرية التخطيط والتعاون الدولي للتوجهات الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي وأهم التحديات والصعوبات 2011-2015.
- 5- جامعة تشرين. *الخطة الإستراتيجية المقترحة*. وزارة التعليم العالي، الجمهورية العربية السورية 2011-2015.
- 6- جامعة تشرين. *مديرية التعليم المستمر*. وزارة التعليم العالي، الجمهورية العربية السورية، 2013.
- 7- بركات، غياث. *سياسات التعليم العالي في سورية*. وزارة التعليم العالي، الجمهورية العربية السورية، 2007.
- 8- حبيب، كاظم. *دور الجامعات في البحث والتطوير*، aljadidah. Com/2010
- 9- حسن، أميرة محمد على أحمد. *نحو توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع*. المؤتمر السادس/ التعليم العالي ومتطلبات التنمية. جامعة البحرين- كلية التربية، 2007.
- 10- زقزوق، خالد بن جميل مصطفى. *تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة لتحسين أداء كلية خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة أم القرى*. درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، 2008.
- 11- شاهين، محمد أحمد. *المسؤولية المجتمعية في الجامعات العربية*، جامعة القدس المفتوحة إنموذجًا، 2010.
- 12- شحاته، حسن. *البحوث العلمية والتربوية بين النظرية والتطبيق*. مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، 2002.
- 13- الشماع، خليل محمد حسن؛ حمود، خضير كاظم. *نظرية المنظمة*. دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2000.
- 14- شرف الدين، عبد التواب. *شبكات المعلوماتية القومية والتعليم المستمر*. مجلة التربية، العدد 102، 1992.
- 15- الضبياني، عامر محمد، العنسي، عبد الرحمن يحيى، شداد، يوسف راشد. *دور جامعة نمار في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس*، جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلة العلوم الانسانية، العدد 50، 2018.
- 16- عبد الناصر، عبد الناصر محمد رشاد. *أداء الجامعات في خدمة المجتمع وعلاقته باستقلالها*. دراسة مقارنة في جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية والنرويج، ملخص بحث للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية (تخصص تربية مقارنة)، كلية التربية، جامعة عين شمس، 2004.
- 17- عقيل، محمد. (2004). *الكفايات التربوية والإشرافية لمعلمي التعليم التقني الهندسي في الأردن وبناء برنامج تدريبي قائم على تلك الكفايات وتقويم أثره في اكتسابها*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن، 2004.
- 18- الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم. *المدخل إلى التدريس*. دار الشرق للنشر والتوزيع، سلسلة طرائق التدريس، الطبعة الأولى، الأردن، 2003.

- 19- مخلوف شادية. ضمان جودة المسؤولية المجتمعية للتعليم الجامعي الفلسطيني ((نموذج مقترح)). جامعة القدس المفتوحة، 2010.
- 20- ملحم، أحمد عارف. الأدوار المرتقبة للتعليم المستمر في ظل اقتصاد المعرفة المؤتمر العلمي الدولي التاسع (الوضع الاقتصادي العربي وخيارات المستقبل)، 2008.
- 21- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. "رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي. تونس، الوثيقة الرئيسية، المؤتمر الأول لوزارة التربية والتعليم والمعارف العربي، طرابلس، من (5-6) ديسمبر، تونس، 2000.

ب- المراجع الأجنبية:

- 1- Canadian. *Higher Education, Community Engagement, and the Public Good: Building the Future of Continuing Education in Canada* Budd L. Hall, University of Victoria Canadian Journal of University Continuing Education Vol. 35 No. 1, spring 2009 pp. 1-23
- 2- DAVES, DON, *Voices Of Hope Education And Training In The Twenty-First Century*. Books Education And The Arab World Changes the Next Millennium, 2004.
- 3- GUNI. *Higher education in the world 3 : New challenges and emerging roles for human and social development*. Co-published by the Global University Network for Innovation (GUNI) and Palgrave Macmillan, 2009.
- 4- GUEGNARD, CHRISTINE. *Témoignages Pluriels et Regards Croisés Sur La Formation Continue* , Le Temps D'apprendre Accor Services, 2005 , 21-45.
- 5- Guégnard, Christine. *Témoignages Pluriels et Regards Croisés Sur La Formation Continue* , Le Temps D'apprendre Accor Services, 2005.
- 6- Haggstrom, Marie. *The Role Of Libraries In Life Long Learning* Final Report Of The IFLA Project Under The Section For Public Libraries Life Long Learning, 2005. <http://www.infla.org/VII/S8/Index.htm> 27.-25
- 7- HEIDMANN WIFREIND, *L'éducation Et La Formation Tout Que Thémes Du Dialogue Social Et Des Conventions Collectives*'' de la Compagnie d'électricité d'Irlande (ESB) ،Revue Europeen de Formation Professionelle, Paris, 1996, 70-76.
- 8- Hancock, Barry, , IL Carterville. *Elements that Lead to a Successful Continuing Education Program at a Select Midwestern Community College* John A. Logan Community College, 2007.

9–KALLEN, DENIS. *Education Permanente Une Rétrospective*, Revue Europeen de Formation Professionelle, Paris,1996, 16.

10– King, Harvey. CENTRE FOR CONTINUING EDUCATION ,ANNUAL REPORT, 2018.

11– Kunzel ,Klaus. *Apprendre Tout Au Long De La Vie?* Réflexions Psychologiques et Pédagogiques Sur la "société Cognitive" ،Revue Europeen de Formation Professionelle 8/9, 1996, 93–98 ،Paris.

12– National Research Council. Education for Life and Work Guide for Practitioners, 2010.

13– RUIZ, M. ANDRE. *Norme Qualite Education Notinale en Formation D,Adultes Pour La Delivrance Du Label Gretaplus*, Ministère De L'education Notinale Direcation De L'enseignement Scolaire Formation Des Adultes Desco A8, Décembre,2001, 89–98.

14– Su Yahu, Kang Chiu– Hsiao. Community Service as a Lifelong Learning Practice: Themes and Hypotheses, National Kaohsiung University of Hospitality and Tourism, Taiwan International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4 No. 4 [Special Issue – February, 2014.

15– Wallis, Rob. *What Do We Mean By “Community Engagement National President, Australian Universities Community Engagement Alliance,?”* and Pro Vice–Chancellor (Rural and Regional Deakin University, PAPER PRESENTED AT THE KNOLEDGE TRANSFER AND ENGAGEMENT FORUM, SYDNEY, 15–16 JUNE (INFORMA CONFERENCES), 2006.