

المسودة النهائية غير المنقحة



سوزان لاته، كاترينا بوبوفيتش، جيسكو ويكيرت

Die

dvv international
Institut für Internationale Zusammenarbeit
des Deutschen Volkshochschul-Verbandes

Supported by

BMZ



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

نشرت من قبل:

معهد التعاون الدولي
الاتحاد الوطني الألماني للتعليم العالي (الجمعية الألمانية لتعليم الكبار)

المعهد الألماني لتعليم الكبار
مركز لايبنتز للتعليم مدى الحياة (المعهد الألماني لتعليم الكبار - DIE)

المؤلفون:

سوزان لاتكيه، كاترينا بوبوفيدتش، جيسكو ويكيرت

تم نشر قائمة المراجع (الببليوجرافيا) من قبل المكتبة الألمانية. وتُدرج المكتبة الألمانية هذا المنهاج في الببليوجرافيا الألمانية الوطنية:

تتوفر البيانات الببليوجرافية المفصلة على شبكة الانترنت على الموقع التالي: <http://dnb.ddb.de>

ISBN 978-3-942755-05-4

© الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، المعهد الألماني لتعليم الكبار 2013

الجمعية الألمانية لتعليم الكبار

شارع أوبر ويلهلم ستراس 32، 53225 بون
جمهورية ألمانيا الاتحادية

هاتف: +49(0)228-97569-0، فاكس: +49(0)228-97569-55
info@dvv-international.de، www.dvv-international.de

المعهد الألماني لتعليم الكبار
مركز لايبنتز للتعليم مدى الحياة (المعهد الألماني لتعليم الكبار - DIE)
شارع هينيمان 12-14، 53175 بون
جمهورية ألمانيا الاتحادية

هاتف: +49(0)228-3294-0، فاكس: +49(0)228-3294-399
info@die-bonn.de، www.die-bonn.de



أ. المقدمة

1. خلفية المشروع
2. الشكر والتقدير
3. أهداف المشروع
4. الفئة المستهدفة والتطبيق في المنهاج العالمي
5. هيكلية النشرة الحالية
6. الأدب/المراجع

ب. مقدمة للمنهاج العالمي

1. المصادر الأولية
2. إجراءات لتطوير المنهاج
3. خصائص محددة لمشروع المنهاج
4. إطار المنهاج العالمي
5. جودة التعليم
6. مبادئ المنهاج العالمي لمنحى الكفاءة ومنحى العمل ومنحى المشاركين التي تهدف للاستدامة
7. القضايا الشاملة
8. العناصر الأساسية المشتركة والمتغيرة
9. لمحة عامة عن المنهاج العالم
10. المتطلبات الأساسية لتنفيذ المنهاج العالمي
11. هيكلية المنهاج
12. ضمان الجودة والرصد
13. الآفاق المستقبلية

ج. المنهاج

- الوحدة صفر: المقدمة
- الوحدة الأولى: كيفية التعامل مع تعليم الكبار
- الوحدة الثانية: تعليم وتعلم الكبار
- الوحدة الثالثة: الاتصال وديناميات الجماعة
- الوحدة الرابعة: أساليب وطرائق تعليم الكبار
- الوحدة الخامسة: تخطيط وتنظيم وتقييم برامج تعليم الكبار

الملاحق

الملحق الأول: المنهاج المستخدم

1. مناهج الجمعية الألمانية لتعليم الكبار وشركائها
2. النظام الوطني للمؤهلات والمعايير
3. المشاريع الممولة من الاتحاد الأوروبي والمتعلقة بكفاءات مثقفي الكبار / أنظمة ومعايير المؤهلات الوطنية

الملحق الثاني: مفهوم التدريب النموذجي / تطوير تصميم التدريب

الملحق الثالث: انتقاء مراجع الدراسة للوحدات التدريبية

- الأعمال المرجعية ذات الصلة بكافة الوحدات التدريبية
- الوحدة الأولى: طريقة التعامل مع تعليم الكبار

الوحدة الثانية: تعليم وتعلم الكبار
الوحدة الثالثة: الاتصال وديناميات الجماعة
الوحدة الرابعة: طرائق وأساليب تعليم الكبار
الوحدة الخامسة: تخطيط وتنظيم وتقييم برامج تعليم الكبار
مصادر التعلم الذاتي



خلفية المشروع

يقدم هذا الإصدار "المنهاج العالمي" الذي يحدد المؤهلات الأساسية لمتقفي الكبار في كافة أنحاء العالم، ومن خلال توفير معايير تمتد عبر القارات. يعتبر المشروع العالمي حتى الآن فريداً في هدفه المتمثل في دفع عجلة احترافية متقفي الكبار على الصعيد الدولي.

يشكل تعلم وتعليم الكبار جزءاً هاماً من التعلم مدى الحياة ويُعرّف على نطاق واسع حالياً من حيث دوره الرئيسي في مخاطبة التحديات التي يواجهها كل من المجتمع والأفراد عالمياً. وكما يذكر إطار عمل بيليم الذي تمت الموافقة عليه في مؤتمر اليونسكو الدولي السادس لتعليم الكبار (CONFINTEA VI) في كانون أول من عام 2009: "يزود تعليم الكبار الأشخاص بالمعرفة والقدرات والمهارات والكفاءات والقيم اللازمة لممارسة حقوقهم وتحقيق التقدم بشأنها والسيطرة على مصائرهم. ويعتبر تعلم وتعليم الكبار أيضاً أمراً حتمياً لتحقيق العدالة والاندماج للتخفيف من حدة الفقر وبناء مجتمعات تتميز بالعدالة والتسامح والاستدامة والمعرفة." (يونسكو 2009).

ولكي يصل تعلم الكبار إلى تحقيق كامل لإمكاناته، يحتاج إلى الدعم من قبل الأشخاص الذين يتمتعون بالكفاءات المهنية المناسبة. وبينما يحوز معلمي أطفال المدارس على شكل من أشكال التعليم المحترف، غالباً على المستوى الجامعي، قبل البدء بمهنة التعليم، لا ينطبق مثل هذا الأمر على متقفي الكبار في كثير من الأحيان.

ينظر إلى احترافية تعليم الكبار كتحد رئيسي في جميع أنحاء العالم، أكان ذلك على مستوى الدول أو ضمن السياق العالمي. ويشير إطار عمل بيليم الذي تمت الموافقة عليه في المؤتمر الدولي السادس لتعليم الكبار (CONFINTEA VI) في شهر كانون أول لعام 2009 إلى مسألة احترافية تعليم الكبار كأحدى التحديات الرئيسية في هذا المجال ويتضمن الإطار الملاحظة التالية: "لقد كان لافتقار فرص الاحتراف والتدريب للمعلمين أثراً ضاراً على نوعية تعلم الكبار وتقديم خدمات التعليم (...)" (اليونسكو 2009). وتشير حوالي ثلث التقارير الصادرة عن 150 دولة حول موضوع تعليم الكبار والمقدمة للمؤتمر إلى أن التأهيل غير الكافي للموظفين يشكل واحدة من أكبر المجالات التي تحتاج إلى التدخل (UIL 2009).

واستجابة لمثل هذا الوضع وغيره من القضايا الأخرى، عبرت الدول الأعضاء في اليونسكو أثناء المؤتمر الدولي لتعليم الكبار (CONFINTEA) عن التزامها "بالتدريب وبناء القدرات والنظر في ظروف العمل وتأهيل متقفي الكبار، وذلك من خلال تأسيس شراكات مع مؤسسات التعليم العالي ورابطة المعلمين ومنظمات المجتمع المدني على سبيل المثال". (نفس المرجع).

وعلى الصعيد الأوروبي، شهد موضوع احترافية تعليم الكبار اهتماماً متزايداً في مجال سياسة التعليم لعدة سنوات حتى الآن. ويحدد البلاغ الأول للمفوضية الأوروبية حول تعلم الكبار (المفوضية الأوروبية 2006) وخطة عمل تعلم الكبار التي تلتها بسنة (المفوضية الأوروبية 2007) المؤهلات المهنية للموظفين والتي تعتبر عاملاً رئيسياً في تحقيق جودة تعلم الكبار. وهناك انتقادات بشأن مستوى الاهتمام غير الكافي المخصص لهذه المهمة في أوروبا حتى الآن والافتقار لمعايير تأهيل/احتراف موحدة وما يرتبط بها من مفاهيم التعلم الأولي والمستمر ومفاهيم التدريب. وتفتقر بشكل كبير برامج التأهيل/الاحتراف المتوفرة في كل بلد على حدة إلى التجانس بحيث يكاد يكون من المستحيل مقارنتها ببعض كما وبصعب تقييم جودتها بسبب الافتقار إلى معايير ومؤشرات المقارنة.

وقد تم تحديد معايير دولية منذ عام 2008 ضمن إطار العمل الأوروبي الخاص بالمؤهلات (EQF؛ البرلمان/المجلس الأوروبي 2008) والذي وضعه الاتحاد الأوروبي. ومع ذلك، يساعد إطار العمل (EQF) ببساطة على المقارنة المجردة بين مستويات

المؤهلات بغض النظر عن مضمونها. وللتمكن من مقارنة مضمون المؤهلات ذات الصلة، لا بد من التمييز في فهم المحتوى. وهذا يعني في سياق تعليم الكبار ضرورة وجود الفهم المشترك حول الكفاءات التي يتعين على متلقي الكبار اكتسابها بحسب مستويات المؤهلات المختلفة.

تشكل مثل هذه التطورات الخلفية العامة لمشروع التعاون بين المعهد الألماني لتعليم الكبار – مركز لينينز للتعلم مدى الحياة (DIE) والمعهد الدولي للتعاون التابع لرابطة المراكز الألمانية لتعليم الكبار (الجمعية الألمانية لتعليم الكبار). واستناداً لأنشطتهم السابقة، وضع المعهدان هدفاً لتطوير وتنفيذ منهاج علمي مشترك يتلاءم مع احتياجات مناطق ما عبر الحدود الوطنية والذي من شأنه توفير المؤهلات الأساسية لمتلقي الكبار. وينعكس الجمع ما بين العلم والتطبيق على الشراكات المؤسسية المحددة بشكل مباشر:

المعهد الألماني لتعليم الكبار (DIE) هو عبارة عن معهد غير جامعي للأبحاث والبنية التحتية. يعمل المعهد كنقطة اتصال ويوفر الخدمات العلمية لكافة المؤسسات الملزمة بتعليم الكبار والتعلم مدى الحياة. ويساهم المعهد (DIE) من خلال خدمات الأبحاث والخدمات العلمية في عملية التنمية الوطنية والدولية والتشبيك في مجال تعليم الكبار.

ويخدم عمل المعهد (DIE) الهدف الاجتماعي السياسي الشامل في توسعة نطاق تعليم الكبار وإنجاحه وبالتالي تحسين التنمية الشخصية والمشاركة في المجتمع وإتاحة فرص العمل للكبار.

ووفقاً لرسالته، تغطي مهام المعهد (DIE) مجالين رئيسيين: ربط علم تعليم الكبار بالممارسة والتطبيق وذلك لدعم المجالين بالبيانات والمعلومات ولتنفيذ أبحاث وأعمال تنموية محلية.

تشمل أنشطة البحوث للمعهد (DIE) كافة فعاليات التعليم المستمر: عملية تعلم الكبار، تصميم برامج التدريس، الموظفين، مؤسسات وأنظمة التعليم المستمر جنباً إلى جنب مع النواحي المالية والسياسية والقانونية.

يشكل احتراف التعليم المستمر في ألمانيا وعلى المستوى الدولي مجال عمل رئيسي ومتواصل للمعهد (DIE) لعدة عقود من الزمن. وفي السنوات القليلة السابقة، اعتمدت مشاريع الأبحاث والمشاريع التنموية على الأنشطة المهنية ومتطلبات الكفاءة في مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر والتصميم المفاهيمي وتقييم برامج المؤهلات/الاحترافية لمتلقي الكبار وتطوير معايير المؤهلات والمصادقة على الشهادات الخاصة بالكفاءات المكتسبة بطرائق غير نظامية.

الجمعية الألمانية لتعليم الكبار (dvv international) هي معهد التعاون الدولي للرابطة الألمانية لتعليم الكبار وهي مظلة فدرالية لست عشرة رابطة إقليمية للمراكز الألمانية الشعبية لتعليم الكبار.

ووفقاً لمبادئ الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، ينظر إلى التعليم وتعليم الكبار كحقوق إنسان أساسية ومطلب رئيسي للتنمية في أهم مجالات التعاون الإنمائي.

الجمعية الألمانية لتعليم الكبار:

- تعزيز التبادل الأوروبي والعالمي للمعلومات والخبرات في مجال تعليم وتنمية الكبار.
- تقديم الدعم في إنشاء وتوسعة هياكل تعليم الشباب والكبار في البلدان النامية والدول الانتقالية.
- تقديم التعليم المستمر والاستشارات والوسائط للسياسات العالمية وما بين الثقافات والسياسات الأوروبية

تعمل الجمعية الألمانية مع أكثر من مائتي شريك حول العالم في أكثر من ثلاثين دولة. وتعتبر الجمعية نفسها شريكاً متخصصاً يساهم بتقديم الخبرات والموارد للمشاريع المشتركة ويتعلم من ومع شركائه.

وفي سياق الهدف الشامل للحد من الفقر، تسعى الجمعية الألمانية لتعليم الكبار إلى تأسيس وتطوير منظمات ذات كفاءة في تعليم الكبار والتي تساهم في التشبيك من أجل تحقيق منحي تنموي لنظام تعليم كبار.

يتم من خلال تعاون الجمعية مع الشركاء المختارين من الهيئات الحكومية والإدارية والجمعيات والجامعات المهنية والمنظمات غير الحكومية، التركيز على تقوية الهياكل المؤسسية وتطوير الكفاءات وضمان الجودة. ويلعب التعليم والتعليم

المستمر لموظفي تعليم الكبار دوراً رئيسياً (التعليم المستمر للإداريين من حيث الموضوع والمهنة، التدريس وإدارة المنظمات غير الحكومية والمنظمات المهنية، تعزيز برامج الدرجات الجامعية في تعليم الكبار).

2. الشكر والتقدير

يود فريق المنهاج العالمي بالتعبير عن امتنانه الخاص لليفان كفاتشادزيه الذي شارك بشكل كبير في إنشاء المشروع وفي التحليل الأولي للمفاهيم الحالية. كما يتقدم الفريق بالشكر إلى د. ماركوس هوفير ميهلر الذي طور مفهوم التدريب المفصل والوارد في الملحق الثاني وإلى بيانكاسباييب وليأوت مانوفاكثور في برلين وجيرماني وغاريجين مارتيروسيان من ساين بيريفان من أرمينيا على دعمهم في تطوير شكل الشعار للمنهاج العالمي.

وقد تمت مناقشة المنهاج العالمي مع مجموعة العمل التابعة لفولكشوشولين الألمانية فيما يتعلق ببناء القدرات وتطوير الجودة والإرشاد ونتج عنها تغذية راجعة مثمرة حول بنية ونطاق المبادرة. وكانت هناك أيضاً مساهمات قيمة من الخبراء الذين شاركوا في ورشة العمل المنعقدة في الثالث والرابع من كانون أول (توجد قائمة بالمشاركين في التعقيبة رقم 3).

ويود الفريق أيضاً أن يتقدم بخالص الشكر لكل من شارك في تطوير المنهاج العالمي كجزء من الجهد المشترك.

هذا وإن الفرصة مفتوحة لتقديم التغذية الراجعة والتعليقات حول المنهاج العالمي، وإن كنتم مهتمين في تطبيق المنهاج أو المشاركة في تطويره، يرجى الاتصال بأحد أعضاء الفريق.

3. أهداف المشروع

يهدف المشروع المنفذ من قبل المعهد الألماني لتعليم الكبار (DIE) والجمعية الألمانية لتعليم الكبار (dvv international) إلى تطوير واختبار وتوزيع منهاج أساسي لتدريب متقفي الكبار خارج قطاع الجامعات يتماشى مع المبادئ الأساسية لتعليم الكبار ومع المعايير العلمية الدولية ويكون مناسباً للاستخدام عبر الحدود الوطنية. ويتمثل الهدف الأسمى لهذه المبادرة في:

- تحسين وتعزيز الطابع المهني لمتقفي الكبار من خلال توفير إطار مرجعي مشترك.
- دعم مزودي خدمات تعليم الكبار في تصميم وتنفيذ برامج تدريب المدربين.
- تعزيز تبادل المعرفة والتفاهم بين متقفي الكبار في كافة أنحاء العالم.

استناداً لهذه الخلفية، تم تحديد مخرجات التعلم منذ البداية كمطلوبات رئيسية للمنهاج الذي هو في قيد التطوير. وتضمنت إحدى العناصر الأساسية وصف المنهاج بشكل عام ووصف كل وحدة من الوحدات التدريبية على شكل مخرجات وكفاءات تعلم. وتشكل مخرجات التعلم أساس عملية وضع المعايير للمنهاج وهي ثابتة عبر الدول ولا يمكن تغييرها. وبهذا المعنى، يمكن النظر في إمكانية شمول المنهاج العالمي لشكل من أشكال أطر الكفاءة العليا لتعليم الكبار. وتمثل مخرجات التعلم المحددة في المنهاج الكفاءات التي يتوجب توفرها في متقفي الكبار بغض النظر عن السياق الجغرافي أو المؤسسي أو النطاق الذي يعملون فيه.

يتوافق مستوى المؤهلات التي يستند إليها المنهاج مع المؤهلات الأساسية في مجال تعليم الكبار. وقد تم أخذ نموذج متقف الكبار العامل في مجال التدريس كمرجعية مهنية. وبمعنى آخر، تشكل مخرجات التعلم المدرجة في المنهاج مؤهلاً يجب أن يحصل عليه كل من المعلمين والمدربين والمحاضرين وأفراد مماثلين وذلك كمطلب أساسي لتنفيذ عملهم بطريقة مهنية. واستناداً لإطار المؤهلات الأوروبي، يمكن تصنيف المنهاج على المستوى الخامس¹.

¹ يتوافق المستوى الخامس لإطار المؤهلات الأوروبي مع برنامج الدراسة القصير على المستوى الجامعي والذي يأتي قبل درجة البكالوريوس (والذي يتوافق مع المستوى السادس لإطار المؤهلات الأوروبي)

يجب أن يقدم المنهاج، بالإضافة لمخرجات التعلم الأساسية، الدعم والأفكار حول كيفية تحقيق مخرجات التعلم وكيفية تطوير الكفاءات المتشابهة. ولهذه الغاية، ينبغي مراعاة المنهاج لاقتراح مجموعة من الخطوط العريضة للوحدات التدريبية بما في ذلك:

- مجموعة من المواضيع والأسئلة للتأمل والتفكير الذاتي والتي من شأنها أن تساعد على تحقيق مخرجات التعلم المحددة.
- مجموعة مختارة وملائمة من الأدب/المراجع لغايات الدراسة الذاتية أو لاستخدامها في الدورات.
- توصيات حول تنفيذ منهجيات التعليم.
- توصيات حول الأطر الزمنية لكل من الوحدات التدريبية².

يجب أن توفر مجموعة الوحدات التدريبية بأكملها قاعدة متينة لتصميم برنامج تدريبي مناسب يمكن لمتقني الكبار من خلاله تطوير الكفاءات اللازمة. وبما أن الظروف السياقية والاحتياجات المحددة للفئات المستهدفة تختلف إلى حد كبير بين الأقاليم والمؤسسات والمجالات المختلفة، تتصف العناصر المذكورة أعلاه بطابع التوصية – المواضيع والأدب المقترح وطرائق التدريس المقترحة (أنظر الجزء الأول). ويمكن لهذه العناصر أن تخضع للتغييرات بدرجة أكبر أو أقل وفقاً لسياق التطبيق المحدد. وبالتالي قد أعد المنهاج لتوفير نموذج يمكن اعتباره الأساس في تصميم برامج تدريب فردية قد تختلف من حيث المواضيع الفردية والمواد والطرائق و التصاميم بحسب الاحتياجات الخاصة بالسياق المحدد ولكنها مع ذلك تتوافق مع معيار واحد مشترك للكفاءة.

إجراءات المشروع

ينقسم المشروع إلى مرحلتين شاملتين:

المرحلة الأولى: تشمل مرحلة التطوير التي تمتد من منتصف عام 2011 وحتى نهاية عام 2012 خطوات العمل التالية:

- جمع وتقييم مظاهر الكفاءات المتوفرة، معايير المؤهلات، برامج تدريب ومناهج البلدان المختلفة، مع الأخذ بعين الاعتبار الأمثلة ذات التركيز الدولي.
- إعداد مسودة أولية للمنهاج استناداً لهذه الأسس
- مناقشة المسودة الأولى للمنهاج في ورشة عمل تضم خبراء دوليين
- مراجعة واستكمال المنهاج لمراحل الاختبار اللاحق والنشر والتوزيع

المرحلة الثانية: تقدم الخطوات التالية تصوراً لمرحلة الاختبار والنشر لعام 2013:

- تجربة المنهاج في مشاريع الجمعية الألمانية لتعليم الكبار في البلدان المختلفة وتوثيق سيناريوهات التنفيذ.
- عرض المنهاج وتبادل الخبرات حول التطبيقات العملية وذلك من خلال مؤتمر دولي.
- نشره حول خلفية ونتائج المشروع بما في ذلك آفاق تطبيق ومواصلة تطوير المنهاج في المستقبل.

4. الفئة المستهدفة وتطبيق المنهاج العالمي

يستهدف المنهاج كبداية المؤسسات والمنظمات العاملة في مجال تعليم الكبار والتي ترغب في التأكد من أن مستوى مؤهلات متقني الكبار العاملين لديها يتماشى مع المعايير المهنية. وكإطار مرجعي لضمان الجودة، يوفر المنهاج العالمي معياراً دولياً للمختصين المهتمين وصانعي قرارات السياسة التربوية إلى مستوى أبعد من مستوى مؤسسات تعليم الكبار.

² ويشير هذا بطريقة مثالية إلى إمكانية وجود نموذج تنفيذ للمنهاج ككل، وخاصة برنامج التدريب التقليدي ذو وحدات التدريس المكثفة. وعلى الصعيد العملي، يمكن استخدام أساليب وتصاميم مختلفة في تركيبات مختلفة لتحقيق مخرجات التعلم، على سبيل المثال برامج الإرشاد أو عمل المشاريع إضافة إلى وحدات التدريس. ومن الممكن أيضاً استخدام نموذج توثيق أو اعتراف جزئي بالكفاءات التي تم اكتسابها بشكل غير رسمي.

وبالنسبة للتطبيقات المحددة، يستهدف كل من المنهاج وهذه النشرة بشكل أساسي الأفراد المشاركين في تخطيط وتنظيم برامج التأهيل لمتقني الكبار.³

وبتعريف مخرجات التعلم، يقدم المنهاج إطاراً توجيهياً للأهداف المتوقع تحقيقها من خلال برامج المؤهلات.

يقدم المنهاج من خلال المعلومات الإضافية حول المواضيع والمحتوى والطرائق والتصميمات، المزيد من المساعدة في تخطيط وتنفيذ البرامج الفردية. وكما ذكر سابقاً، يمكن التعامل مع هذه العناصر بطريقة متغيرة وبحسب المناطق الإقليمية المحددة.

وبطريقة مماثلة، يشكل مفهوم التدريب المرتكز على المنهاج جزءاً لا يتجزأ من النشرة الحالية، حيث ينبغي النظر إليه كمثال على أحد أشكال التطبيق الممكنة. ويمكن تبنيه إن لزم الأمر من قبل مخططين أو منظمين محليين أو تطبيقه كمنهاج دراسي على أساس 1-1. ومع ذلك، نظراً للظروف متفاوتة للبنية التحتية والمعلومات الثقافية في البلدان والمناطق المختلفة، سيتم على الأرجح عمل التعديلات اللازمة أو حتى تطوير مفاهيم تدريب خاصة.

5. هيكلية النشرة الحالية

يقدم الجزء الأول من النشرة مقدمة مفصلة حول المنهاج، كما ويستعرض أهم المصادر التي استند إليها ويحدد الإجراءات المنهجية لتطويره. وقد تم تخصيص الأجزاء الأولية لتفاصيل المنهاج المحددة ولتوضيح نطاقه وميزاته الخاصة ومبادئه الأساسية واستعراض بنيته والقضايا المشتركة ووضعه ضمن الإطار الدولي لتعليم الكبار والتعاون الإنمائي.

يرسم الجزءان 1.7 و 1.8 الخطوط العريضة لتطبيق المنهاج من الناحية العملية ويحددان جوانب وإمكانيات التطبيق المباشرة ومتطلبات العمل بالمنهاج كما ويسلطان الضوء على آفاق أخرى مختلفة لتطبيق المنهاج.

لقد تم وضع المنهاج الكامل في الجزء الثاني من هذه النشرة.

يقدم الجزء الثالث ملحق يشتمل مواد إضافية يمكن الاستفادة منها في الجانب العملي لهذا المنهاج، وتشمل:

- قائمة بمظاهر الكفاءة، والمعايير، والبرامج التدريبية، والمنهاج، الخ، والتي تم دمجها بشكل مباشر أثناء وضع المنهاج الحالي
- مفهوم تدريب نموذجي تم تطويره بشكل كامل استناداً لهذا المنهاج⁴
- مجموعة مختارة من المراجع الدراسية والمواقع الإلكترونية المرتبطة بالوحدات التدريبية المختلفة للمنهاج الحالي⁵
- قائمة بشركاء الاتصال بحسب مجالات المواضيع المختلفة⁶
- قائمة المصطلحات

6. الأدب/المراجع

مجلس الاتحاد الأوروبي (2011): قرار المجلس حول أجندة أوروبية جديدة لتعلم الكبار.: الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي C 372 بتاريخ 20.12.2011

المفوضية الأوروبية (2006): رسالة من المفوضية: تعلم الكبار: لا يوجد أبداً وقت متأخر للتعلم. بروكسيل، 23.10.2006. المفوضية (2006) 614 النسخة النهائية

³ يشكل "متقني الكبار" الفئة المستهدفة غير المباشرة للمنهاج. ويمكن أن يختلف الفهم لمصطلح "متقني الكبار" والتوقعات المرتبطة بهذه المهنة بشكل كبير في بلدان ومناطق العالم المختلفة (لمزيد من التفاصيل، أنظر الجزء الأول).

⁴ سيتم عرض المنهاج باللغة الإنجليزية في نهاية تشرين ثاني 2012

⁵ سيتم توسعة المسودة الحالية كجزء من الاتفاقية وعملية التنسيق

⁶ سيتم طرح هذه النقاط في أعقاب ورشة العمل التي ستعقد في 3 و 4 كانون أول 2012

المفوضية الأوروبية (2007): رسالة من المفوضية إلى المجلس، والبرلمان الأوروبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية، ولجنة الأقاليم: خطة عمل حول تعلم الكبار. الوقت دائماً مناسب للتعلم. بروكسل، 27.09.07. المفوضية (2007) 558 النسخة النهائية

البرلمان/المجلس الأوروبي للاتحاد الأوروبي (2008): توصيات البرلمان والمجلس الأوروبي بتاريخ 23.04.2008 حول تأسيس إطار المؤهلات الأوروبية للتعلم مدى الحياة: الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي C 111 بتاريخ 06.05.2008 منطقة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) 2005: تعريف وانتقاء الكفاءات الرئيسية. الملخص التنفيذي. متاح على الانترنت: <http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf> (آخر دخول على الموقع: 04.08.12)

اليونسكو (2009): تسخير القوة وإمكانية تعلم وتعليم الكبار لمستقبل عملي. إطار عمل بيليم. المؤتمر الدولي السادس لتعليم الكبار. بيليم، 04.012.2009

معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة (UIL) (2009): التقرير العالمي حول تعلم وتعليم الكبار. هامبرغ

ب. مقدمة للمنهاج العالمي



1. المصادر الأولية

يرتكز المنهاج العالمي على ثلاثة أعمدة رئيسية وهي:

1. برامج تدريب المدرب المتوفرة والمستمدة من سياق عمل مشروع الجمعية الألمانية لتعليم الكبار
2. أنظمة التأهيل الوطنية المتوفرة ومعايير مثقفي الكبار
3. معايير الكفاءة عبر الوطنية لمثقفي الكبار والتي وضعت ضمن إطار المشاريع الأوروبية

1. برامج مستوحاة من عمل مشاريع الجمعية الألمانية لتعليم الكبار

لقد تم استخدام برامج تدريب المدرب لعدة سنوات والتي تم تطويرها خصيصاً لمختلف مجالات التطبيق ضمن إطار عمل مشروع الجمعية الألمانية لتعليم الكبار. ولبعض هذه المواد خصائص عبر وطنية وإقليمية، كالسياق الآسيوي أو الأفريقي على سبيل المثال. هذا وترتبط بعض المواد الأخرى بدول مختلفة مثل الأراضي الفلسطينية وجنوب أفريقيا أو أوزباكستان. وقد تم تطوير كافة البرامج بالتعاون بين ممثلين عن الجمعية الألمانية لتعليم الكبار والجهات المحلية الفاعلة، أو عن طريق اللجوء إلى الخبرات الإضافية من الشبكات الدولية للجمعية الألمانية إن لزم الأمر. ويمكن إيجاد لمحة مفصلة حول مثل هذه البرامج في الملحق الأول.

2. أنظمة ومعايير المؤهلات الوطنية

كما يتضح من تقارير المؤتمر الدولي السادس لتعليم الكبار (CONFINTEA VI)، هناك برامج لاحترافية وتأهيل مثقفي الكبار في بلدان عدة، وتختلف بشكل كبير من حيث النطاق وسلسلة المواضيع ومستوى التأهيل والسمة الرسمية. وهي تتراوح بين درجة علمية في دراسات التعليم في الجامعات لمدة تتراوح من عدة سنوات ليوم واحد ودورات التعليم المستمر حول مجموعة واسعة من المواضيع.

فالعديد من هذه البرامج عبارة عن مبادرات مستقلة منفذة على شكل مشاريع مثل، مفاهيم التدريب التي تم تطويرها لتغطية احتياجات محددة لوضع أي من دون وجود أي طموح في تطوير برامج طويلة الأمد أو السعي إلى ربطها مع نظام التعليم النظامي/الرسمي.

ومع ذلك، فهناك برامج وأنظمة تأهيل دائمة في بلدان عدة. وغالباً ما يشمل مزودو الخدمة مؤسسات التعليم العالي (للشهادات الجامعية) أو هيئات هامة في مجال تعليم الكبار والتي تقدم التعليم المستمر لموظفيها مثل المؤهلات الأساسية للمعلمين في جميعات تعليم الكبار الألمانية على سبيل المثال. وقد تم تأسيس أنظمة تأهيل لمتقفي الكبار خارج الجامعات وعبر مزودي الخدمات على المستوى الوطني فقط وفي بلدان قليلة مثل النمسا وسويسرا وإنجلترا. وتشمل بعض هذه الأنظمة المصادقة على الكفاءات المكتسبة بشكل غير رسمي. يمكن لمتقفي الكبار الحصول على مؤهلات معترف بها على المستوى الوطني في هذه الدول عن طريق إجراءات الاعتراف التي يتم خلالها التحقق من والمصادقة على الكفاءات الموجودة إضافة إلى المشاركة بالتدريبات التكميلية لاكتساب الكفاءات الضرورية.

تشكل أنظمة التأهيل هذه إضافة إلى النماذج المختلفة ومعايير الكفاءة الرئيسية نقاطاً مرجعية هامة لمشروع المنهاج.

وقد تم على وجه التحديد وضع الأمثلة التالية:

- **شهادة الفدرالية السويسرية لتعلم الكبار (SVEB).** تعتبر الشهادة المقدمة من الفدرالية السويسرية لتعلم الكبار (SVEB) الخطوة الأولى في النظام السويسري "لتدريب المدربين" (Ausbildung der Ausbildenden). وتشكل الشهادة المؤهلات الأساسية للمعلمين في مجال تعليم الكبار والمعترف بها في جميع أنحاء سويسرا. وللحصول على الشهادة، يتوجب استكمال وحدات تدريبية تتكون من 90 ساعة من وقت التعليم إضافة إلى 165 ساعة من الدراسة الذاتية وستين من الخبرة المهنية بحد أدنى بحيث تشمل على الأقل 150 ساعة في مجال تعليم الكبار. ويمكن الاستعاضة عن متطلبات استكمال الوحدة التدريبية بإجراءات تقييم معادلة الكفاءات المكتسبة.
- **شهادة أكاديمية التعليم المستمر (WBA) "شهادة مثقف الكبار":** تشكل الشهادة المستويين الأولين لمؤهلات متقفي الكبار ضمن إطار أكاديمية التعليم المستمر (WBA). وتعتبر WBA جزءاً من التعاونية النمساوية لنظام تعليم الكبار والتابعة للمعهد الفدرالي النمساوي لتعليم الكبار. وتحدد أكاديمية التعليم المستمر (WBA) معايير معينة على شكل منهاج. وللتمكن من الحصول على الشهادة، يتعين على متقفي الكبار إثبات توفر الكفاءات اللازمة لديهم بحسب معايير الأكاديمية، الأمر الذي قد يأخذ أكثر من شكل. ويمكن اكتساب أية كفاءات غير موجودة عن طريق الالتحاق بالدورات، وتعتبر الخبرة العملية في مجال التعليم بما يعادل 300 ساعة على الأقل من المتطلبات الأخرى المستلزمة للحصول على الشهادة.⁷
- **دبلوم التعليم في قطاع التعلم مدى الحياة (DTLLS).** في عام 2007، نص القانون الإنجليزي على معايير المؤهلات المعتمدة لمدرسي التعليم المستمر في القطاع العام. ومنذ ذلك العام، أصبح من الضروري للمتقفيين الجدد في تعليم الكبار استكمال دورة تدريب أساسية تتكون من 30 ساعة في السنة الأولى من التدريس. وللحصول على المؤهلات الكاملة لدبلوم التعليم في قطاع التعلم مدى الحياة (DTLLS) يجب استكمال برنامج تدريبي مكثف خلال خمس سنوات ويمكن أيضاً استكماله خلال سنة أو اثنتين بناءً على خبرات العمل في المجال. وتعتبر 150 ساعة من التدريس متطلباً أساسياً يشكل جزءاً لا يتجزأ من برنامج التدريب هذا. وللحصول على الاعتماد، يجب أن تتفق برامج DTLLS مع "المعايير المهنية للمدرسين والمعلمين والمدربين في قطاع التعلم مدى الحياة – LLUK" والذي يحدد الإطار المرجعي للكفاءات المطلوبة.⁸

3. معايير الكفاءة العبر وطنية (الدولية) لمشاريع الاتحاد الأوروبي

يتكون العامود الثالث، وهو الأساس للمنهاج العالمي، من سلسلة دراسات ومشاريع أوروبية تناولت ملامح الكفاءة لمتقفي الكبار عبر السنوات الأخيرة القليلة. وتعاملت بعض هذه المشاريع ذات الطابع البحثي مع القضايا الخاصة بالكفاءات الرئيسية لمتقفي الكبار. هذا وقد تم تكريس مشاريع أخرى لتطوير محفظة أدوات محددة لمتقفي الكبار والتي يمكن من خلالها تسجيل الكفاءات المتوفرة والتحقق من الحاجة لتطوير مزيد من الكفاءات والتخطيط للتنمية المهنية المستمرة بطريقة هادفة.

تم أخذ الدراسات والنماذج الأوروبية التالية بعين الاعتبار:

⁷ http://www.wba.or.at/studierende/kompetenzen_zertifikat.php
⁸ <http://collections.europarchive.org/tna/20110214161207/http://www.lluk.org/wp-content/uploads/2010/11/new-overarching-standards-for-ttt-in-lifelong-learning-sector.pdf>

- **"معلم الكبار الجيد في أوروبا (AGADE) (2004-2006):** طور المشروع بالشراكة مع استونيا وإيرلندا وليتوانيا ولاتفيا والنرويج والبرتغال والسويد وهنغاريا الحد الأدنى من معايير تعليم الكبار في أوروبا إضافة إلى منهاج لدورة تدريبية تعتمد على هذا الأساس. وتشير المعايير إلى أربعة أدوار مختلفة لمتقفي الكبار: المدرس، الموجه، الميسر والمدرّب.⁹ هذا وقد تم تطوير وتجميع ستة عشر معياراً بالمجمل إما كمعايير تتعلق بالفرد أو معايير تتعلق بالمجال المهني.
- **إثبات الكفاءات النفس تعليمية الرسمية وغير الرسمية لمتقفي الكبار (VINEPAC) (2006-2008):** طور المشروع بالتعاون مع شركاء من ألمانيا وفرنسا ومالطا ورومانيا واسبانيا أداة للتحقق من الكفاءات النفس تعليمية للمدرسين (المدرّبين) في مجال تعليم الكبار. وتشمل الأداة المشار إليها بـ "Validpack" نموذج كفاءات متباين لمجموعات "المعرفة"، "التدريب/الإدارة"، "تقييم وتنميش التعلم"، "التحفيز والإرشاد" و"التنمية الشخصية والمهنية". ويتم حالياً اختبار وتطوير الأداة من خلال مشروع للمتابعة.¹⁰
- **"مسارات مهنية مرنة لمتقفي الكبار بين المستويين السادس والسابع لإطار التأهيل الأوروبي (Flexi-Path):"** طور المشروع بالتعاون مع شركاء من ألمانيا واستونيا وبريطانيا العظمى وإيطاليا ورومانيا وسويسرا واسبانيا محفظة أدوات الكفاءة لمتقفي الكبار المؤهلين تأهيلاً عالياً. وتحدد الأداة الكفاءات في ثلاث مجالات ذات الصلة بمتقفي الكبار (التعلم – الأشخاص – الممارسة) المسؤولين عن التخطيط والإدارة والقيادة إلى ما بعد عملهم في مجال التدريس.¹¹ هذا وتستند الأداة إلى إطار المؤهلات الأوروبي (EQF).
- **"الكفاءات الرئيسية للمهنيين في مجال تعلم الكبار (2010):"** هدفت الدراسة المنفذة من قبل المعهد الهولندي للأبحاث (voorBeleid) على نطاق أوروبا إلى تحديد الكفاءات الرئيسية المطلوبة لمتقفي الكبار في أوروبا وإلى إنشاء إطار مرجعي مطابق "للكفاءات الرئيسية للمهنيين في مجال تعلم الكبار". ويغطي الإطار المرجعي ميدان تعليم الكبار بأكمله بما في ذلك كافة الأدوار والمهام المهنية الممكنة. ولم يتم التمييز ضمن المشروع نفسه بين المجالات الفرعية لتعليم الكبار و الأدوار المهنية الفردية، إلا أن الإطار المرجعي يقدم نقطة البداية لمثل هذا الأمر.¹²
- **مؤهّلون للتدريس (QF2Teach) (2009-2011):** تم تنفيذ دراسة ديلفي من خلال المشروع وبالتعاون مع شركاء من ألمانيا وبريطانيا العظمى وإيطاليا وهولندا وبولندا ورومانيا والسويد وسويسرا. وتناولت الدراسة مسألة الكفاءات التي يحتاج إليها المدرسون للاستمرار بالتعليم بمعزل عن سياق عملهم المحدد. وبناءً على نتائج المسح، تم تطوير كتالوج يتضمن تسعة كفاءات رئيسية. وقد أدرجت هذه الكفاءات بطريقة مفصلة على شكل إطار للمؤهلات وبحسب إطار المؤهلات الأوروبي.¹³

2. إجراءات لتطوير المنهاج

لقد تم تطوير المنهاج العالمي من خلال عدة خطوات:¹⁴

- تحليل البرامج التدريبية بشكل ممنهج من حيث المواضيع والمحتوى، وخاصة من حيث مخرجات التعلم والكفاءات المستهدفة. وتمثل الهدف في تنقيح القضايا الرئيسة المشتركة في كافة الدول والمشاريع.
- وعلى هذا الأساس، تم تحديد المواضيع الأساسية الأولية للمنهاج والتي تحتاج كل منها إلى وحدة تدريبية منفصلة.
- وقد تم تطوير الوحدات التدريبية الفردية وصياغة أهداف التعلم والكفاءات والمحتوى من خلال عملية متعددة الخطوات. كما وتمت مقارنة خطوات التطوير الفردية بشكل مستمر مع النماذج المرجعية الأوروبية المذكورة أعلاه، وبهذه الطريقة، أصبح من الممكن ربط المنهاج بالمعايير الدولية القائمة.
- وبالإضافة إلى المقارنة مع النماذج المتوفرة، حصلت المجموعة خلال مرحلة تطوير المشروع على التغذية الراجعة من الزملاء والخبراء بشأن المسودات المرحلية. وأثناء تطوير المنهاج، قد تم أخذ التغذية الراجعة بعين الاعتبار إضافة إلى تغيير تصاميم الوحدات التدريبية والمسودات.

⁹ http://www.vabaharidus.ee/public/files/LPIA_Agade_A4.pdf

¹⁰ الاستفادة من Validpack: الامتداد لأقاصي أوروبا: www.capival.eu

¹¹ <http://www.flexi-path.eu/>

¹² <http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf>

¹³ <http://www.qf2teach.eu/>

¹⁴ تمثل تفاصيل الوقت وضع التخطيط بنهاية عام 2010 ويمكن تعديلها إذا لزم الأمر

- تمت مناقشة المسودة الأولى للمنهاج الكامل كما وتم التحقق من صحتها، من حيث العلم والتطبيق، خلال ورشة عمل تضمنت خبراء في مجال تعليم الكبار عقدت في نهاية عام 2012. وبناءً على نتائج النقاش، تم تنقيح المسودة في ورشة عمل الخبراء.
- وقد تم اختبار مسودة المنهاج المنقحة في البلدان المختلفة منذ بداية عام 2013 في بعض الدول الشريكة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار. وسيتم توثيق السيناريوهات المختلفة (السياق والمشاركين وأسلوب التنفيذ) كما وستصبح متاحة للاستخدام في المستقبل.
- شكلت التغذية الراجعة ونتائج التقييم للاختبار الميداني الأساس للمراجعة الأخيرة وإعداد النسخة النهائية للمنهاج العالمي في بدايات 2014.

3. خصائص محددة لمشروع المنهاج

على الرغم من احتواء القائمة المذكورة أعلاه على أمثلة لمشاريع دولية، إلا أن غالبية المشاريع والخبرات المتعلقة بتعليم الكبار هي ذات طابع وطني حتى الآن. فهي معدة لسياق ثقافي واجتماعي محدد وبالتالي انطلقت من هذا الأساس. وبسبب تركيز مثل هذه المشاريع على الأدوار والكفاءات المتشابهة، أدى ذلك إلى تطوير سلسلة من المشاريع الممتدة عبر الحدود الوطنية في أوروبا كما هو الحال في المشاريع المذكورة أعلاه. ولكن على الصعيد العالمي والممتد عبر كافة القارات، لم توجد أية محاولات حتى الآن لتطوير محفظات الكفاءة أو معايير المؤهلات أو المناهج المشتركة. وفي حين يرجع هذا الأمر جزئياً إلى تعقيد التعاون الدولي، إلا أنه يعزى وبشكل كبير إلى الفهم المختلف لتعليم الكبار والموظفين العاملين في هذا المجال.

وقد أثير الموضوع في عدة مناسبات في الأوساط المهنية الدولية بما في ذلك المؤتمر الدولي السادس لتعليم الكبار (CONFINTEA VI) في بيليم. ومن جهة المنظور العالمي، تشمل الأدوار المهنية لمتقفي الكبار نطاقاً واسعاً للغاية. وهناك آراء مختلفة إلى حد كبير حول المهام المتعلقة بمسؤوليات متقف الكبار والمؤهلات اللازمة لذلك. وفي بعض البلدان، يمكن أن يكون متقفي الكبار ببساطة الموظفين الذين تشمل مؤهلاتهم القدرة على القراءة والكتابة والقدرة على نقل هذه المهارات لغيرهم. وفي حالات قليلة فقط، تشمل المتطلبات شكل خاص من الإعداد لتنفيذ مهام التدريس. تعتبر نقل المعلومات في العديد من البلدان المهمة الرئيسية لمتقف الكبار وهذا يشبه إلى حد كبير المفهوم التقليدي للمعلم. وفي بلدان أخرى، هناك تحول واضح وملحوظ في دور متقف الكبار نحو التوجيه والدعم وتيسير المهام. وينعكس هذا التحول في مسميات أدوار متقف الكبار مثل المدرب والموجه والمستشار والمرشد والتي تحظى بالشعبية إلى جانب المصطلحات الكلاسيكية مثل مدرب الكبار ومدرس الكبار ومعلم الكبار. تغير القلة فقط من هذه المصطلحات اهتماماً أكبر لمهمة نقل المعلومات والكفاءات والقدرات والمهارات. ويركز آخرون بشكل أكبر على مهام متقفي الكبار في دعم وتيسير التحقيق الذاتي للمتعلمين وتنمية شخصياتهم.

وللتحويل المذكور أعلاه من مهام النقل إلى التيسير آثار تترتب على طريقة تصميم مفاهيم تدريب تعليم الكبار، فعلى سبيل المثال، يمكن ملاحظة التأثير القوي لباولو فريري في قارة أمريكا الجنوبية. ومن خلال مفهومه للوعي النقدي (*conscientização*)، كان لفريري تأثيراً قوياً على بداية ونشأة متقفي الكبار في أمريكا اللاتينية والذين تشمل مهامهم الرئيسية تطوير الفكر النقدي (*reflexão crítica*) للمشاركين.

يستخدم مصطلح "المضاعفات" كثيراً في عدة بلدان ويتطرق إلى تنظيم وبنية تعليم الكبار أكثر بكثير من المحتوى والوظائف. ويعتبر هذا المصطلح مفيد من حيث أنه يحرر نفسه من الارتباط بمجالات المواضيع المحددة ويركز بشكل رئيسي على طرق وأساليب العمل في مجال تعليم الكبار.

وثمة فرق آخر يكمن في سياقات تزويد الخدمات ومؤسسات تعليم الكبار. يختلف دور متقف الكبار بحسب طبيعة العمل، أي إذا كان يعمل في أنظمة التعليم الرسمي أو المنظمات الحكومية أو قطاع المجتمع المدني حيث تقدم المنظمات غير الحكومية البرامج التعليمية.

لا يركز المنهاج الحالي على مفهوم واحد من مفاهيم الأدوار المدرجة أعلاه، بل يشملهم ككل من حيث الجوهر المشترك. وعلى أرض الواقع، لا يمكن الفصل دائماً في مثل هذه الأدوار وغالباً ما تكون النتيجة عبارة عن مزيج منها. يعكس المنهاج الحالي هذه النزعة ويكمن الجوهر المشترك للأدوار المختلفة في الكفاءات الأساسية التي ينبغي أن يكتسبها متقفو الكبار بغض النظر عن

الثقافة أو السياق المؤسسي أو المواضيعي. وقد تم بناء المنهاج الحالي استناداً لهذه الكفاءات الأساسية. ومن خلال تحديد هذه الكفاءات، فهذا يعني بالضرورة وجود فهم معين لدور مثقف الكبار، على سبيل المثال، تحديد المنهاج للمعايير اللازمة.

نظراً للاختلاف الكبير في خلفية ظروف تعليم الكبار في البلدان والمناطق المختلفة، يشير هذا المعيار إلى عوامل المخرجات – الكفاءات التي ينبغي تطويرها وتحديدتها في المنهاج. أما بالنسبة لعوامل المدخلات، أي المحتوى والأمثلة المحددة، يقدم المنهاج من خلال البرامج التدريبية فرصة كافية لإدراج التفاصيل المحلية والثقافية المحددة في التصميم المفاهيمي، كما وتساهم الأجزاء المتغيرة للمنهاج في تحقيق ذلك.

وكما هو الحال في تعليم الكبار، يعتمد دور مثقف الكبار على السياق والجوانب الاقتصادية والعوامل الاجتماعية والتطورات في ميدان التعليم. وهذا بالتالي يحد من المنهاج الذي يهدف إلى التطبيق في جميع البلدان والأقاليم وفي مجالات المواضيع المختلفة. ومن ناحية أخرى، هناك وعي عالمي بشأن الحاجة لإضفاء الطابع المهني على مجال تعليم الكبار، حيث يدعو إطار عمل بيليم في الفصل المتعلق بجودة تعليم الكبار إلى: "تحسين التدريب وبناء القدرات وظروف العمل واحترافية تعليم الكبار وذلك على سبيل المثال من خلال تأسيس شراكات مع مؤسسات التعليم العالي واتحاد المعلمين ومؤسسات المجتمع المدني".¹⁵ ووفقاً لهذه الاتجاهات العالمية وفضلاً عن البرامج القائمة حالياً والتزام العديد من الجهات الفاعلة والمنظمات بزيادة جودة تعليم الكبار عن طريق إضفاء الطابع المهني على المجال، يشكل هذا المشروع الأساس في تطوير منهاجاً عالمياً. يهدف المنهاج العالمي إلى دعم احترافية تعليم الكبار وذلك بتحديد الكفاءات الرئيسية كإطار مرجعي لمؤهلات مثقفي الكبار بمعزل عن مجال عملهم المحدد. فهو عالمي ليس فقط من حيث التغطية الجغرافية ولكن أيضاً لأنه يستهدف مدرّبي التعليم المهني المستمر والمدرسين العاملين في مجال محو الأمية والمدارس الحكومية والناشطين في مجال التعليم والحركات الاجتماعية.

4. إطار المنهاج العالمي

ينبع المنهاج العالمي النهج القائم على حقوق الإنسان (HRBA) في التعاون الإنمائي الذي يحدد العلاقة بين الأفراد والجماعات ذات المطالب الشرعية (أصحاب الحقوق) والجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية ذات الالتزامات المترابطة (أصحاب الواجب). ويحدد هذا النهج أصحاب الحقوق (استحقاقاتهم) وما يقابلهم من أصحاب الواجب (وواجباتهم) ويعمل نحو تعزيز قدرات أصحاب الحقوق في تقديم مطالبهم وتلبية أصحاب الواجب لواجباتهم.¹⁶ وهذا يعني أنه بدلاً من تقديم الخدمة بناءً على توفرها، يكون التعليم حق مضمون يتوجب توفيره من قبل أصحاب الواجب.

وقد تم وصف تعليم الكبار على أنه حق أساسي في مناسبات عدة وخاصة ضمن إطار التعليم للجميع (EFA) وكجزء من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

يفيد البند "13(د) بضرورة تشجيع التعليم الأساسي أو تكثيفه بقدر المستطاع للأشخاص الذين لم يتلقوا أو لم يستكملوا التعليم الابتدائي".

يعتبر تعليم الكبار بالأخص أحد الشروط المسبقة لحق تحقيق الذات وتحقيق إمكانيات الفرد الكاملة. وتتصهر هذه الفرضية مع مفهوم الجودة في إطار المنهاج العالمي.

5. جودة التعليم

لضمان حق التعليم للمتعلمين الكبار تتحمل ثلاث مجموعات مسؤوليات مختلفة:

¹⁵ http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/working_documents/Bel%C3%A9m%20Framework_Final.pdf

¹⁶ النهج القائم على حقوق الإنسان في التعاون الإنمائي للتوصل إلى فهم مشترك بين وكالات الأمم المتحدة (2004) - http://www.undg.org/archive_docs/6956-The_Human_Rights-Based_Approach_to_Development_Cooperation_Towards_a_Common_Understanding_among_UN.pdf

دور الدولة والمجتمع المدني:

تشمل الجودة في الفهم النظامي كافة عناصر عملية التعلم وتسلسل الضوء على أهمية الميسرين المؤهلين في عمليات التعلم. ولكي تتمكن كل من الدولة والمجتمع المدني من الوفاء بالتزامهم في ضمان حق التعليم، فهم يحتاجون إلى توفير أنظمة ملائمة وكافية لتمكين الأفراد من الانخراط في التعلم مدى الحياة. وعلى المستوى المتوسط، يحتاج الموظفون المؤهلين إلى التدريب وإلى ظروف عمل مناسبة تشمل تلقي أجور أو مكافآت معقولة. وهناك حاجة لأن تكون مرافق تعلم الكبار المحلية متاحة ومجهزة بطريقة تلبي احتياجات المتعلمين الكبار. وباختصار، يتعين على كل من الدولة والمجتمع المدني توفير بيئة تمكينية لتعزيز التعلم مدى الحياة للجميع.

دور مثقفي الكبار:

يشير الاستنتاج الأول للأمم المتحدة والقائم على أساس RBA إلى: "يعرف الناس على أنهم الجهات الرئيسية الفاعلة في تنميتهم الذاتية بدلاً من كونهم متلقين سلبيين للسلع والخدمات." وكنيجة لذلك يجب أن يسعى مثقفو الكبار إلى تمكين المشاركين من تولي مصالحهم الخاصة وتحقيق تطلعاتهم وطموحاتهم. وباستخدام معرفتهم المنهجية سيقومون بتمكين المشاركين من اتخاذ دور فعال في عملية التعلم ودعمهم في معالجة القضايا الهامة وفقاً للظروف.

دور المشاركين:

لا يعتبر التعليم سلعة للاستهلاك وإنما عملية تتطلب المشاركة والانخراط. حتى وإن توفرت البيئة التمكينية، تتم عملية التعلم من قبل المتعلمين وبالتالي يتشاركون مسؤولية تحقيق مخرجات التعلم الناجحة. ويشمل مثل هذا الأمر المواقف والكفاءات والسلوك تجاه التعلم وعملية التعلم الفعلية. فالمشاركة عملية ثنائية الاتجاه تنجح فقط إذا اغتتمت الفرصة للقيام بذلك.

وبالنسبة للمشاركين، هذا يشمل حق وإمكانية الشروع في التعلم الذاتي مثل "دوائر التعلم" إن لزم الأمر. تكمل هذه الأدوار الثلاثة بعضها لتحقيق تعلم كبار هادف وتلبية الاحتياجات والتوقعات والخبرات التي ينبغي نقلها وتبادلها بين أصحاب المصلحة لتوفير نظام مستدام للتعلم مدى الحياة. ويسعى المنهاج العالمي إلى دعم مثقفي الكبار في تأدية أدوارهم بأفضل طريقة ممكنة.

6. مبادئ المنهاج العالمي – منحي الكفاءة – منحي العمل – منحي المشاركين

منحي الكفاءة

يرتكز المنهاج العالمي، كما ذكر أعلاه، على مبدأ الكفاءة وبالتالي يرتبط مع نزعة لطالما كانت مهيمنة في مجال التعليم. وبمعنى آخر، يهدف المنهاج إلى اتخاذ منحي "المخرجات" تماشياً مع توجهات السياسة التعليمية. ويأخذ الحوار حول احترافية وجودة التعليم المستمر هذا المنحي بشكل متزايد.

الكفاءة مفهوم معقد. وهذا عامل مشترك في كافة تعريفات مصطلح الكفاءة. ويُلخص تعريف منطقة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) هذا المصطلح منذ عام 2005 كالتالي:

"الكفاءة هي أكثر من مجرد معرفة ومهارات. فهي تشمل القدرة على تلبية المطالب المعقدة عن طريق تعبئة الموارد النفس اجتماعية (بما في ذلك المهارات والمواقف) وذلك ضمن سياق محدد." (OECD 2005)

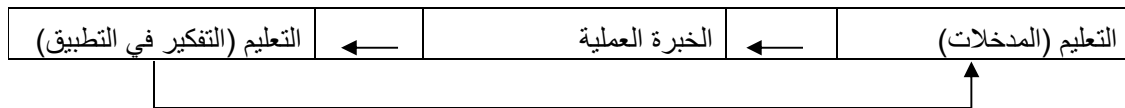
ووفقاً لذلك، تشمل الكفاءة عدد من العناصر الفردية (المعرفة والمهارات والآراء) إضافة إلى القدرة على ربط هذه العناصر ببعض وتطبيقها بشكل يتماشى مع الأوضاع المحددة. وانطلاقاً من هذا المعنى، تشير الكفاءة إلى القدرة على التصرف في سياقات معينة مثل السياق المهني لمثقف الكبار.

ينص المنهاج على تطوير القدرات والمهارات الإدراكية/المعرفية والقدرة على التفكير والتأمل الذاتي لاختبار الآراء والقيم الفردية والعمل على جانبي الدافعية والعواطف. وهناك عنصر رئيسي آخر ذو أهمية في المنهاج وهو فهم السياق الاجتماعي الأوسع الذي يشكل إلى حد كبير الظروف الأساسية لأنشطة متقفي الكبار. ولا يشمل هذا ظروف الأطر السياسية والقانونية لبلد ما أو إقليم ما فحسب وإنما يشمل أيضاً المفاهيم والآراء السائدة حول تعليم الكبار بما في ذلك الآراء غير المعلنة والكامنة. تمثل التحيزات القائمة في المجتمع أو الثقافة والمتعلقة بتعلم وتعليم الكبار ظرفاً يرتبط بالسياق ويؤثر في أنشطة وأفعال متقفي الكبار. وبشكل التفكير الواعي في هذا الجانب جزء لا يتجزأ من المهارات الأساسية لمتقفي الكبار المهنيين.

منحى العمل

لا يقتصر المنهاج العالمي على المهارات المهنية فحسب بل يشمل أيضاً المهارات الشخصية والاجتماعية. ويرتبط تطبيق المعرفة بطريقة تعامل متقفي الكبار مع المتعلم أو مجموعات المتعلمين والقدرة على التعلم مدى الحياة. يوفر المنهاج مزيج من النظرية والتطبيق وتشكل نتائج النظريات العلمية لتعلم الكبار أساساً ومتطلباً هاماً للتطبيق العملي والتفكير والتطوير. يعتبر الربط بين مراحل اكتساب المعرفة النظرية ومراحل التمرين العملي والتجربة والتطبيق شرطاً مسبقاً وأساسياً لتنفيذ المنهاج.

يتضمن النموذج المثالي لتنفيذ المنهاج الممارسة المهنية الحقيقية. ويتطلب هذا الأمر تقسيم وحدات التعليم على مدى فترة أطول من الزمن بحيث يتخللها مراحل تطبيقية للمشاركين، أي يتم تقسيمها بحسب المدخلات – الخبرة العملية – التفكير في التطبيق.



يمكن في المقابل تصميم مرحلة لاحقة من المدخلات بناءً على نتائج التأمل والتفكير مما يؤدي إلى خلق عملية تحسن دائرية كما هو مبين في السهم في الرسم البياني.

منحى المشاركين

يعتبر منحى المشاركين المبدأ الرئيسي في تعليم الكبار الذي يركز عليه المنهاج العالمي. يفسح المنهاج المجال لكثير من الحرية من حيث التطبيق والتنفيذ الفعلي، الأمر الذي يمكن استخدامه في تكييف المحتوى والأساليب لتنمائي مع ظروف واحتياجات المشاركين. وينطبق مثل هذا الأمر فعلياً على وحدات المنهاج الرئيسية. وهناك أيضاً مجال أكبر للمرونة والتكيف الشخصي تقدمها أجزاء المنهاج والتي يمكن تصميمها بكل حرية بحسب الاحتياجات المحلية والأهداف المحددة.

ويشمل منحى المشاركين جوانب أخرى مثل محتوى وأساليب التعلم للمشاركين والنظر في خبراتهم ومعارفهم إضافة إلى العلاقة بين المعلمين والمشاركين المبنية على أساس الجودة والاحترام المتبادل.

وخلال مرحلة التنفيذ، تتطلب هذه المبادئ الاتصال البناء والمحفز والتنظيم المرن للدورة التدريبية ومجموعة متنوعة من الطرق والأساليب من بين أمور أخرى تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات والمتطلبات المختلفة.

استدامة التعلم

يتوجب على تعلم وتعليم الكبار تعزيز قدرة المشاركين على التعلم بشكل فعال بحيث تدوم نتائج التعلم طويلاً وتشكل الأساس للتعلم في المستقبل. لذا لا يعتبر تعليم الكبار مجرد مهمة لتدريس المحتوى وإنما أيضاً لمساعدة المتعلمين على تطوير "إدراك الإدراك" (القدرة على التفكير في عملية التعلم الخاصة بالفرد – metacognition) وتعريفهم بالأدوات والفنيات اللازمة لمساعدتهم في عملية التعلم الذاتي المنظم. ومن المهام الحيوية، زيادة الدافعية للتعلم المستمر جنباً إلى جنب مع مهارات تحديد والتأمل في

وتحسين عمليات التعلم الخاصة بالمشاركين. وهذا أيضاً شرط مسبق للتمكن من تطبيق المعرفة والكفاءات ضمن الظروف المختلفة بشكل ناجح ودمجها بالمعارف والكفاءات الجديدة.

7. القضايا المشتركة

هناك عدة مواضيع ومبادئ يمكن أن تشكل عنواناً للوحدات التدريبية الاختيارية، ولكن نظراً لصحتها وفعاليتها على الصعيد العالمي، كما جاء في وثائق دولية عدة بما في ذلك إطار عمل بيليم، ينبغي النظر إليها كقضايا مشتركة (على سبيل المثال، كجزء من الدور الاجتماعي لمتفقي الكبار وكجزء من مواد التعلم وكموضوع للمناقشة الجماعية أو بعض الأساليب الأخرى الخ). وتتلخص هذه المواضيع/المبادئ بما يلي:

- **النهج الذي يراعي الفوارق بين الجنسين (الجندر) في تعليم وتعلم الكبار:** يجب أن يُمكن هذا النهج المشاركين من طرح وتقديم موضوع المساواة بين الجنسين والعناصر الأساسية للتعامل مع الاختلافات ضمن ممارسات التعليم الخاصة بهم. وبالتالي ينبغي أن يزيد التدريب من الوعي حول القضايا المتعلقة بالجنس والحساسية الثقافية والانفتاح بشأن الاختلافات الثقافية والمقدرة على العمل بطريقة تراعي الفوارق بين الجنسين. وتشكل المشاركة والإدماج والمساواة وتمكين المرأة والفئات الضعيفة الأخرى جزءاً أساسياً من المهارات التي ينبغي توفرها لدى متفقي الكبار.
- **التنمية المستدامة وتغيير المناخ:** يتم التعامل مع هذه القضايا ضمن سياق حقوق الإنسان، ولا سيما حقوق الأجيال القادمة ومسؤوليتنا تجاهها وتجاه البيئة. وكما أشارت رابطة آسيا وجنوب المحيط الهادي للتعليم الأساسي وتعليم الكبار (ASPBAE): "يشكل التعليم من أجل التنمية المستدامة الإطار الأكبر للتعليم الذي يسعى إلى دمج القيم والمبادئ والممارسات الإنمائية التي تخاطب المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئية التي يواجهها الناس في القرن الحادي والعشرين".¹⁷
- كما ورد في إطار عمل بيليم، يجب أن يسهم تعليم وتعلم الكبار في التنمية المستدامة والسلام والديمقراطية. لذا يعتمد تطبيق المنهج العالمي على قيم ومبادئ الحرية والإنسانية والديمقراطية وتطوير قدرات المشاركين للعمل بطريقة ديمقراطية ومنفتحة ذات حساسية ثقافية. تتطلب الرؤية الخاصة "بعدم يُستبدل فيه النزاع العنيف بالحوار وثقافة السلام القائمة على العدالة" كما ورد في إعلان هامبورغ حول تعلم الكبار / المؤتمر الدولي الخامس حول تعليم الكبار (CONFINTEA V) خلق متفقي الكبار لمثل هذه الأجواء أثناء التدريبات التي يعملون على تنفيذها وإلهام المشاركين للعمل بطريقة مماثلة في ممارسات تعليم الكبار الخاصة بهم.

8. العناصر الأساسية المشتركة والمتغيرة

نظراً للسياقات الاجتماعية والثقافية الكثيرة التفاوت، قد يبدو استخدام المنهج العالمي لتعليم وتعلم الكبار في كافة أرجاء العالم وعبر كافة الحدود أمراً مستحيلاً. ومع ذلك، يعتقد المبادرون بفكرة المنهج بأن دور متفقي الكبار، كما يصوره المنهج العالمي، يركز على الأسس والمبادئ الجوهرية والرئيسية ذات الصلة في كافة أنحاء العالم. ومن منظور المنهج العالمي، تشمل العوامل المشتركة لمتفقي الكبار في العالم:

- مهمة دعم عمليات التعلم
- مهمة تعزيز حرية تقرير المصير الذاتي للمتعلمين الكبار
- النظر إلى المتعلمين الكبار كأشخاص ناضجين وقادرين على تحديد أو المشاركة في تحديد عملية التعلم بشكل حاسم

تشكل هذه المبادئ بالنسبة للمنهج العالمي أساساً لا غناً عنه. وعلاوة على ذلك، يفسح المنهج مجالاً كافياً للتعبير وبالتالي يسمح بتلبية الاحتياجات المختلفة للحالات الفردية. ويشير المنهج العالمي إلى الاختلاف أو التنوع بين الثقافات والأعراف وظروف الأطر الاجتماعية والسياسية والاقتصادية كما يأخذها بعين الاعتبار. ويعود الفضل في ذلك إلى حرية التصميم المتاحة ضمن

الوحدات التدريبية الرئيسية الخمسة وخاصة الجزء المتغير من المنهاج. وسيتم تصميم هذا الجزء بحرية مطلقة بحيث يشكل 30% من حجم المنهاج الكلي (أنظر القسم اللاحق).

قد تشير حرية التغيير والتصميم إلى عدة مجالات مختلفة:

- النواحي الجغرافية الإقليمية التي تساعد على التعبير عن الاحتياجات المحلية المحددة. ويمكن الأخذ بعين الاعتبار الأمور التي تجعل البيئة المحلية مميزة، أكان ذلك بسبب عرف محدد أو مواضيع مجتمعية ملحة أو مفاهيم ذات أهمية أكبر في الأقاليم البلدان والقارات المختلفة.
- الجوانب المحددة للمجموعة المستهدفة (وتشير المجموعة المستهدفة في هذا السياق إلى الكبار الذين يعمل معهم المشاركون في الدورة التدريبية ضمن مهامهم المحددة إما حالياً أو في وقت لاحق): يمكن تحديد الجوانب الرئيسية بطريقة هادفة في الأجزاء المتغيرة من المنهاج اعتماداً على المتطلبات والخصائص المختلفة (الجندر، العمل، مستوى التعليم، الخبرات المهنية، العرق، الإعاقة،...) التي تُظهرها المجموعات المحلية المستهدفة أو الاهتمامات والأهداف التي يمكن أن تظهر من خلال المشاركة في البرنامج التعليمي (محو الأمية، التمكن،...).
- مجال وجوانب المواضيع المحددة: يقدم هذا طيف واسع من الطرق الممكنة لتفصيل المنهاج بشكل ملموس – ابتداء من تحديد مجالات رئيسية كالتعليم الأساسي أو أفرع التدريب المهني المختلفة وتمتد إلى الندوات أو الحلقات الدراسية الكلاسيكية بحسب تقليد التعليم الليبرالي. وإن لزم الأمر، يمكن دمجها مع محاور المعرفة أو مواضيع الدراسة المرتبطة بالمهنة (مثل تدريس اللغويات أو محو الأمية أو ما شابه ذلك).
- المهام الإدارية في تعليم الكبار: يركز المحور الرئيسي لمنهاج تعليم الكبار على عمل التدريس الذي يتم باتصال مباشر مع المتعلمين. ويتم تغطية مهام التنظيم والتخطيط والتنسيق فقط إلى الحد الذي تكون فيه ضرورية لإعداد وتنفيذ أعمال التدريس. ومن الممكن استخدام الجزء المتغير من المنهاج لتغطية شريحة أوسع من مهام مثقفي الكبار وذلك من خلال التركيز على التخطيط والتنظيم والمهام الإدارية على المستوى المؤسسي أو على مستوى البرامج.
- النواحي المتعلقة بالوضع: يمكن أن تنتج عن الأوضاع المحددة احتمالات وإمكانات إضافية – مثل مشروع معين يتطلب ملامح وخصائص محددة لمتقف الكبار؛ الأزمات السياسية حيث تكون هناك حاجة لمن يستطيع تنفيذ برامج التعليم بشكل مستهدف، الخ.
- الجوانب الخاصة بالقواعد والقوانين: يمكن في بعض الحالات تحديد معايير المؤهلات، أكان ذلك من خلال التشريعات الوطنية أو عن طريق القواعد والقوانين على مستوى مزود خدمة التعليم. ويمكن استخدام الجزء المتغير من المنهاج لتعديل معايير المؤهلات هذه.

تمثل ال 30% المرتبطة بالجزء المتغير من المنهاج نسبة المبادئ التوجيهية. وهذه أيضاً يمكن تعديلها تماشياً مع الظروف الخاصة بحسب كل بلد. وعلى سبيل المثال، يمكن لمعيار معين أن يسمح بإضافة عدد أكبر من الأجزاء المتغيرة. وفي حالات أخرى، يكون من الممكن أخذ خبرات المشاركين السابقة وكفاءاتهم بعين الاعتبار ونسبها للمنهاج ككل. وفي مثل هذه الحالات، يمكن تخفيض نسبة التدريس ووحدات التعليم المنظمة التي يتعين استكمالها في الجزء المتغير من المنهاج وفقاً لذلك.

وتحت أي ظرف من الظروف، لا يجوز الجمع بين المنهاج الرئيسي والأجزاء المتغيرة بطريقة أوتوماتيكية بحتة، وبدلاً من ذلك، يجب أن يعتمد كلا الجزئيين على بعضهم البعض. يمكن أن تسهم الأجزاء المتغيرة في تطوير أو توسيع الكفاءات المكتسبة في الجزء الرئيسي من المنهاج. ويمكن أن تُكرّس خصيصاً لتطبيق المحتوى الذي يتناوله الجزء الرئيسي من المنهاج. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تركز الأجزاء المتغيرة على تحليل الحالات الدراسية أو التعامل مع الأساليب المتخصصة وجوانب التطبيق الخاصة. وينتج عن ذلك مجموعة واسعة من الاحتمالات والإمكانات لتوليف المنهاج العالمي وفق سياق التطبيق المحدد، أكان ذلك في البلد أو الإقليم أو الفئة المستهدفة أو وضع معين أو منطقة معينة. وباختصار، ينبغي إعداد دورات تدريبية مصممة خصيصاً لفئات أو جماهير مختلفة. وإضافة إلى ذلك، تعتبر التوصيات المتعلقة بتطبيق المشاركين لممارسات التدريس الخاصة بهم إضافة إلى الدراسة الفردية فرص جيدة لاستيعاب التنوع الجغرافي الثقافي والاحتياجات المختلفة الكثيرة والطبيعة المتنوعة لتعليم الكبار.

9. لمحة عامة عن المنهاج العالمي

لقد تم تخصيص 25 نقط من نقاط (ECTS)¹⁸ مما يعادل حجم العمل للمشاركين بحوالي 660 ساعة تقريباً وتوزع على مجموعة من: (أ) الوحدات المواضيعية و (ب) أنواع مختلفة من أشكال التعلم.

ومن حيث الوحدات المواضيعية، يشمل المنهاج العالمي ما يلي:

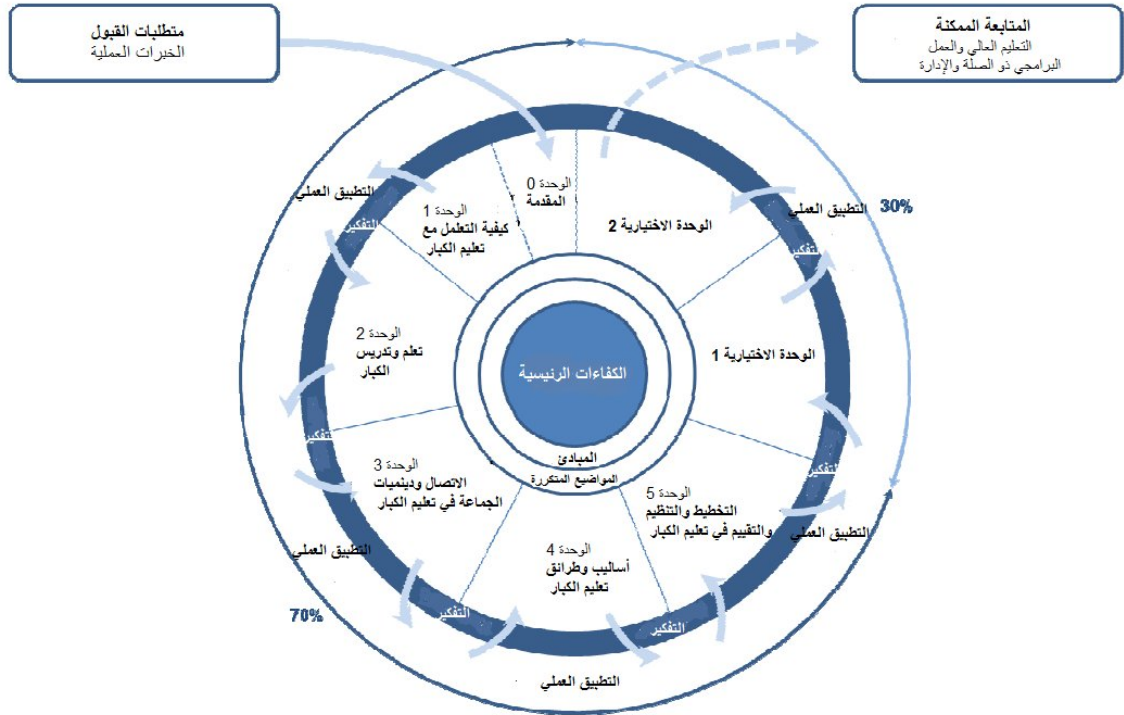
- وحدة تمهيدية اختيارية واحدة
- خمس وحدات مواضيعية رئيسية
- وحدة أو ثلاث وحدات اختيارية (وهذا يعتمد على الحجم)

وفيما يتعلق بأشكال التعلم، يشمل المنهاج العالمي ما يلي:

- تسلسل الوحدات التي تم تدريسها في كل وحدة
- الدراسة الذاتية الفردية للمشاركين في كل وحدة
- التطبيق العملي المرافق: يطبق المشاركون ويفكرون بالأمر التي قد تعلموها في محيط العمل؛ ويتم توفير التوجيه والإرشاد من قبل المدربين

وبالنظر إلى **الوحدات المواضيعية** تكون النسبة بين الوحدات الرئيسية والوحدات الاختيارية 70:30 وهذا يعني تخصيص 462 ساعة من تعلم المشاركين للوحدات المواضيعية الرئيسية الخمسة، بينما تخصص حوالي 198 ساعة للمواضيع المنتقاة بشكل فردي والمتعلقة بالوحدات الاختيارية (أنظر الفقرة أدناه).

¹⁸ وفقاً لنقل الرصيد ونظام التراكم الأوروبي (ECTS)، فهذا يعادل 12-15 نقطة من نقاط ECTS (تعاادل نقطة واحدة من نقاط 25-30 ECTS ساعة عمل واحدة للمتعلمين)



وبالنظر إلى أشكال التعلم، تكون النسبة بين متواليات التدريس والدراسة الفردية للمشاركين من جهة وبين التطبيق العملي المرافق لذلك من جهة أخرى 60:40. وهذا يعني بأن يصرف المشاركون 396 ساعة في المشاركة في الجلسات التدريبية والقراءة والتمارين الفردية وحوالي 264 ساعة في تطبيق ما قد تعلموه في بيئات العمل الحقيقية بدعم من المدرب الذي يقدم التوجيه والإرشاد خلال هذه العملية.

وكما يمكن ملاحظته في هذا التوزيع، يُعير المنهاج العالمي أهمية كبيرة للتطبيقات العملية المرافقة، وقد يأخذ على سبيل المثال التطبيق العملي المرافق الأشكال التالية:

- يتم استخدام خبرات التدريب لتطبيق النظرية على أرض الواقع ومواصلة تطوير وصقل الكفاءات.
- يقدم التأمل والتفكير في "مجتمعات الممارسة" والملاحظة المتبادلة واستكشاف طبيعة الوظيفة (job shadowing) والتغذية الراجعة حول التدريب وجهة النظر الخارجية اللازمة للتعرف على نقاط القوة والضعف فيما يتعلق بنمط التدريب الخاص بالفرد.
- يسهم الإرشاد والتوجيه المقدم من قبل المدربين الذين يستخدمون المنهاج العالمي فرصة لمعالجة التحديات الخاصة بالتطبيق العملي لتعليم الكبار والاستفادة من معرفة الزملاء ذوي الخبرة.
- يعتبر الإعداد والتخطيط ومراجعة الجلسات التدريبية شرط مسبق ضروري للأداء المهني للمدربين والتحسين المستمر لجودة التعليم.

لم يتم تحديد أو تثبيت التوزيع للتطبيقات العملية المرافقة بين الوحدات المواضيعية المختلفة بشكل نهائي. ويمكن للمشاركين، ضمن قواعد معينة، اختيار أولوياتهم الشخصية هنا. وتقتصر القواعد التي لا يمكن تغييرها على ما يلي:

- ينبغي تحقيق 200 ساعة من التطبيقات العملية المرافقة ضمن سياق الوحدات التدريبية الرئيسية الخمسة و 50 ساعة في سياق الوحدات التدريبية الاختيارية

- يمكن اعتماد ثلاث نقاط من نقاط ECTS بحد أقصى (أي ما يعادل 75 إلى 90 ساعة) للتطبيقات العملية المرافقة لكل وحدة تدريبية من المنهاج العالمي. وقد وُضعت هذه القاعدة لضمان تغطية التطبيقات العملية لمجموعة واسعة من المواضيع بشكل كاف ولتجنب تكرير كافة العمل لتناول موضوع واحد فقط.

إضافة إلى ذلك، هناك إمكانية بأن يحصل المشاركون ممن لديهم خبرات عملية سابقة كمثقفين كبار على نقطة واحدة من نقاط ECTS (أي ما يعادل 25-30 ساعة) مقابل هذا الخبرات ويتم اعتمادها كجزء من متطلبات التطبيقات العملية بشكل عام والتي تصل إلى 264 ساعة.

وللحصول على لمحة عامة حول توزيع الساعات ونقاط ECTS بين الوحدات المواضيعية وأشكال التعلم المختلفة، أنظر الجدول أدناه.

الجدول الزمني المفصل:

اسم الوحدة	المحتوى الرئيسي (العناوين)	حجم العمل	نقاط ECTS
الخبرات التدريبية الأولية		25 ساعة	(1) 19
الوحدة 0: المقدمة	• معلومات حول المنهاج العالمي • معلومات حول التدريب • معلومات حول مزود التدريب • معلومات حول المشاركين وتوقعاتهم • توقعات المنهاج العالمي بشأن المشاركين • بناء العلاقات	غير محدد	لا توجد نقاط مخصصة لذلك
الوحدة 1: كيفية التعامل مع تعليم الكبار	• فهم تنوع واختلاف تعليم الكبار • تعليم الكبار في السياق الوطني والعالمي • تعليم الكبار كمهنة ودور مثقف الكبار في ضوء المنهاج العالمي	32 ساعة تعليم (≈ 4 أيام) 32 ساعة نت الدراسة الفردية	2
التطبيقات العملية والتمارين			
(لغاية 3) 20			
الوحدة 2: تعلم وتدريب الكبار	• نظريات وأسباب التعلم • أنشطة التدريس في تعليم الكبار • أشكال المعرفة • تعلم الكبار • الدافعية للتعليم	24 ساعة تعليم (≈ 3 أيام) 36 ساعة من الدراسة الفردية	2
التطبيقات العملية والتمارين			
(لغاية 3) 21			
الوحدة 3: الاتصال وديناميات الجماعة في تعليم الكبار	• الاتصال في تعليم الكبار	32 ساعة تعليم (≈ 4 أيام)	2

¹⁹ لاستكمال المنهاج العالمي ينبغي على المشاركين استكمال 200 ساعة على الأقل من التطبيقات العملية. ويمكن خصم 25 ساعة من رصيد الساعات إذا توفرت لدى المشاركين خبرات تدريب سابقة. ويمكن توزيع الـ 75 ساعة المتبقية من الخبرات العملية بما يبدو مناسباً للمشاركين والمدرّبين

²⁰ نفسه

²¹ نفسه

	• دينميات الجماعة في تعليم الكبار	32 ساعة من الدراسة الفردية	
الوحدة 4: أساليب وطرائق تعليم الكبار	• إدماج الأساليب والطرائق في التعليم • لمحة عامة حول الأساليب والطرائق	25 ساعة تعليم (≈ 4 أيام) يقوم المشاركون بالإعداد والتدريس والتفكير فيما لا يقل عن 3 دروس خاصة بهم	1
التطبيقات العملية والتمارين بما يعادل 100 ساعة			
الوحدة 5: التخطيط والتنظيم والتقييم في تعليم الكبار	• مراحل دورة الأنشطة المهنية • لمثقف الكبار • تقييم الاحتياجات • التخطيط • التنظيم • التقييم • ضمان الجودة	32 ساعة تعليم (≈ 4 أيام) 45 ساعة من الدراسة الفردية	3
التطبيقات العملية والتمارين (لغاية 3) 22			
التقييم النهائي (مفهوم التدريب والتطبيق العملي)			
-			
الوحدات الإلزامية			
ECTS 10	144 ساعة تعليم	145 ساعة من الدراسة الفردية	
		289 ساعة في المجلد	
ECTS 8	200 ساعة من التطبيقات العملية		
الوحدات الاختيارية			
ECTS 5	120 ساعة تعليم أو دراسة فردية		
	50 ساعة من التطبيقات العملية		
ECTS 25	660 ساعة		

يجب النظر إلى الوحدات التدريبية كوحدات مستقلة، ومع ذلك، هناك العديد من المواضيع والعوامل المرتبطة ببعض والتي ينبغي انتقاؤها وأخذها بعين الاعتبار عند تنفيذ المنهاج العالمي.

وينطبق هذا الأمر بشكل خاص على العلاقة بين وحدة "تدريس وتعلم الكبار" ووحدة "أساليب وطرائق التعليم". وتستند وحدة الأساليب والطرائق إلى وحدة تدريس وتعلم الكبار والتي تهدف إلى نقل المعرفة المتعلقة بفهم المبادئ الأساسية للتدريس. وبينما يكون التركيز في وحدة "تدريس وتعلم الكبار" على المبادئ النظرية التي ينبغي توضيحها والتفكير فيها باستخدام أمثلة (طرائق) فردية محددة، ينطبق هذا أيضاً على وحدة "أساليب وطرائق تعليم الكبار": تعمل الوحدة على إنشاء ذخيرة واسعة من الأساليب والطرائق لتحقيق أهداف عملية مختلفة ضمن إجراءات التدريس للمعلم. ولا يعني هذا تخصيص الوحدة فقط لطرح وتجربة الأساليب والطرائق، بل على العكس، هناك حاجة للتفكير في الأساليب والطرائق المختبرة وربطها بالمبادئ النظرية المكتسبة.

²² لاستكمال المنهاج العالمي ينبغي على المشاركين صرف 200 ساعة على الأقل في التطبيقات العملية. ويمكن حسم 25 ساعة من رصيد الساعات إذا توفرت لدى المشاركين خبرات تدريب سابقة. ويمكن توزيع الـ 75 ساعة المتبقية من الخبرات العملية بما يبدو مناسباً للمشاركين والمدرسين

وبالتالي لا تمثل وحدة "تدريس وتعلم الكبار" ووحدة "أساليب وطرائق تعليم الكبار" تفرقة بين النظرية والتطبيق في وحدتين منفصلتين ولكنها تخلق عوضاً عن ذلك نواحي تركيز مختلفة ضمن العلاقة بين النظرية والتطبيق التي ينبغي النظر إليها دوماً على أنها وحدة واحدة.

ولضمان اكتساب المهارات اللازمة، ينبغي على المشاركين إثبات ما يلي:

- (أ) المقدرة على تصميم مسار تدريبي يختارونه بما يتماشى مع احتياجات ومتطلبات مشاركيهم
- (ب) القدرة على تيسير جلسة تعلم وفقاً لمبادئ ديناميات الجماعة وسيكولوجية تعلم الكبار، الخ

يمكن للمدربين المسؤولين عن تنفيذ المنهاج العالمي التأكد من هذه القدرات عن طريق مراجعة وثائق التخطيط أو خطة التدريب ومراقبة جلسة تدريبية مقدمة من قبل المشارك.

10. المتطلبات الأساسية لتنفيذ المنهاج العالمي

المشاركون

لا يوجد ما ينص على شروط الأهلية للمشاركين، ولكن بينما يركز المنهاج بشكل كبير على الممارسة العملية، ينبغي أن يظهر المشاركون كفاءاتهم المكتسبة على أرض الواقع. ومن الناحية المثالية، ينبغي أن يكون المشاركون قد باثروا عمل التدريس في مجال تعليم الكبار عند بدء برنامج التأهيل. وفي جميع الحالات، يكون من الضروري إتاحة الفرصة للمشاركين لبدء مثل هذا العمل خلال برنامج التأهيل.

ومن الخطأ له خلال مرحلة اختبار المنهاج العالمي إدماج الاعتراف بالتعلم السابق في تصميم المسار. وسيتم استخدام خبرات "إثبات الكفاءات النفس تعليمية لمثقي الكبار" (VINEPAC) (أنظر ب.1 والملحق 1) كنقطة بداية لمزيد من التطوير.

المدربون

لم يتم تحديد المتطلبات الخاصة بالأفراد الذين يطبقون المنهاج في مجال التخطيط والتدريس بشكل رسمي (المعلمون، المدربون،...). ومع ذلك، فمن الضروري توفر درجة واسعة من المعرفة في مجال تعليم الكبار أو الخبرة الشخصية في العمل في هذا المجال كحد أدنى. وبالنسبة للعناصر الفردية، يمكن قبول المختصين من ميادين معينة (على سبيل المثال، علم النفس أو تخصص اللغات) ممن ليست لديهم الخبرة في تعليم الكبار، ولكن في نفس الوقت، يجب وضعهم ضمن فريق من المدربين ذوي الخبرة لضمان جودة البرنامج.

مزودو خدمات التدريب

ينبغي توفر الخصائص المهنية اللازمة لدى المؤسسات المنفذة للمنهاج العالمي (من حيث المعرفة وصلتهم بالمدربين والمشاركين إضافة إلى البنية التحتية) وذلك لتقديم بيئة تعلم تمتاز بالجودة لخريجي المنهاج العالمي. ولا تتمكن غالباً مؤسسة واحدة من تقديم كافة العناصر المدرجة في المنهاج العالمي، وبالتالي لا يسهم النهج المشترك بتحسين نوعية التدريب فحسب بل يعزز أيضاً التشبيك وتبادل المعرفة حول تعليم الكبار. وقد تم اتخاذ قرار واع بعدم إدراج المزيد من التفاصيل حول هذا المجال في هذا القسم وذلك تجنباً لفشل تنفيذ المنهاج بسبب المتطلبات الرسمية. وقد يكون من المستحيل في بعض أرجاء العالم تلبية هذه المتطلبات نظراً لعدم وجود الهياكل اللازمة.

الإجراءات – كيفية التنفيذ

يتوجب عند تقديم المنهاج العالمي توليفه مع السياق المؤسسي والمهني المحدد لدعم عملية تطوير نظام تعليم الكبار. وهذا يستلزم عدم اعتبار المنهاج العالمي كحل مستقل بحد ذاته وإنما كجزء لا يتجزأ من السياق القائم.

نظراً لمحدودية الخبرات المتعلقة بالتطبيق العملي حتى الآن، يوصى بشكل عام بالأمر التالي:

- ربط المناهج المحلية ببرامج التدريب القائمة
- إشراك كافة أصحاب المنفعة المحتملين
- موازنة المنهاج العالمي مع السياسات الوطنية والمطالب المحلية
- التعاون على المستوى الإقليمي

يقترح قبل موازنة المنهاج مع السياق المحلي تحديد المسارات والمفاهيم القائمة الأمر الذي يتم غالباً مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. يتكون عادة أصحاب المصلحة من:

الحكومة: وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل و/أو الاقتصاد ووزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة التخطيط.
المؤسسات الدولية: اليونسكو ومجموعة تنسيق قطاع التعليم والحركة العالمية للتعليم والمنظمات غير الحكومية المعنية والمنفذين (تتوفر القوائم على الموقع التالي: www.devdir.org)
هيئات التعليم: الجامعات ومدارس التدريب المهني ومراكز تدريب المعلمين ومراكز تعليم الكبار والمنظمات المعنية وجمعيات المدربين.

المنظمات ذات التداخل المحتمل: الغرف والمنظمات غير الحكومية مثل المنظمات العاملة في مجال التنمية الريفية.

ستتفاوت نتائج رسم الخرائط (mapping) بشكل كبير تبعاً للتقاليد المحلية والأولويات والاحتياجات. وبناءً على هذا التقييم، ينبغي تشكيل مجموعة عمل لضمان التوليف مع سياسة الحكومة والممولين والربط مع الجهات الفاعلة الرئيسية المزودة لبرامج مشابهة والحصول على الخبراء والموارد لتخطيط وتنفيذ المنهاج العالمي. وينبغي مناقشة تطوير مفهوم التدريب مع أعضاء مجموعة العمل وتطبيقه باستخدام أكبر قدر ممكن من الموارد المشتركة.

ينبغي قبل البدء بعملية التنفيذ مراعاة تلبية الاحتياجات المختلفة لأصحاب المصلحة بعناية ومراعات توفر البنية التحتية والموارد اللازمة. ويمكن في بعض الأقاليم تخفيض تكاليف التعاون الإقليمي من خلال تطوير مواد تدريبية مشتركة واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

11. هيكلية المنهاج

بما أن المنهاج العالمي مصمم بطريقة تأخذ منحى الكفاءة، تمثل بيانات الإطار المؤسسي بشأن مدة ونطاق الوحدات التدريبية الفردية توصيات تعتمد على الخبرات المكتسبة عن طريق الممارسة. وهناك إمكانية لتقصير المدة في حال تمتع المشاركون بمستوى معين من المعرفة الأساسية. ولتنظيم عملية تنفيذ المنهاج إلى وحدات درس من حيث الوقت، هناك عدة نماذج مختلفة يمكن استخدامها من حيث المبدأ ابتداءً من دورة مكثفة بدوام كامل إلى تقسيم البرنامج إلى وحدات درس قصيرة على مدى فترة أطول من الزمن. كما ويجب إعطاء قيمة كبيرة لربط وحدات الدرس بمراحل وأنشطة الدراسة الفردية للمشاركين. يتمثل السيناريو المثالي بنموذج يتم فيه دمج مراحل "التعلم الذاتي" (مثل تجربة ما قد تم تعلمه والتأمل فيه) بين مرحلتين تعليميتين. وبالنسبة لوحدات التدريب المخصصة للتعليم والتعلم وطرائق التعليم، فهذا يتطلب من الناحية المثالية أن يكون المشاركون عاملون فعلياً في مجال التعليم. ويمكن لمراحل الدرس الإعداد لمراحل التعلم الذاتي ودعم التطبيق المهني لما قد تم تعلمه من خلال مهام العمل الهادف ومهام التفكير. وبهذه الطريقة يمكن ربط النظرية والتطبيق على النحو الأمثل.

وبالنسبة لترتيب الوحدات التدريبية، يوصى بالبدء بالوحدة الأولى والثانية لأنهما توفران المعرفة النظرية الأساسية والفهم حول تعلم وتعليم الكبار. ويمكن التعامل مع ترتيب الوحدة الثالثة والخامسة بطريقة أكثر مرونة.

تستند المتطلبات المادية المتعلقة بالغرف المخصصة للمراحل الدراسية إلى مبادئ تعلم الكبار. ويتطلب الكبار غرف مكيّفة ومهيأة خصيصاً لهم. ولا يعني ذلك بأي شكل من الأشكال أن تكون الغرف كبيرة ومريحة جداً أو تحتوي على مفروشات عالية الجودة. فالمهم ألا تكون الغرف مجرد غرف كلاسيكية صممت للمدرسين لإلقاء المحاضرات في مقدمة القاعة بينما يجلس المتعلمون في مقاعد كلاسيكية صممت لأطفال المدارس. ويجب أن يشعر الكبار بالراحة في غرفة الصف كما يجب أن تتوفر المساحة الكافية للعمل في مجموعات صغيرة أو للقيام بالتمارين المحددة. ومن حيث الأدوات المساعدة في التدريس، فينبغي أن تتاح للمعلم الوسائل الإيضاحية والأدوات التقنية المناسبة دون الحاجة لذكرها بالتفصيل في هذا الجزء. فالهدف هو توفير الحد الأدنى من الوسائل التي يجب أن تشمل لوح أبيض أو أسود ومخطط إيضاحي ولوح دبابيس وحقيبة أدوات الميسر. وإلى أقصى حد ممكن، ينبغي توفر جهاز الحاسوب مع جهاز عرض الفيديو ولاسيما في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات لمحو الأمية بشكل عام.

12. ضمان الجودة والرصد

الرصد والدعم

بالنسبة لمرحلة الاختبار، سوف يقوم المعهد الألماني لتعليم الكبار (DIE) والجمعية الألمانية لتعليم الكبار بدعم المكاتب المنفذة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار وذلك من خلال تقديم التوجيه والإرشاد في إعداد البرنامج التدريبي والبحث عن وتطوير المواد التدريبية وإيجاد الميسرين والمدربين المناسبين فضلاً عن تقديم المشورة المستمرة في حال مواجهة أية مشاكل أثناء عملية التنفيذ.

ومن خلال دعم الشركاء عن كثب، سيتم جمع الخبرات المباشرة المتعلقة بملائمة محتوى وهيكلية المنهاج العالمي. وعلاوة على ذلك، سيؤدي هذا إلى تمكين الفريق من إلقاء نظرة أعمق على فنون تنفيذ المنهاج على أرض الواقع وبالتالي، القدرة على جمع الدروس المتعلمة لتطبيقات مستقبلية.

لا يسهم الدعم الوثيق وتوثيق سيناريوهات التنفيذ بتحقيق جودة عالية للبرامج فحسب، بل يضمن أيضاً إدماج الفرص والعقبات والتطورات إضافة إلى شبكة المؤشرات الرسمية في عملية تحسين المنهاج العالمي.

مؤشرات الجودة للمنهاج ونظام الرصد

يعتبر حق التعليم نقطة البداية في تقييم المنهاج العالمي كما تم ذكره أعلاه. وسيتم استخدام الإطار المرجعي لمعايير تقييم المساعدات الإنمائية للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنطقة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD).²³ وبما أن المنهاج في مرحلة الاختبار الأولى، تكون الأسئلة التوجيهية عامة بشكل أو آخر وذلك لإدراك أكبر قدر ممكن من تنوع القضايا المتعلقة بالمنهاج العالمي.

المعايير	الأسئلة التوجيهية	المستفيدون	معايير الرصد	المصدر	التعليقات
وثيقة الصلة بالموضوع	إلى أي مدى يسهم المنهاج العالمي في تلبية الاحتياجات المجتمعية لكل بلد أو إقليم؟	المشاركون والمدربون والشركاء المعنيون في تنفيذ المنهاج	إلى أي مدى كان المستوى المهني للمدربين مصدر قلق للبلد المعني؟ هل لبي المنهاج العالمي أولويات المنظمات الشريكة؟	المقابلات الجماعية والفردية والاستبيانات	تحدد الصلة على مستوى المجتمع بشكل كبير بمدى ملائمة 30% من الوحدات الاختيارية والتركيز العام للشركاء

		هل حظي تبادل بناء القدرات باهتمام للشركاء؟			
<u>الفعالية</u>	إلى أي مدى تؤدي الأهداف إلى:	المشاركون والمدرّبون والشركاء المعنّيين بتنفيذ المنهاج العالمي	إلى أي مدى وبأي مجالات قد تمّ تحسين قدرات المشاركين على التدريب كنتيجة للتدريب؟ هل اكتسب المشاركون الكفاءات التي كان من المفترض أن يكتسبوها؟ إلى أي مدى استفاد تصميم وتنفيذ برنامج التدريب من المنهاج العالمي؟ إلى أي مدى أسهم المنهاج العالمي في تبادل المعرفة؟	المقابلات الجماعية والفردية والاستبيانات (البيانات الأساسية للمشاركين)	تتشكل الفاعلية بشكل كبير من خلال نوعية برنامج التدريب الفعلي من حيث المدرّبين والمفهوم.
<u>الكفاءة</u>	ما هي التباير التي استخدمت لتلبية احتياجات المدرّبين المشاركين بتكلفة أقل؟	المشاركون والمدرّبون والشركاء المعنّيين بتنفيذ المنهاج العالمي	ما هي الصعوبات التي واجهت تنفيذ المنهاج العالمي على أرض الواقع؟ تحديد أنشطة بديلة وتقديرات للتكلفة لتلبية احتياجات المدرّبين وتطوير خطط تدريبية وتعزيز تبادل المعرفة.	عصف ذهني مع أصحاب المصلحة	يصعب التمييز بين طريقة تطوير مفهوم التدريب وطريقة تنفيذه.
<u>الأثر</u>	هل استفادت الفئة المستهدفة الثانوية من التدريب من حيث المشاركة و/أو تحسن ظروف المعيشة؟	المشاركون في تدريبات المشاركين	هل كان محتوى التعلم ملائماً وهل تمّ تنفيذه بطريقة مهنية؟ هل تمّ تشجيع المشاركة؟	الاستبيانات	من الصعب سد الفجوة إذا فاق محتوى التدريب والظروف وأسلوب التقديم جودة المنهاج العالمي بكثير.
<u>الاستدامة</u>	كيف سيستمر تنفيذ المنهاج العالمي بعد انتهاء التمويل؟ هل تم تأسيس روابط بين مثقفي الكبار لا يزال استخدامها قائماً بعد مرور عام على المشروع؟	المدرّبون والشركاء المعنّيين بتنفيذ المنهاج العالمي.	نفس الأسئلة المدرجة تحت قسم "الأسئلة التوجيهية"	مقابلات المتابعة	

ينبغي أيضاً إهمال الآثار غير المقصودة أو العكسية (مثلاً قد تصبح عملية التخطيط لتدريب المدرّبين أكثر صعوبة من خلال تطبيق المنهاج العالمي). سيتم أيضاً مراجعة محتوى المنهاج العالمي وطريقة التنفيذ جنباً إلى جنب مع المشاركين للحصول على أكبر قدر ممكن من البيانات للمسودة النهائية.

13. آفاق المستقبل

الاعتراف بالتعلم السابق

يوفر الاعتراف بالتعلم السابق وسيلة أخرى لتصميم أو توليف برامج التدريب القائمة على أساس المنهاج بما يتماشى مع الاحتياجات الفردية: يمكن، من خلال الاعتراف بالتعلم السابق (RPL)، إعفاء المشاركين الذين يمتلكون الكفاءات المدرجة في المنهاج العالمي من بعض أجزاء التدريب. ويتطلب استخدام RPL الأدوات والإجراءات المناسبة التي تضمن إمكانية تحديد وتوثيق كفاءات المشاركين بطريقة عادلة وشفافة. وبالنسبة لمجال تعلم وتعليم الكبار توجد أدوات اعتراف بالتعلم السابق مثل إثبات الكفاءات النفس تعليمية لمتقني الكبار "Validpack" وحقيبة أدوات المسارات المهنية المرنة "Flexi-Path" المشار إليها في وقت سابق في المقدمة. وفي المرحلة التجريبية سيتم استكشاف كيفية استخدام هذه الأدوات ضمن المنهاج العالمي.

الشهادة

يتلخص الهدف في تقديم شهادة موحدة للدورات التدريبية والبرامج القائمة على المنهاج العالمي للجمعية الألمانية لتعليم الكبار والمعهد الألماني لتعليم الكبار. وللحصول على الشهادة ينبغي توفر أدلة على اكتساب المشاركين للكفاءات المحددة في المنهاج العالمي، إلا أن الإجراءات المرتبطة بالحصول على هذه الأدلة لم يتم تحديدها بعد.

ويجب النظر أيضاً في مسألة توسعة نطاق المنهاج العالمي ليشمل وحدات ومستويات للمؤهلات الإضافية. وتتضمن بعض الاحتمالات الممكنة تطوير وحدات تدريبية فردية من شأنها المضي قدماً في الجوانب المكانية ومتابعة مستوى المؤهلات لمخططي البرامج والمدراء في مجال تعليم الكبار.



ج. المنهاج

الوحدة صفر: المقدمة

الغاية

تكمن الغاية من هذه الوحدة التمهيدية في تعريف المشاركين بالمنهاج العالمي ووضع أساس متين من أجل استكمالهم الناجح لمسار التدريب. وهذا يشمل أبعاد عدة:

- أولاً، يتم تزويد المشاركين بكافة المعلومات ذات الصلة المتعلقة بالمنهاج بما في ذلك الأهداف العامة وفلسفة المنهاج والتفاصيل العملية الخاصة باستكمال مسار التدريب.
- ثانياً، توجه الدعوة للمشاركين لمشاركة المعلومات الخاصة بخلفيتهم المهنية واحتياجاتهم وتوقعاتهم بشأن التدريب مع مزود التدريب وذلك للتمكن من تصميم مسار التدريب المناسب.
- ثالثاً، توفر هذه الوحدة الفرصة للمشاركين والميسرين للاتصال مع بعضهم البعض وتبادل المعلومات وبناء علاقة شخصية وذلك للتمكن من إنشاء بيئة تعليمية بناءة.

الشكل أو التصميم

يتم غالباً على النحو المثالي تقديم هذه الوحدة من خلال اجتماع مع المشاركين والميسرين يستمر ليوم واحد على الأقل. وبدلاً من ذلك، يمكن استخدام المواد المطبوعة و/أو تلك المتوفرة على الانترنت لتزويد المشاركين والميسرين بالمعلومات اللازمة حول المنهاج. ويمكن أيضاً استخدام البريد الإلكتروني و/أو منتديات الانترنت لغايات التبادل المشترك والنقاش بين المشاركين والمدرّبين/الميسرين. ولكن باعتبار أن الهدف من هذه الوحدة هو بناء العلاقات الشخصية إلى أقصى حد ممكن بغرض توفير المعلومات، يوصى بشكل كبير وكلما أمكن، عقد اجتماعات مع كافة الجهات الفاعلة المشاركة عند بداية التدريب وقبل الانخراط بالوحدات المواضيعية اللاحقة. وفي كلتا الحالتين، من الضروري جداً أن يكون الاتصال في هذه الوحدة متعدد الاتجاهات، كما وأنه من الضروري، إلى جانب تبادل المعلومات، أن يحظى كل من المدرّبين والمشاركين بفرصة التعبير عن توقعاتهم ومطالبهم المتعلقة بالتدريبات.

المحتوى

يتضمن المحتوى الخاص بهذه الوحدة ما يلي:

معلومات حول المنهاج العالمي

- معلومات خلفية حول المنهاج العالمي وفلسفته ومبادئه
- أهداف المنهاج العالمي
- أهداف التعلم والكفاءات التي ينبغي اكتسابها
- مقدمة عامة حول الوحدات التدريبية

معلومات حول التدريب

- هيكلية التدريب
- أشكال أو صيغ التدريب

- أنشطة التعلم والأساليب والطرائق المتوقعة
- وسائل وقنوات الاتصال
- الجدول الزمني
- أماكن عقد التدريب

معلومات حول مقدم التدريب

- معلومات شخصية حول المدربين/الميسرين: الخلفية المهنية والخبرات في تعلم وتعليم الكبار
- تفاصيل الاتصال
- تفاصيل الاتصال للموظفين الإداريين وموظفي الدعم

معلومات حول المشاركين وتوقعاتهم

- معلومات شخصية عن المشاركين: الخلفية المهنية والخبرات السابقة في مجال تعلم وتعليم الكبار
- توقعات واحتياجات المشاركين

توقعات المنهاج العالمي تجاه المشاركين

- متطلبات الالتزام بالتعلم النشط أو الفعال
- متطلبات التفكير في والتطبيق العملي لمحتوى التعلم

بناء العلاقات

- التعرف على بعض
- تبادل بيانات الاتصال لمزيد من التواصل بين المشاركين والمدربين/الميسرين

المتابعة: تناول التوقعات

ينبغي استخدام المعلومات المولدة في الوحدة التمهيدية هذه حول توقعات المشاركين وخلفياتهم كأساس لتصميم وتوليف مسارات التدريب التالية مع السياق الفردي. ومن المرجح أن تتم عملية تصميم أو توليف المسارات التدريبية من خلال ناحيتين رئيسيتين:

- يمكن تكييف عملية اختيار المواضيع للوحدات التدريبية الرئيسية الخمسة بحسب خلفية المشاركين مثل أن يتم اختيار أمثلة وخاصة من المجالات التي ينشط فيها المشاركون (تدريبات محو الأمية أو التربية الديمقراطية أو تمكين المجتمع أو تدريبات المهارات المهنية).
- يمكن استخدام توقعات المشاركين لتحديد مواضيع الوحدة أو الوحدات التدريبية الاختيارية. ويمكن وضع تصور لهذه الوحدات بطريقة حرة طالما قد تم استيفاء بعض معايير الجودة الأساسية. وبالتالي، ينبغي استخدام الوحدات الاختيارية إلى أقصى حد ممكن ضمن حدود الموارد المتاحة لتوفير تدريبات مصممة خصيصاً لتلبية الاحتياجات الفردية.

ومن حيث المبدأ، من الممكن وضع تصور لطريقة ثالثة لتكييف التدريب: يمكن إعفاء المشاركين الذين يمتلكون جزءاً كبيراً من الكفاءات التي يفترض اكتسابها عن طريق المنهاج العالمي من بعض أجزاء التدريب. وهذا يتطلب استخدام إجراءات الاعتراف بالتعلم السابق (RPL)، ولكن بما أنه لم يتم وضع آليات للاعتراف بالتعلم السابق على نطاق واسع، يمكن أن يكون هذا خياراً واقعياً في الوقت الحاضر لحالات قليلة فقط. وقد يتغير هذا الوضع في منتصف المدة وذلك لأن بعض أدوات الاعتراف بالتعلم السابق (RPL) هي بالفعل متاحة لمتقني الكبار ويمكن تكييفها لغايات تتعلق بالمنهاج العالمي (أنظر آفاق المستقبل أعلاه).



المنهاج

الوحدة الأولى: كيفية التعامل مع تعليم الكبار

الكفاءة 24

يصل الأفراد الذين أكملوا المنهاج العالمي إلى معرفة وفهم وظائف وحديثات مجال تعليم الكبار وأهميته في السياق الاجتماعي الخاص بهم بالمقارنة أيضاً مع السياقات الأخرى الممكنة وفي ضوء الإطار الدولي الأوسع. وبالتالي فهم قادرين على وضع أدوارهم المهنية ضمن هذا السياق.

الأفراد الذين أكملوا المنهاج العالمي

- يدركون بأن ممارسة تعليم الكبار قد تشكلت من قبل وجهات النظر الإنسانية المختلفة والفهم المختلف للتعليم مما أدى إلى تكوين الفهم الأساسي لديهم حول تعلم الكبار وآدابه.
- يدركون التنوع في مجال تعليم الكبار وثقافته القائمة. فالمشاركون على دراية بالأشكال المختلفة لتعليم الكبار في بلدهم ويعرفون المعاني ودلالات المصطلحات الرئيسية الشائعة المستخدمة للإشارة إلى الأشكال المختلفة من تعليم الكبار.
- لديهم فهم أساسي للتطورات الدولية ذات الصلة بسياقهم الخاص في تعليم الكبار.
- قادرون على وضع سياق تعليم الكبار الخاص بهم ضمن التنوع الموجود في تعليم الكبار.
- قادرون على وضع أدوارهم الخاصة كمثقي كبار ضمن هذا السياق.
- معتادون على الأحكام الهامة لشروط الإطار القانوني الخاص بتعليم الكبار في بلدهم وفي المنطقة وعلى الصعيد الدولي.
- يمكنهم التمييز بين الفئات المختلفة وشرح الأشكال المعقدة من تمويل تعليم الكبار.
- على دراية بالملاحم الأساسية للسياسات الحالية ذات الصلة بتعليم الكبار.
- لديهم المعرفة حول أهم الجهات الفاعلة في تعليم الكبار في بلدهم وفي المنطقة وعلى المستوى الدولي.
- قادرون على التفكير بشكل جوهري في وظائف ومصالح الجهات الفاعلة المرتبطة بتعليم الكبار وفي علاقات السلطة/القوة القائمة.

الصلة بالوحدات الأخرى

يتمثل الغرض الرئيسي من هذه الوحدة في تطوير الفهم للمفهوم الشامل لتعلم وتعليم الكبار إضافة إلى الأفكار والجوانب الرئيسية المتعلقة بتعليم الكبار. وانطلاقاً من هذا المعنى، توفر هذه الوحدة الأساس للوحدات الأخرى كما وترتبط بينها. وهناك حاجة للتفكير في الوضع الثقافي، الذي يشكل الفكرة الرئيسية في هذه الوحدة، في كافة الوحدات الأخرى، وعلى سبيل المثال، عند التعرف على واختبار أساليب وطرائق معينة في التدريس (الوحدة الثالثة) أو التقييم (الوحدة الخامسة) أو عند التعامل مع نظريات التعلم المختلفة (الوحدة الثانية) أو مفاهيم الاتصال وديناميات الجماعة (الوحدة الرابعة). ويرتبط أيضاً موضوع الدافعية والمشاركة في تعليم الكبار (الوحدة الثانية) بشكل كبير بالطريقة التي يتم فيها إعداد تعليم الكبار في سياق معين.

²⁴ لا يشير وصف الكفاءة في هذه الوحدة إلى القدرة على العمل في المعنى الضيق، وإنما يشير إلى مجموعة أساسية من المعرفة والمواقف لتطبيق الكفاءات المدرجة في الوحدات اللاحقة بشكل مسئول.

هناك حتماً حاجة للتطرق مرة أخرى إلى دور مثقف الكبار ومواقفه المهنية وقيمه التي تم التمهيد لها في هذه الوحدة عند التعامل مع مبادئ التعلم وأنشطة التدريس (الوحدة الثانية). ولذا يوصى بشكل كبير الرجوع إلى المراجع في هاتين الودعتين.

المواضيع

• فهم التنوع والاختلاف في تعليم الكبار مبادئ علم التربية/ أصول تعليم الكبار:

- 0 الافتراضات الأنثروبولوجية (علم الإنسان)، بداية الإنسان والتعليم والتنشئة الاجتماعية
- 0 نظريات التعليم ومفهوم التعليم وتعليم الكبار
- 0 أخلاقيات تعليم الكبار

• فهم المجال : ماذا يعني "تعليم الكبار" وما هي الأمور التي يشملها؟

- 0 رسم تصور لمجالات التعليم الأخرى
- 0 تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة
- 0 المفاهيم النظرية حول تعليم الكبار
- 0 إدراك المفاهيم الرئيسية (مثل التعلم النظامي وغير النظامي وغير الرسمي...)
- 0 مجالات الممارسة المختلفة مثل التدريب المهني أو التثقيف المجتمعي

• دور السياق الاجتماعي التاريخي

- 0 الوضعية الثقافية لتعليم وتعلم الكبار

• وظائف وفوائد تعليم الكبار

- 0 بماذا يفيد تعليم الكبار؟
- 0 تصور لنواحي أخرى من تعليم الكبار
- 0 الاهتمامات الخاصة بتعليم الكبار

■ المتعلمون

■ المجتمع

■ الاقتصاد

■ هياكل الدولة (المستوى المحلي والإقليمي والوطني)

■ قطاع التعليم

0 فوائد تعليم الكبار

■ شخصية

■ القوة الاجتماعيةاقتصادية

■ عالمية

0 النواحي الجندرية (النوع الاجتماعي) المتعلقة بتعليم الكبار

• دور تشجيع المشاركة في تعليم الكبار

- حدود وإمكانيات تعليم الكبار
- علاقات القوة القائمة في مجال تعليم الكبار
- تعليم الكبار كنظام أكاديمي

تعليم الكبار في السياق الوطني والعالمي

- التطورات الوطنية والدولية في تعليم الكبار
- الملامح الرئيسية لسياسة تعليم الكبار
- التحديات الوطنية: في أي من السياقات يحدث تعليم الكبار؟
- الجهات الرئيسية الفاعلة في المجال

- 0 المحلية
- 0 الوطنية
- 0 الدولية
- 0 سوق تعليم الكبار – طبيعة المزود وجانب الطلب
- 0 الفئات المستهدفة

• ظروف الإطار الوطني

- 0 الأنظمة القانونية
- 0 تمويل تعليم الكبار
- 0 إطار البيانات الإحصائية (المشاركة في التعليم المستمر، الخ)

تعليم الكبار كمهنة ودور معلم الكبار بحسب مفهوم المنهاج العالمي

- الميزات الخاصة بمهنة تعليم الكبار
- المسارات المهنية/الوظيفية في تعليم الكبار – فرص الدخول والتطور
- حقوق وواجبات معلم الكبار – ظروف الإطار القانوني
- التأمل والتفكير في الدور الخاص
- 0 المنظور البيوغرافي (أي المتعلق بسيرة الشخص نفسه): لماذا أريد أن أعمل في مجال تعليم الكبار؟
- 0 المنظور الأخلاقي، المواقف والمسؤولية (أثر الأعمال والتصرفات الشخصية)
- الكفاءة الشخصية: مبادئ إدارة الوقت وإدارة الذات والتسويق الذاتي
- المنحى العلمي للعمل: تفسير نتائج الدراسات والإحصاءات، الخ.

الأدب المقترح (مختارات)

- فريري، باولو، تعليم المقهورين. نيويورك، 2007
- الياس، جون ل؛ مريم، شاران ب: الأسس الفلسفية لتعليم الكبار، مالابار، 1995
- المنتدى العالمي للتعليم، دكار، سينيغال. 2000. إطار عمل دكار. التعليم للجميع: الوفاء بالتزاماتنا المشتركة. باريس، اليونيسكو.

ملاحظات حول التنفيذ

بما أن تعليم الكبار قد شكّل بشكل كبير من قبل السياق المجتمعي الذي هو جزء لا يتجزأ منه، هناك حاجة ملحة لوضع هذه الوحدة ضمن سياق محدد أكثر من غيرها من الوحدات. ويوصى إلى درجة كبيرة بأخذ الخبرات السابقة للمشاركين كنقطة بداية وتركيز محتوى الوحدة حول واقع تعليم الكبار المحدد في بلادهم أو منطقتهم. تقدم المواضيع والأسئلة المدرجة أعلاه إطاراً للقضايا التي يمكن وينبغي التفكير فيها في هذه الوحدة. وعلى أية حال، لا يوصى بتناول المواضيع كل على حدة، كما ولا يعتبر مثل هذا الأمر إلزامياً. وبدلاً من ذلك يجب تشجيع المدربين والمشاركين على انتقاء المواضيع ذات الصلة الأكثر لهم والتعامل معها بتعمق أكبر. وحتى يكونون على بينة من خصوصيات سياق معين (مثل سياق الشخص نفسه) فمن الضروري أن تتاح إمكانية المقارنة والاطلاع على سياقات ومفاهيم بديلة أيضاً. لذلك، في حين تعتبر السياقية من الميزات الهامة في هذه الوحدة والتي ينبغي أن تقدم

الأساس الشامل، يوصى مع ذلك بتبني منظور أوسع من وقت إلى آخر والاعتماد على المقارنات عند اللزوم بين واقع تعليم الكبار المحدد للمشاركين وواقع آخر لتعليم الكبار. فعلى سبيل المثال، يُفترض أن يخدم تعليم الكبار غايات مختلفة وفقاً لوجهات النظر. ويمكن أن يكون التركيز مثلاً على تطوير المهارات المهنية المناسبة لسوق العمل أو تعزيز التفاهم والتماسك الاجتماعي أو تمكين الأفراد والمجتمعات من وضع مصائرهم في أيديهم وغيرها من الأمور الأخرى. وإذا كانت خبرات المشاركين قد تشكلت بشكل كبير من خلال أي من هذه الغايات، فيجب أن تمكنهم هذه الوحدة من إدراك غاياتهم الشخصية والتي عادة ما ترتبط بتعليم الكبار.

وبالنسبة للتنفيذ، لا ينبغي أن يُنظر إلى ترتيب المواضيع في هذه الوحدة على أنها إلزامية. ومن ناحية منهجية، قد يكون البدء بفكرة ودور مثقف الكبار وربطها بالمنظور البيوغرافي للمشاركين قبل التعمق أكثر في حيثيات هذا المجال أمراً مفيداً. كما وينبغي أن يكون تحقيق التوازن في المعرفة التحليلية المجردة والمنظور الفردي محورياً رئيسياً في هذه الوحدة بأكملها.

التطبيق العملي والتفكير

تعتبر كيفية طرح الموضوع من حيث المحتوى وعلاقته بخبرات المشاركين عنصراً رئيسياً في المدخل إلى أساسيات ومبادئ تعليم الكبار. وبما أن جزءاً كبيراً من هذا العنصر يتشكل عن طريق المعرفة الأساسية، تشمل الأدوات المناسبة أساليب العرض والدراسة الذاتية والعمل الجماعي. ويمكن لزيارة المشاريع أن تعود بالفائدة وخاصة إذا كان الهدف منها تعزيز العلاقات المؤسسية. وهناك تحدٍ مميز يكمن في ربط العناصر البنائية أو النتائج العلمية بالأوضاع الشخصية للمشاركين. ويمكن تكوين مثل هذه العلاقة من خلال عمل المجموعات الصغيرة أو استخدام الأساليب الخلاقة. هذا وينبغي التأمل في دور مثقف الكبار عن طريق العمل الجماعي والفردي.

النطاق المقترح:

- 32 ساعة تعليمية (≈ 4 أيام)
- 32 ساعة من الدراسة الفردية
- زيارات للمشروع إذا كان ذلك مناسباً



الوحدة الثانية: تدريس وتعلم الكبار

الكفاءة:

تتكون لدى من يكملون المنهاج العالمي المعرفة في مجال نظرية التعلم ويصبحون قادرين على ربط هذه المعرفة بأساليب وأنشطة التدريس الخاصة بهم. كما يصبحون مدركين للمزايا التحفيزية والنفسية والاجتماعية لتعليم الكبار يأخذونها بعين الاعتبار عند التخطيط والتنفيذ لأنشطة التدريس.

الأشخاص الذين أكملوا المنهاج العالمي

- على دراية بالخصائص الرئيسية لتعليم الكبار بدلاً من التعلم في المدارس
- قادرون على التعرف إلى الأسباب الفردية لبدء عمليات التعلم وقادرون على زيادة دافعية التعلم.
- قادرون على تحديد معوقات التعلم والحد منها بقدر ما هو ممكن واقعياً.
- على دراية بالنماذج النفسية ذات الصلة وأثارها على عملية التعلم.
- قادرون على استخدام مثل هذه الأبعاد المختلفة في عملهم مع الكبار وذلك في كل من التخطيط والتفاعل المباشر لضمان نجاح التعلم بشكل مستدام.

المواضيع

العلاقة مع الوحدات الأخرى

تركز هذه الوحدة على نظريات التعلم وتعطي فكرة حول عمليات التعلم ذاتها. وبالتالي، ترتبط بشكل كبير بنظريات تعليم الكبار ومفهوم ووظائف تعليم الكبار والتعلم ضمن السياق (الوحدة الأولى). وفي نفس الوقت، تشكل الأساس الهام لتطبيق الأساليب والطرائق المختلفة في تدريس الكبار (الوحدة الرابعة) والاتصال بمختلف أنواع المشاركين (الوحدة الثالثة). وترتبط مبادئ التدريس بشكل خاص باستخدام الأساليب والطرائق (الوحدة الرابعة) ولكنها ترتبط أيضاً بالمواقف المهنية لمتقفي الكبار وبأدوارهم (الوحدة الثانية والوحدة الخامسة).

نظريات وأسباب التعلم:

- ما هو التعلم؟
- مبادئ نظريات التعلم والأسباب المختلفة في تعليم الكبار، مثل:

- o نظرية التعلم البنائية
- o نظرية التعلم العلمية
- o نظرية التعلم الظاهرية
- o التعلم التحويلي
- o السلوكية
- o نظريات العلوم العصبية للتعلم (neuro-scientific learning theories)
- o العلاقة بين المعلم والمتعلم في نظريات التعلم المختلفة
- o تعليم الكبار (الأندراغوجيا) كعلم تعليم وتعلم الكبار

أنشطة التدريس في تعليم الكبار

- أثر نظريات وأسباب التعلم المختلفة في ضوء نشاطات التدريس الذاتية

- مبادئ التدريس في تعليم الكبار

- o منحى المشاركين
- o منحى الخبرة
- o العلاقة ببيئة الحياة

أشكال المعرفة

- o المعرفة المتبلورة مقابل المعرفة السائلة
- o المعرفة التصريحية مقابل المعرفة الإجرائية

تعلم الكبار

- كيف يتعلم الكبار؟
- تغيرات في المقدرة على التعلم في الفئات العمرية المختلفة
- أشكال التعلم
 - o التعلم الإدراكي/المعرفي
 - o التعلم العاطفي
 - o التعلم القائم على السلوك
 - o التعلم التجريبي أو التعلم بالخبرة
 - o أشكال التعلم التقليدية في السياق الثقافي الخاص
 - o مواجهة أوضاع التعلم كتحدي

دوافع التعليم

- أسباب البدء بعمليات التعليم
 - o الأبعاد النفسية
 - o العناصر المتعلقة بالمجموعة
 - o المكونات الاجتماعية الديمغرافية
 - o أسباب الافتقار إلى التعليم وأسباب التسرب
 - o العوامل الخارجية والمشاركة في التعليم / معوقات المشاركة

- العوامل أو الأوساط الاجتماعية الديمغرافية
- إطار العمل

- التكاليف
- الوقت
- الموقع
- المدة الزمنية
- الفصل الدراسي
- عناصر متعلقة بالجندر (النوع الاجتماعي)

تعتبر العوامل التالية ذات أهمية مركزية لمثقي الكبار في اكتساب الكفاءات اللازمة:

- الإشارة للبيئة الثقافية الفردية
- تجزئة المعلومات المنقولة بحسب السياق المحدد للنشاط
- إضافة أو حذف الأبعاد غير المتصلة بالموضوع بحسب الحاجة

الأدب المقترح (مختارات)

- جارفى، ب.: التعلم مدى الحياة ومجتمعات التعلمنيويورك 2007.
- ميزيرو، جاك (محررون): التعلم كعملية تحول: المنظور النقدي حول نظرية في طور التطور. سانفرانسيسكو 2000
- باتزولد، ه.: (2011): التعلم والتدريس في تعليم الكبار. نظريات معاصرة. أوبلادن وآخرون: باربرا بودريخ

ملاحظات حول التنفيذ

بما أن تعلم الكبار قد صور على أساس النظريات العلمية، فيجب إعطاء الأهمية اللازمة لتصميم المسار الفردي من خلال الإعداد الكافي للتدريس. ويؤدي استخدام أساليب نقل المعلومات مثل عرض البوربوينت أو التعليم التفاعلي إلى تمكين التجربة الذاتية من خلال لعب الأدوار والمحاكاة إضافة إلى تسليط الضوء على أثر أنشطة التدريس الخاصة بالمشاركين من خلال العمل الجماعي والواجبات الفردية. ويمكن أيضاً التأمل والتفكير في الخبرات الناتجة عن عمل المشروع.

يتعين على الأفراد الذين أكملوا المنهاج العالمي التفكير بالسمات الخاصة لمشاركتهم وكيفية أخذها بعين الاعتبار وبشكل فعال في أنشطة التدريس. وينبغي لاحقاً تحفيزهم على الاستمرار بالتعلم من تلقاء أنفسهم ضمن إطار التعليم النظامي أو غير النظامي.

التطبيق العملي والتفكير

يتحدى الجزء النظري في هذه الوحدة النهج التفاعلي للمدرب. ويمكن تقديمه باستخدام أوضاع تعلم مختلفة والتي من شأنها أن توضح نظريات التعلم المختلفة. ويمكن أخذ الخبرات الحياتية والعملية للمشاركين كأمثلة جيدة في تصور مرحلة من مراحل التعلم في النظريات المختلفة. وفي نفس الوقت، يمكن مناقشة عمليات التعلم الخاصة بهم ودوافعهم للمشاركة في التدريب كمقدمة و/أو اللجوء إليها كمواضيع الفردية. هذا ويمكن تحليل الدافعية للمشاركة مقابل معوقات التعلم من خلال العمل الجماعي، كما ويمكن اقتراح أو الأخذ بعين الاعتبار نهج التعلم بشكل كاف. يمكن للمشاركين أن يركزوا على سياقهم المحلي وأن يناقشوا المواضيع الفردية انطلاقاً من وجهة النظر هذه (على سبيل المثال، ظروف الإطار وأنشطة التدريس المناسبة، الخ).

النطاق المقترح

- 24 ساعة تعليمية (≈ 3 أيام)
- 36 ساعة دراسة فردية



الوحدة الثالثة: الاتصال وديناميات الجماعة في تعليم الكبار

الكفاءة:

تتكون لدى الأشخاص الذين أكملوا المنهاج العالمي دراية بالمبادئ النظرية للاتصال والقدرة على تطبيقها في التدريس وفي مجال عملهم في تعليم الكبار. هذا وتتكون لديهم أيضاً دراية بالنظريات الرئيسية لديناميات الجماعة والقدرة على تطبيقها في أنشطة التعلم للمجموعة وذلك لتوجيه العمليات الاجتماعية.

الأشخاص الذين أكملوا المنهاج العالمي

- على دراية بقواعد الاتصال اللفظي وشبه اللفظي وغير اللفظي وقادرون على تطبيق هذه المعرفة عند التعامل مع المشاركين أثناء المسار.
- قادرون على تطبيق المحاور الفردية للاتصال التفاعلي والبناء والمحفز.
- قادرون على إزالة أو تخفيف المعوقات والعقبات المتعلقة بالاتصال.
- قادرون على خلق أجواء إيجابية من خلال أسلوب الاتصال.
- قادرون على التعامل مع مختلف أنماط الاتصال وتوجيه المشاركين ضمن سياق الجلسة وعملية التدريس.
- قادرون على إدراك البنية غير المرئية والاتصال غير المرئي داخل المجموعة: التعرف على وفهم وتوجيه عمليات ديناميات الجماعة لضمان نجاح تعلم مستدام.
- قادرون على تكييف مراحل عمليات التعلم مع مراحل ديناميات الجماعة.
- قادرون على التعامل بشكل ناجح مع المشاكل داخل المجموعة ومع حالات الصراع والمشاركين "الصعبين"
- مدركون لأهمية الانفعالية في عملية تعلم الكبار.

العلاقة بالوحدات الأخرى

ترتبط هذه الوحدة بشكل وثيق مع الأساليب والطرائق (الوحدة الثالثة) وخاصة لأنها تشكل الأساس في استخدام العديد من الأساليب والطرائق. فبمعرفة مبادئ الاتصال الجيدة وقيادة المجموعة يصبح من الممكن للمشاركين تطبيق حتى الطرائق التي لم يتم شرحها أو ممارستها بشكل مفصل خلال التدريب أو تطبيق بعض الطرائق التي قد اطلعوا عليها. وفي نفس الوقت، ترتبط هذه الوحدة بالوحدتين الأولى والثانية وخاصة بأساليب تعلم الكبار وخصائصهم المحددة وسياقهم ودافعيتهم. ويعتبر هذا الأمر بالتحديد طريقة التواصل التي ينبغي استخدامها مع الكبار. وعلاوة على ذلك، يعتبر الاتصال الكافي والمناخ الملائم في مجموعة العمل أحد أهم عوامل الدافعية وأحد أقوى المعوقات في تعلم الكبار إن لم تكن مناسبة وإيجابية. وبالتالي، ينبغي من خلال هذه الوحدة تقديم بعض الأجوبة العملية للأسئلة الأكثر عمومية المتعلقة بتعلم الكبار كما وينبغي تقديم بعض التوضيحات الملموسة لبعض جوانب نظريات تعلم الكبار وخاصة تلك المتعلقة بالعلاقة بين المعلم والمتعلم الكبير.

المواضيع

الاتصال في تعليم الكبار

- مصطلحات الاتصال ونماذج ومبادئ الاتصال ونظريات الاتصال
- نظريات تعلم الكبار ومفاهيمها المتعلقة بالاتصال
- العناصر الأساسية والخصائص الرئيسية للاتصال

• أشكال ومستويات الاتصال

- 0 مرئي - تنقيفي
- 0 غير مرئي - مستوى الاتصال العاطفي
- 0 الاتصال اللفظي وغير اللفظي وشبه اللفظي

- مبادئ الاتصال (متسم بالاحترام، محفز، متبادل....)
- محاور وفنيات الاتصال (الإصغاء الإيجابي، مستويات الاتصال، تجنب قاتلات النقاش، طرح الأسئلة)
- تقديم التغذية الراجعة والتعبير عن وتقبل النقد خاصة في سياق التعليم
- الاتصال الجماعي والفردى
- الاتصال غير العنيف والدال على الثقة بالنفس؛ الاتصال الداعم والممكن
- التعامل مع مختلف أنماط الاتصال في عمليات التدريس والتعلم
- التعرف على وإزالة عقبات الاتصال أثناء الحصص وعمليات التعلم
- جوانب وفنيات التوجيه فيما يتعلق بالاتصال أثناء الحصص وعمليات التعلم
- الاتصال بين الثقافات واخذ الخصوصيات الثقافية بعين الاعتبار
- وسائل الإعلام الاجتماعية والاتصالات الرقمية
- اللغة الجندرية (النوع الاجتماعي) المناسبة والنهج الذي يراعي الفوارق بين الجنسين
- عناصر محددة تؤثر على الاتصال:

- 0 النوع الاجتماعي (الجندر)
- 0 التنوع
- 0 الاستدامة
- 0 الثقافة
- 0 السياق

- أساسيات الاتصال الداخلي
- أساسيات الاتصال الخارجي (العلاقات العامة والتسويق)

ديناميات الجماعة في تعليم الكبار

- أهمية ديناميات الجماعة لعمليات التعلم والتدريس
- المبادئ النظرية لديناميات الجماعة
- أشكال وخصائص مجموعات التعلم
- مراحل تطور المجموعات (المحتوى ومستوى العلاقة)
- تصميم ثقافة المجموعة - الأدوار، المجموعات الفرعية، التسلسلات الهرمية، القيم والقواعد
- هيكلية عمليات ديناميات الجماعة
- نماذج للعمل مع المجموعات (مثل التفاعل المرتكز على الموضوع، قياس العلاقات الاجتماعية، الخ)
- مبادئ العمل، أساليب وفنيات لتوجيه عمليات ديناميات الجماعة.
- الأدوار المختلفة لمتقفي الكبار في مجموعة التعلم (مدرب مشرف، ميسر للعملية التعليمية، قائد، وسيط، مستشار،...) وتعقيد تعدد المهام
- استراتيجيات الاتصال لحل المشاكل والصراعات، التعرف على الصراعات التعامل معها
- أساليب وفنيات التعامل مع الأوضاع الصعبة والمشاركين الصعبين

الأدب المقترح (مختارات)

- كونوللي، بيرد: تعلم الكبار في مجموعات، النشر الأول، ميدهيد 2008
- حقيبة أدوات التعلم الفكري، مجلس أوروبا، ستراسبورغ سيديكس، 2000
- جونسون، ديفيد ريد؛ إيمونه، رينيه (محررون): الأساليب الحالية في العلاج المسرحي (الدرامي)، سبرينغ فيلد 2009

ملاحظات حول التنفيذ

تعنى هذه الوحدة بتنوع المنهجيات. يمكن توضيح الجوانب الفردية للاتصال وعرضها بطريقة نموذجية كما ويمكن استخدام أوضاع أو أشخاص مألوفين وذلك باللجوء إلى مجموعة من الأساليب مثل عروض البوربوينت القصيرة (على سبيل المثال، عند تقديم نظريات الاتصال) والرسوم البيانية والنماذج التصويرية (نماذج الاتصال) والصور وتسجيلات الفيديو والأفلام القصيرة ويمكن توضيح وعرض الجوانب الفردية للاتصال بطريقة نموذجية باستخدام الأوضاع المألوفة أو الأشخاص

وعلى الرغم من احتواء هذه الوحدة على الأجزاء النظرية، يجب أن يتم توضيحها بشكل كبير وباستخدام أمثلة ملموسة. هذا وينصح بمراعاة التنوع في الأساليب والطرائق والنهج الخلاق. ومن الضروري جداً خلق أجواء مريحة تسودها الثقة بحيث يمكن للمشاركين مشاركة خبراتهم وسرد قصصهم الشخصية والتفكير في أساليب التواصل الخاصة بهم وخبراتهم مع المجموعات المختلفة والانفتاح الكافي للاستفادة من المواد والطرائق والأساليب المختلفة.

التطبيق العملي والتفكير

يستحسن استخدام أمثلة واقعية واللجوء إلى وحدات سابقة وخبرات المشاركين والقضايا المتعلقة بالسياق. يتعين على مثقفي الكبار تشجيع المشاركين على التفكير بأسلوب الاتصال الخاص بهم واللجوء لأمثلة من حياتهم الشخصية ومن البيئات المهنية (يكون نهج النقد الذاتي موضع الترحيب). ومن الضروري المبادرة في بدء عمليات التفكير/التأمل حيث يجب أن تقدم طريقة تواصل المعلم مع المشاركين مثلاً جيداً حول الأمور التي ينبغي مناقشتها أو توصيتها (خاصة بالنسبة للاتصال غير العنيف وغير السلطوي والبناء). ويوصى باللجوء إلى التمارين الصغيرة وجلسات التأمل أو التفكير حول أوضاع واقعية ولعب الأدوار والمحاكاة ومهام المجموعات الصغيرة. وقدرة المستطاع، ينبغي تطبيق نهج التفاعل النشط لضمان التعلم الفعال وتطبيق المهارات المكتسبة في سياقات الحياة الشخصية والعمل وضمان نتائج طويلة الأمد.

وبشكل عام، يمكن الاستعانة بالعديد من الأمثلة وخاصة تلك المستوحاة من حياة وخبرات المشاركين المهنية. هذا ويتعين على المشاركين التفكير والتأمل في خبرات المجموعات المختلفة. ويمكن التفكير في وتفحص كل من الأوضاع السابقة والحالية لمجموعة التعلم. وبالتالي هناك سلسلة من الطرائق والأساليب المتاحة مثل التمارين الصغيرة ومهام المجموعات الصغيرة والتمثيل البياني والمتواليات القصيرة لعمليات قياس العلاقات الاجتماعية والصور والأفلام القصيرة. ومن الأساليب المناسبة أيضاً تلك المستمدة من ذخيرة تدريب ديناميات الجماعة مثل السيكدوراما (الدراما النفسية) ولعب الأدوار والحوار المنظم والألعاب مثل NASA وشركة السيارات وبناء البرج، الخ، ولكن هناك أيضاً تمارين أخرى مناسبة يتم من خلالها إنشاء وتطبيق وتصميم أوضاع نموذجية للمجموعات.

النطاق المقترح

- 32 ساعة تعليمية (= 4 أيام)
- 32 ساعة دراسة فردية



الوحدة الرابعة: أساليب وطرائق تعليم الكبار

الكفاءة

يتكون لدى الأفراد الذين ينهون المنهاج العالمي ذخيرة من أساليب وطرق تعليم الكبار ويمكنهم تطبيقها لإنجاح عملية التعلم للفئة المستهدفة بشكل أمثل.

الأفراد الذين أكملوا المنهاج العالمي

- على دراية بمجموعة واسعة من أساليب والطرائق تعليم الكبار وقادرون على تحديد مزاياها ومساوئها وحدودها وإمكانياتها.
- قادرون على انتقاء الأساليب والطرائق المناسبة بما يتناسب مع الوضع في كافة مراحل المسار.
- قد طبقوا بشكل مستقل مجموعة أساسية من الأساليب والطرائق.
- قادرون على استخدام الأساليب والطرائق لتحقيق نجاح تعليمي مستدام لفئاتهم المستهدفة.

العلاقة بالوحدات الأخرى

تعتبر هذه الوحدة مثالية لتطبيق المعرفة والكفاءات المتعلمة أو المكتسبة في غيرها من الوحدات التدريبية. ويمكن اتخاذ كل موضوع من مواضيعها كمادة للتنفيذ والتوضيح والعرض أو لتحليل استخدام الأساليب والطرائق الفردية. كما ويمكن تحليل المواضيع المدرجة في كافة الوحدات التدريبية الأخرى من منظور ملائمة بعض الأساليب والطرائق جنباً إلى جنب مع المعايير الأخرى (الفئة المستهدفة، الوقت، الموارد، الخ). فعلى سبيل المثال، يمكن للمجموعات اختيار أفضل الأساليب والطرائق في شرح الأشكال المختلفة لتعلم الكبار (الوحدة الثانية) أو لمقارنة فوائد تعليم الكبار (الوحدة الأولى) أو لاستكشاف طرق للتغلب على مشاكل الاتصال داخل المجموعة (الوحدة الثالثة). وفي وحدات تدريبية أخرى، يمكن الإشارة إلى الأساليب والطرائق الممكن استخدامها للعمل مع المواضيع الفردية أو مع أنواع المشاركين المختلفة، وفي هذه الوحدة، يصبح من الممكن تطبيق مثل هذه الأفكار.

المواضيع

دمج الأساليب والطرائق في عملية التدريس

- ما هي الأساليب أو الطرائق؟
- ما هي معايير اختيار الأساليب والطرائق الكافية والمناسبة؟

لمحة عامة عن الأساليب والطرائق

- لمحة عامة: التصنيفات والأساليب والطرائق
- أهمية مزايا الطرائق التفاعلية
- كفاية وملائمة الطرائق للنوع الاجتماعي (الجنس) والسن والثقافة والخصائص الأخرى للفئة المستهدفة
- الأساليب والطرائق الافتتاحية

0 كاسرات الجمود

- o ألعاب للتعرف على بعض
- o الاستفسار عن التوقعات

• طرائق لنقل المعلومات واستغلال المعرفة وتطوير المحتوى

- o المحاضرة
- o العروض

- فنيات التحدث
- التعليم التفاعلي
- الشرح والتوضيح
- البوربوينت
- المخطط الإيضاحي وأدوات مشابهة

o طرائق وأساليب المجموعات

- أسلوب المشروع ومهام المجموعات
- دوائر التعلم، أسلوب الأربعة زوايا وطرائق أخرى مشابهة
- الأشكال المختلفة المختلطة: أسلوب 5 * 5 وأسلوب الشطيرة
- التعلم التعاوني باستخدام الحاسوب

o التعلم الفردي

- الدراسة الفردي
- مذكرات التعلم
- فنيات القراءة
- التعلم القائم على الحاسوب
- زيارات المراقبة والملاحظة
- طرائق وأساليب لدعم التعلم الذاتي واكتساب المهارات المناسبة

o التعلم الاجتماعي والتعلم التجريبي

- جولات النقاش
- لعب الأدوار والمحاكاة
- السيودراما (الدراما النفسية)
- ورشة العمل، المقهى العالمي، المساحة المفتوحة
- الزيارات الميدانية: التعلم من السياق المحلي
- مشروع عمل
- حل المشاكل
- التعلم من خلال السيرة الذاتية (biographical learning)
- الأساليب والطرائق التشاركية

o الأساليب والطرائق الخلاقة

- العصف الذهني
- التصور
- المنحوتات
- الرقص
- المسرح
- الكتابة الإبداعية

- فنيات إدارة الجلسة

- o دور مشرف الجلسة (الوسيط) بدلاً من المدرب أو المعلم أو ناقل المعرفة
- o قواعد الإشراف
- o أساليب طرح الأسئلة
- o طرائق الإشراف على الجلسة

- تمارين الإحماء وطرائق زيادة التركيز

- أساليب وطرائق إنهاء التعليم

- o إنهاء الجلسة وأساليب الحوصلة
- o تأمين النتائج
- o تغذية راجعة حول عملية التعليم

- طرائق وفنيات التعلم المنظم ذاتياً

تعتبر العوامل التالية ذات أهمية مركزية لمثقف الكبار في اكتساب الكفاءات اللازمة:

1. أساليب التطبيق المحددة في سياق أنشطة المشاركين
2. إدراك حقيقة عدم وجود طريقة مثلى حيث أن اختيار الطريقة غالباً ما ينتج عن التوازن بين المجموعة وظروف إطار العمل وأهداف التعلم ومعلم المسار
3. التناوب في تطبيق الطرائق والأساليب المستهدفة ضمن إطار الديناميات الاجتماعية للمجموعة

وعلاوة على ذلك، يجب تطوير الأساليب والطرائق الخاصة بمجموعة مثقف الكبار المستهدفة بطريقة هادفة وفي مجال إضافي (مثل تنمية المجتمعات أو التعليم الأسري)

الأدب المقترح (مختارات)

- بريتي، جولز ن.: جيت، آيرين؛ سكونز، إيان؛ تومسون، جون: دليل المدرب في التعلم والعمل التشاركي، لندن 1995
- جمعية البحوث التشاركية في آسيا: دليل حول منهجية التدريب التشاركي في التنمية، نيو ديلهي 2011
- أساسيات التدريب، حقيبة أدوات، المجلس الأوروبي للنشر، ستراسبورغ سيديكس، 2002

ملاحظات حول التنفيذ

بما أنه لا يمكن تعلم الأساليب بطريقة نظرية بل تُكتشف آثارها أثناء ممارسة التدريس، تركز هذه الوحدة على عملية التبادل والتجربة والتأمل. وترتكز مدخلات هذه الوحدة على المقدمة للمواضيع الفردية مثل الإشراف أو التقييم. ويجب أن تحتوي الوحدة على عدة تمارين مُصاحبة بالتأمل والتفكير والنقاش. هذا وينبغي التركيز على شروط ومعايير الاختيار لتطبيق الأساليب والطرائق إضافة إلى إمكانات ومحدودية الطرائق الفردية والمتطلبات التي تقع على عاتق مثقف الكبار. وعندما تأتي خبرات المشاركين بثمارها من حيث استخدام الطرائق والأساليب، يمكن آنذاك تطوير، وبشكل مشترك، وسائل وأساليب عدة تمت تجربتها واختبارها في السياق الثقافي.

يتم التركيز في هذه الوحدة على الأساليب والطرائق المستخدمة أثناء تنفيذ جلسات أو دورات تعليم الكبار. أما بالنسبة لأساليب وطرائق التخطيط والتنظيم والتقييم لمسار التعلم فسيتم تناولها بشكل مفصل في وحدة أخرى (التخطيط والتنظيم والتقييم).

التطبيق العملي والتفكير

توفر الوحدة التدريبية حول الأساليب والطرائق فرصة جيدة للمشاركين لممارسة وصقل مهاراتهم من خلال عملية التعلم العملي. ويمكن استخدام خبراتهم التعليمية الخاصة بشكل كبير في هذا الجزء والجمع بين التفكير وأساليب التحسن. ويعتبر لعب الأدوار أسلوب جيد جداً كإطار لممارسة الطرائق الأخرى - بحيث يمكن لجزء من المجموعة لعب دور الفئة المستهدفة "المعتادة" - ويمكن لمشاركي الدورة أو لمشارك أو أكثر استخدام وتطبيق هذا الأسلوب ومشاركة الخبرات والآراء حول العملية برمتها مع المجموعة. ومن الممكن أيضاً استخدام نفس الموضوع وعرض أسلوبين أو ثلاثة من الأساليب المنهجية ومقارنة ومناقشة الميزات والصعوبات لكل أسلوب على حدة وأفضل المعايير لاستخدامها.

النطاق المقترح:

- 24 ساعة تعليمية (3 أيام)
- يقوم المشاركون بإعداد وتعليم والتفكير في ثلاث جلسات على الأقل (9 ساعة) وبشكل فردي
- زيارة المراقبة والتغذية الراجعة من الزملاء إذا كان ذلك مناسباً



الوحدة الخامسة: تخطيط وتنظيم وتقييم برامج تعليم الكبار

الكفاءة

يعرف الأفراد الذين أكملوا المنهاج العالمي كيفية ربط المراحل المختلفة مثل التخطيط (بما في ذلك تطوير المنهاج) والتنظيم والأداء والتقييم ببعضها البعض في الدورة المهنية لأنشطة مثقف الكبار. كما ويعرفون الأساليب المختلفة لمراحل التخطيط والتنظيم والتقييم ويمكنهم تطبيق هذه المعرفة والتفكير بها بشكل مناسب.²⁵ وفي ضوء أنشطتهم المهنية الخاصة، يمكن لمثقفي الكبار استخدام الخبرات التي اكتسبوها لتحسن برامجهم بشكل منهج.

الأفراد الذين أكملوا المنهاج العالمي

- هم على دراية بمراحل الدورة المهنية لأنشطة تعليم الكبار وكيفية ارتباطها ببعضها البعض.
- يعرفون الأساليب والطرائق والأدوات المختلفة في:
 - تحديد الاحتياجات التربوية
 - صياغة الكفاءات الموجهة نحو أهداف التعلم لبرامج التعليم
 - تصميم منهجية تدريس لغايات التدريس/التعلم
 - تخطيط الدروس التي تأخذ ظروف إطار العمل بعين الاعتبار
 - التحقق بشكل مستمر من التقدم في عملية التعلم وتقييمها بشفافية وعمل التعديلات اللازمة لتصميم الدرس بحسب الضرورة.
 - تأمين النتائج
- يدركون أثر الأساليب والطرائق والأدوات المختلفة ويمكنهم عكس ذلك بشكل حاسم في انتقائهم وتطبيقهم لها.
- يستخدمون النتائج المؤمنة والتقييم لتحسين العمل بشكل دائم.
- يعرفون الأساسيات والعناصر المختلفة لضمان الجودة.

العلاقة بالوحدات الأخرى

يمكن لكافة الوحدات السابقة أن تخدم كأساس لإنشاء دورة تدريب جيدة. وبما أنها تستند إلى مبادئ ومراحل وأشكال تعلم الكبار (الوحدة الأولى والوحدة الثانية)، فمن الضروري الأخذ بعين الاعتبار المبادئ النظرية عند تطوير المراحل الفردية وخاصة المرحلتين الأولى والثانية (تقييم الاحتياجات والتخطيط). وبالنسبة للمرحلتين الثالثة والرابعة (التنظيم والتنفيذ) ينبغي تناول الكفاءات المدرجة في الودعتين الثالثة والرابعة (الاتصال وديناميات الجماعة والأساليب والطرائق) بطريقة مفصلة جداً. وترتبط مسألة ضمان الجودة ارتباطاً وثيقاً بسياق العمل لمثقفي الكبار والسياق المحلي والوطني والمجتمعي والمنظمات المزودة للخدمة والمنظمات الشريكة.

المواضيع

25 سيتم تغطية موضوع الأداء بشكل مفصل في الوحدة الثالثة (أساليب وطرق تعليم الكبار)

مراحل الدورة المهنية لأنشطة مثقف الكبار

- نهج ودورة المشروع في ضوء تعليم الكبار
- المراحل الخمس: تقييم الاحتياجات، التخطيط، التنظيم، الأداء، والتقييم
- العلاقة بين المراحل الفردية وتأثيرها

تقييم الاحتياجات

- التعليم / التدريب / مهارات تقييم الاحتياجات
- تقييم الاحتياجات الفردية
- تقييم الاحتياجات المؤسسية
- تقييم الاحتياجات المجتمعية

التخطيط

- مبادئ تحليل احتياجات التعليم ولمحة عامة حول أهم أدوات التحليل
- تطوير المنهاج
- 0 مبادئ تطوير المنهاج ذو منحى الكفاءة (التمييز بين المفاهيم القائمة على المخرجات مقابل المفاهيم القائمة على المعرفة)
- 0 ملامح ومظاهر الأنشطة كأساس في تطوير المنهاج
- تحديد الأهداف التعليمية (تصنيفات أهداف التعلم، SMART (محدد، قابل للقياس، يمكن تحقيقه، واقعي، محدد زمنياً) ونظام SPICE
- تحليل المجموعة المستهدفة – من سيشارك في دورتي التدريبية ولماذا؟ (سمات وتوقعات ومواقف المجموعة المستهدفة)
- تخطيط تسلسل التعليم بطريقة تراعي الفوارق بين الجنسين (الجنس)

التنظيم

- النظر في ظروف إطار العمل
- 0 خصوصية وتفرد المجموعة المستهدفة
- 0 توقعات العميل
- 0 البنية التحتية المتاحة (الوقت، المكان، المواد)
- عمل قائمة مرجعية للدورة التدريبية
- إعداد خطة للدرس (مع تفاصيل حول الأساليب والطرائق وفن التدريس والإطار الزمني)
- استخدام المصادر (مواد التخطيط واستخدام المعدات أو الأجهزة)
- التخطيط لسيناريوهات ممكنة/بديلة للحالات غير المتوقعة
- التهيئة الشخصية لمعلم الكبار (المستوى المعرفي/الإدراكي، العقلي، العاطفي، الجسدي)
- كتابة نصوص الإخطارات في برامج تعليم الكبار للمشاركين و/أو العملاء
- متابعة برامج التعليم

التقييم

- مفهوم الجودة في التعليم المستمر – الأهمية وتوضيح المصطلحات
- عناصر ضمان الجودة (الجودة بالإشارة إلى: المرافق، البرامج، الموظفين)، المعايير والمؤشرات
- التقييم كأساس لضمان الجودة – المبادئ والشروط والإمكانيات
- التقدير في سياق التقييم
- أنواع التقييم

- o التقييم ما قبل التكويني، التقييم التكويني (المصاحب) والتلخيصي (ما بعد)
- o التقييم الكمي والنوعي
- o التقييم الخارجي، الداخلي، والذاتي
- o تقييم الدرس

- مراحل التقييم
- طرائق و فنيات وأدوات التقييم

- o الاختبار، الاستبيان، المقاييس، السجلات
- o مذكرات/يوميات التعلم
- o رصيد الكفاءة

- التقارير
- استخدام نتائج التقييم في توجيه عمليات التعليم
- المتابعة والتشبيك

ضمان الجودة

- الجودة من حيث المدخلات والمخرجات
- طبقات الجودة: الأنظمة، المنظمة، الدورة التدريبية، الخ
- معايير/مؤشرات
- أنظمة ضمان الجودة القائمة

الأدب المقترح (مختارات)

- آرثر، ديفيد؛ كوتينغهام، سارة: الدليل الأم للتبصر، لندن، أو. جيه. <http://www.reflect-action.org/sites/default/files/u5/Reflect%20Mother%20Manual%20-%202012.pdf>
- براملي، بيتر: تقييم التدريب، لندن 2003
- كافاريل، روزميري س.: التخطيط لبرامج تعلم الكبار. دليل عملي لمتقني الكبار والمدربين والعاملين على تطوير الموظفين. 1 سنفرانسيسكو 1994

ملاحظات حول التنفيذ

تركز هذه الوحدة على ضرورة حصول معلمي المسار على الأدوات اللازمة. وبالتالي يكون لتقديم أدوات تقييم الاحتياجات والتخطيط والتنظيم المناسبة وتقييم الدروس التي تلبي متطلبات تعليم الكبار دوراً هاماً. ويجب الاستعانة بالخبرات الناجمة عن ممارساتهم الخاصة كجزء من هذه العملية. ويجب أن يعكس تعليم الكبار دائماً وبشكل حاسم الآثار المترتبة على انتقاء وتطبيق الأدوات الفردية في ضوء المبادئ النظرية المبينة في الوحدات التدريبية الأخرى. وتحدد هذه الوحدة مجموعة من الأساليب تتألف من المدخلات الخاصة بالمواضيع والتبادل المهني ونقاش المجموعات. وبنهاية هذه الوحدة سيكون المشاركون قد اكتسبوا الخبرات الأولية من حيث تطبيق الأساليب المنتقاة على أرض الواقع والتي من شأنها أن تضمن استدامة آثار التعلم إضافة إلى ذلك، ينبغي على المشاركين اكتساب الكفاءات الأساسية لتخطيط وتنفيذ وتقييم عمليات التعلم الخاصة بهم في المستقبل.

التطبيق العملي والتفكير

يمكن استخدام طرائق مختلفة لدعم المشاركين في تعلم أفضل طريقة لإنشاء الدورة ذات الخمس مراحل. فعلى سبيل المثال، يمكن تقسيم المشاركين إلى مجموعات وإعطائهم موضوع أو مهمة للتطوير خلال مدة الدورة بأكملها وتقديم وصف للخطوات المنفردة.

ويمكنهم إعداد سيناريوهات أو التمرن على إعداد حقيقي لتنفيذ دورة تدريبية. ويمكن للمجموعة أن تفكر وتتأمل معاً في المقترحات المختلفة وتحليل حل واحد وإعادة التفكير في الخطة قبل بدء عملية التنفيذ. يمكن أيضاً محاكاة بعض أجزاء عملية التنفيذ وبالتالي يستند التقييم إلى النتائج الحقيقية من خلال المناقشة الجماعية. ويجب أن ترتبط مسألة الجودة بسياق الممارسة الحقيقية للتعليم.

النطاق المقترح

- 32 ساعة تعليمية (=4 أيام)
- 45 ساعة دراسة فردية
- تغذية راجعة من الزملاء لترافق البرنامج
- مذكرات التعلم أو ما شابه لتوثيق مخرجات التعلم



الملاحق

الملحق الأول: المناهج المستخدمة مناهج الجمعية الألمانية لتعليم الكبار وشركائها

العنوان: دورة تدريبية لممارسي مهنة أصول تعليم الكبار (الأندراغوجيا)

بلد/منطقة المنشأ: أرمينيا

اللغة: الأرمينية والانجليزية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس

يتكون البرنامج من خمسة أجزاء رئيسية:

(الوقت الموصى به – 90 ساعة في المجلد)

1. نماذج الاتصال (12 ساعة)
2. تكنولوجيا التربية الحديثة وتعليم الكبار (12 ساعة)
3. تعليم الكبار والتعاون مع الشركاء الاجتماعيين (6 ساعات)
4. تعليم الكبار في سياق عمليات التعليم المعاصرة (6 ساعات)
5. الإدارة في تعليم الكبار (6 ساعات)
6. العمل المستقل – 26 ساعة والتطبيق العملي 22 ساعة
7. التقدير والتقييم (8 ساعات)

الفئات المستهدفة والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت

- المهنيون في مجال أصول تعليم الكبار (أندراغوجيا)
- معلمو/موظفو مؤسسات التدريب المهني الحكومية؛
- مدربي/موظفو مراكز تعليم الكبار أو التعليم المجتمعي

معلومات أساسية حول الإنشاء والتطبيق

تم وضع البرنامج عام 2007 من قبل مجموعة من الكتاب الممثلين للجمعية الأرمينية لتعليم الكبار والتعليم مدى الحياة والممثلين للجمعية الألمانية لتعليم الكبار في أرمينيا.

العنوان: أصول تعليم الكبار (الأندراغوجيا) – دورة تدريبية

بلد/منطقة المنشأ: أرمينيا

اللغة: الأرمينية والانجليزية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس

يتكون البرنامج من سبع وحدات تدريبية:
(الوقت الزمني الموصى به – 88 ساعة في المجلد)

1. تطوير المنهاج (24 ساعة)؛
2. نماذج الاتصال (16 ساعة)؛
3. تعليم الكبار والتعاون مع الشركاء الاجتماعيين (8 ساعات)
4. التكنولوجيا الحديثة في التعليم والتدريب (8 ساعات)؛
5. تعليم الكبار في سياق عمليات التعليم الحديثة وإدارة تعلم الكبار (8 ساعات)؛
6. بناء وتنظيم محتويات ورشات العمل/الندوات (24 ساعة)؛
7. التقدير والتقييم (8 ساعات)

الفئة/الفئات المستهدفة، والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت:

مدربو/موظفو مراكز تعليم الكبار

معلومات أساسية حول الإنشاء والتطبيق:

تم وضع البرنامج عام 2010 من قبل مجموعة كتاب يمثلون الجمعية الأرمنية لتعليم الكبار والتعلم مدى الحياة والجمعية الألمانية لتعليم الكبار في أرمينيا وذلك ضمن إطار مشروع الاتحاد الأوروبي بعنوان "التدريب العملي".

العنوان: دورة تدريبية حول التدريب المهني والتعليم المستمر للكبار

بلد/منطقة المنشأ: البوسنة والهرسك

اللغة: الألمانية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

تتكون الدورة من خمسة أجزاء رئيسية حيث غالباً ما يتم التعامل مع كل جزء على مدار يومين وبالتالي يصبح المجموع الكلي لأيام التدريب 10 (60 ساعة).

الجزء الأول: تعليم الكبار كعلم؛ مفهوم وإستراتيجية التعليم؛ نظام تعليم الكبار؛ دورة تعليم الكبار؛ مراحل دورة تعليم الكبار؛ تخطيط المحتوى التعليمي؛ تصميم برنامج للمحتوى التعليمي؛ الوحدات والبرامج التدريبية.

الجزء الثاني: تعليم الكبار في البوسنة والهرسك - الوضع والمنظور؛ تعليم الكبار في ألمانيا؛ مجالات تعليم الكبار؛ أشكال تعليم الكبار؛ خصائص مجموعة التعليم؛ تعليم الكبار والتدريب الذاتي؛ نظريات احتياجات تعليم الكبار؛ النماذج والأدوات لتحليل احتياجات التعليم - الاحتياجات الفردية؛ نماذج تحليل الاحتياجات التعليمية - احتياجات سوق العمل وأرباب العمل.

الجزء الثالث: عمليات المجموعة - الإدراك، الفهم والإشراف؛ خصائص التعلم الاجتماعية والنفسية لدى الكبار؛ أنماط وأنواع التعلم في التعليم المستمر للكبار؛ طبيعة وخصائص وعناصر الاتصال؛ عقبات الاتصال؛ التغذية الراجعة في التدريس وعملية التعلم؛ التصور في عملية التدريس/التعليم - القواعد والطرائق؛ العرض في الحصة/الدرس - القواعد والطرائق؛ الطرائق الكلاسيكية والتفاعلية في تعليم الكبار.

الجزء الرابع: الإدارة في تعليم الكبار؛ إدارة الإستراتيجية في تعليم الكبار (مثال: المؤسسات التربوية)؛ القدرات والمهارات في الإدارة والقيادة؛ المقدرة على توجيه أداء عمل الموظفين في تعليم الكبار؛ تطوير القدرات القيادية (مهارات صنع القرار بحسب نموذج "خطوة بخطوة"؛ الإقناع، التفاوض ومهارات الاتصال؛ التسويق في تعليم الكبار؛ الخطة التسويقية لمؤسسات تعليم الكبار.

الجزء الخامس: تقييم عملية التعليم؛ الجودة في تعليم الكبار - مبادئ توجيهية ومفاهيم؛ نظام الجودة في تعليم الكبار؛ التقييم كأداة لتعزيز الجودة؛ أنواع التقييم في تعليم الكبار؛ ورشات العمل كوسيلة عملية في تعليم الكبار: سياق الألعاب في ورشات العمل؛ أمثلة مختلفة حول العمل في ورشات العمل.

الفئة/الفئات المستهدفة والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت:

المدربون والإداريون لمزودي خدمات تعليم الكبار (التعليم غير النظامي)

معلومات أساسية حول الإنشاء والتطبيق:

تم تطوير هذا المسار عام 2001 (وتم تطويره بشكل أكبر عام 2008) بالتعاون مع مكتب مشروع البوسنة والهرسك للجمعية الألمانية لتعليم الكبار ورئيس تعليم الكبار في جامعة بلغراد. يُقدّم هذا المسار عادة كجزء من "الأكاديميات الصيفية" للتدريب المهني والتعليم المستمر لموظفي تعليم الكبار.

العنوان: دورة تدريبية للمهنيين في أصول تعليم الكبار (الأندراغوجيا)

بلد/منطقة المنشأ: جورجيا

اللغة: الجورجية والانجليزية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

يتكون البرنامج من ست وحدات تدريبية:

(الوقت الموصى به – 60 ساعة في المجلد)

- 1) مقدمة حول مفهوم تعليم الكبار (3 ساعات): تاريخ تعليم الكبار، نظرية تعليم الكبار، الاتجاهات الحديثة في تعليم الكبار، تشريعات تعليم الكبار.
- 2) خصوصيات تعليم الكبار (12 ساعة): الفئة العمرية والأدوار الاجتماعية، أهمية وتأثير الخبرة، الجوانب النفس اجتماعية للتعليم/التعلم؛
- 3) إعداد البرنامج التعليمية (12 ساعة): تحديد الأهداف والنتائج لعملية التعلم؛ إعداد محتوى البرنامج؛ إعداد و/أو تكييف المواد التعليمية.
- 4) طرائق التدريس (18 ساعة): التعليم الموجه نحو المشكلة؛ المشروع كطريقة من طرائق التعليم؛ عمل المجموعات؛
- 5) تقدير وتقييم المعرفة والمهارات (9 ساعات): معايير التقييم وارتباطها بنتائج التعلم؛ طرائق وأنظمة التقييم؛ التقييم والتقييم الذاتي؛
- 6) تنظيم تعليم الكبار (6 ساعات): تحديد الفئة المستهدفة؛ أساسيات تقييم سوق التعليم؛ أساسيات إدارة البرامج.

الفئة/الفئات المستهدفة والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت:

- معلمو/موظفو مراكز التدريب المهني الحكومية؛
- مدربي/موظفو مراكز تعليم الكبار أو التعليم المجتمعي؛
- أعضاء جمعية تعليم الكبار في جورجيا؛
- المهنيون في أصول تعليم الكبار (الأندراغوجيا)

الأهداف العامة للبرنامج وأهداف تعليمية محددة:

سيتمكن الخريجون في نهاية هذا المسار من الحصول على المعرفة والمهارات التالية: المفاهيم الرئيسية والاتجاهات الحديثة لنظرية تعليم الكبار؛ مبادئ منهجيات تعليم الكبار؛ مبادئ إعداد برامج تعليم الكبار؛ عمل الفريق والاتصال الناجح.

سيتمكن خريجو المسار من: تطوير برنامج للكبار حول موضوع معين وتنظيم وتنفيذ الدورة التدريبية ذات الصلة؛ البحث عن دورات محددة للبرنامج (المصادر، الخ) وتطبيق تكنولوجيا المعلومات الحديثة؛ تقديم العروض؛ وتيسير النقاش.

معلومات أساسية حول الإنشاء والتطبيق:

لقد تم إعداد البرنامج عام 2007 من قبل مجموعة من الكتاب الممثلين لجمعية جورجيا لتعليم الكبار والجمعية الألمانية لتعليم الكبار في جورجيا وذلك بهدف دعم بناء قدرات ممارسي مهنة أصول تعليم الكبار (الأندراغوجيا) والتي تساهم بدورها في تحسين جودة تعليم الكبار في البلد. وللبرنامج طبيعة تطبيقية وهو موجه نحو تطوير المهارات العملية الهامة للفئة المستهدفة.

العنوان: "المهارات التربوية والتعليمية في التدريب المهني"

بلد/منطقة المنشأ: فلسطين

اللغة: الانجليزية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريب:

يتكون البرنامج التدريبي من ستة أجزاء رئيسية (الوقت: 4 أيام تدريبية):

1. الخلفية النظرية: (1) الفرضيات والنتائج الرئيسية لأبحاث الجهاز العصبي (الدماغ)، (2) عواقب النهج التعليمي – ("التعليم/التدريب البنائي"، (3) الإعداد للدرس، والأهداف التربوية/التعليمية، (4) تصنيفات أهداف التعليم، (5) التحليل التعليمي للمحتوى؛
2. الطرائق التقليدية في التدريس والتعليم: (1) العرض كأسلوب من أساليب التدريس/التدريب، (2) الحوار التعليمي، (3) أسلوب الأربع خطوات؛
3. أساليب التعليم/التعلم التفاعلي: (1) أساليب التعلم التفاعلي والمهارات/الكفاءات الرئيسية، (2) نموذج "العمل الكامل في التعليم والتدريب المهني"، (3) فروض النصوص الرئيسية، (4) نهج المشروع، (5) التعلم القائم على المشكلة، (6) التعلم التعاوني، (7) الإشراف كطريقة من طرائق التدريس؛
4. نماذج الاتصال للتدريس: (1) أربعة جوانب للرسالة، (2) التحليل التبادلي؛
5. طرائق لتقييم أداء المتعلمين: (1) مبادئ استراتيجيات التقييم، (2) أساليب تقييم الصف (CATs)؛
6. تخطيط الدروس.

الفئة/الفئات المستهدفة والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت:

- مدرسو/موظفو مؤسسات التدريب المهني الحكومية
- مدربي مؤسسات التعليم غير النظامي.

معلومات أساسية حول الإنشاء والتطبيق:

لقد تم تطوير البرنامج التدريبي عام 2010 من قبل منتدى شباب شارك بالشراكة مع الجمعية الألمانية لتعليم الكبار وبالتعاون مع وزارة التربية والتعليم الفلسطينية وذلك ضمن إطار مشروع الاتحاد الأوروبي.

العنوان: الأكاديمية الإقليمية لأصول تعليم الكبار

بلد/منطقة المنشأ: منطقة جنوب شرق أوروبا

اللغة: الانجليزية، الصربية، البوسنية، الكرواتية، المونتينيغرية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

يتكون المسار من ست وحدات تدريبية:

1. **مهارات الاتصال:** الاتصال اللفظي وغير اللفظي؛ قاتلات النقاش؛ الإصغاء الإيجابي؛ تقديم التغذية الراجعة: تقديم وقبول النقد؛ نافذة "الجوهري"؛ الرفض وقول "لا"؛ استراتيجيات الاتصال لحل الصراعات؛ أنماط واستراتيجيات النقاش والاتصال؛ مبادئ وتطبيقات الاتصال غير العدائي.
2. **المدرّب: دور ومهام المدرّب؛ أنواع المعلمين/المدرّبين؛ أنماط التدريس؛ كفاءات وسمات المدرّب.**
3. **التخطيط والإعداد:** تحليل الاحتياجات في مجال التعليم والتدريب؛ "تحليل الاحتياجات للمهارات"؛ طرائق التحليل؛ تحليل الفئة المستهدفة؛ "التخطيط القائم على المخرجات"؛ طريقة DACUM؛ النمطية في تعليم الكبار؛ تصميم الندوات أو الحلقات الدراسية؛ إعداد وتنظيم التدريب.
4. **الأداء: الطرائق والأساليب في تعليم الكبار والتدريب:** طرائق التعليم التفاعلي؛ استخدام الأساليب المرئية؛ العرض والمثول أمام الصف؛ تطبيق ورشات العمل؛ الطرائق والفنيات البديلة للتدريب؛ تطوير مهارات التعليم المنظم ذاتياً.
5. **التحليل والرصد والتقييم**
6. **التوجيه في التعليم والتدريب**

(يمكن الرجوع إلى وحدات تدريبية أخرى بحسب الحاجة مثل "تعليم الكبار في الانترنت"، الصراعات، الاتصال ما بين الثقافات وتربية السلام، الاتصال في الشركات، تنسيق العمل الجماعي وإدارة المجموعات، الإدارة في تعليم الكبار، ضمان الجودة في تعليم الكبار، التمويل في تعليم الكبار والعمل التربوي مع مجموعات مستهدفة محددة)

الفئة/الفئات المستهدفة والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت:

المدرّبون والإداريون لدى مزودي خدمات تعليم الكبار (التعليم غير النظامي)

معلومات أساسية حول الإنشاء والتطبيق:

لقد تم تطوير المسار عام 2011 من قبل البروفيسورة الدكتورة كاترينا بوبوفيتش وبالتعاون مع المكتب الإقليمي للجمعية الألمانية لتعليم الكبار في سرايفو / البوسنة والهرسك لإعداد "الأكاديميات الصيفية" (برنامج إقليمي).

العنوان: الخصوصيات النفس اجتماعية لتعليم الكبار – مسار لتدريب خبراء تعليم الكبار (المهنيون في أصول تعليم الكبار – الأندراغوجيا)

بلد/منطقة المنشأ: أوزباكستان

اللغة: الروسية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

يتكون البرنامج من أربعة مجموعات (وحدات) تغطي المواضيع الأساسية التالية المتعلقة بعلم أصول تعليم الكبار (الأندراغوجيا):

- 1) المبادئ النظرية لتعليم الكبار؛
- 2) أصول تعليم الكبار (الأندراغوجيا) كمجال من مجالات الممارسة الاجتماعية؛

- 3) تكنولوجيا تعليم الكبار؛
4) التطبيق العملي لتكنولوجيا تعليم الكبار؛

نطاق المسار – 144 ساعة:
الجزء العلمي والنظري – 36 ساعة للمحاضرات و 24 ساعة للعمل المستقل (الفردية)
الجزء العملي – 48 ساعة للمحاضرات و 36 ساعة للعمل المستقل (الفردية) في مؤسسة تربوية

الفئة/الفئات المستهدفة والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت:

معلمو "نظام أوزباكستان للتدريب المهني الخاص" (SSPO)

معلومات أساسية حول الإنشاء والتطبيق:

لقد تم تطوير المسار التدريبي من قبل معهد التعليم المستمر لمعلمي "نظام أوزباكستان للتدريب المهني الخاص" بدعم من المكتب الإقليمي للجمعية الألمانية لتعليم الكبار في طشقند / أوزباكستان عام 2008 ويتم استخدامه في التعليم المستمر لمعلمي نظام التدريب المهني.

المنسق الأكاديمي للمشروع: الدكتور نوردينوف، ب.؛ المؤلف: بورخانوف، ج.

العنوان: "منهجية تعليم الكبار"

بلد / منطقة المنشأ: أوزباكستان

اللغة: الروسية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

صمم البرنامج على أساس ثلاثة أيام تدريبية (24 ساعة) ويغطي المواضيع التالية:

1. مبادئ تعليم الكبار؛
2. مقارنة بين النهج الكلاسيكي وتعليم الكبار؛
3. الدوافع؛
4. دورات تعليم الكبار؛
5. أسلوب تعليم الكبار التفاعلي؛
6. الاستنتاجات الهامة في تطبيق أسلوب تعليم الكبار التفاعلي؛
7. قنوات الإدراك؛
8. الاتصال؛
9. مهارات الإصغاء؛
10. التغذية الراجعة؛
11. ديناميات الجماعة؛
12. الأسئلة والأجوبة؛
13. التدريب؛
14. دور المدرب؛
15. المراحل الرئيسية في تخطيط وتنفيذ المنهاج؛
16. قائمة المصطلحات الموجزة لتعليم الكبار؛
17. ملحق: الاختبارات.

الفئة/الفئات المستهدفة والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت:

موظفو التدريب لمزودي خدمات التعليم غير النظامي

تم تطوير البرنامج ضمن إطار التعاون بين المكتب الإقليمي للجمعية الألمانية لتعليم الكبار في طشقند / أوزباكستان و غرفة تجارة أوزباكستان عام 2009.

العنوان: دورة حول أساسيات تطوير القيادة (BLDC)

بلد / منطقة المنشأ: منطقة آسيا والمحيط الهادي
اللغة: الانجليزية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

يستمر البرنامج لمدة أسبوع (7 أيام، 56 ساعة)
يغطي المسار المجالات التالية:

1. مبادئ تعليم الكبار
2. الأطر التحويلية في تعليم الكبار:

- النهج القائم على الحقوق للتربية والتنمية،
- تعميم الجندر (النوع الاجتماعي) والتعلم مدى الحياة،
- التعليم لتنمية مستدامة،

3. سياقات ممارسة تعليم الكبار

- زيارات المجتمع المحلي،
- لمحة عامة عن منطقة آسيا والمحيط الهادي

4. القيادة في ممارسة تعلم الكبار:

- القيادة في منظمات التعلم
- المعلمون كقادة

5. التشبيك وحشد التأييد لسياسات التعليم

6. المشاركة المواضيعية ومنابر السياسة في منطقة آسيا والمحيط الهادي

7. صياغة خطة العمل الفردية

الفئة/الفئات المستهدفة والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت:

تُشجع المنظمات الأعضاء في منطقة آسيا والمحيط الهادي على ترشيح مشاركين محتملين وتشمل معايير الاختيار ما يلي:

- أن يكون لدى المرشحين ثلاث سنوات على الأقل من الخبرة العملية في تعليم الكبار وميادين التنمية ذات الصلة؛
- أن تكون لديهم الإمكانية في اتخاذ أدوار قيادية في المنظمات الأعضاء في منطقة آسيا والمحيط الهادي؛
- أن يكونوا قد حصلوا على فرص محدودة في مجال التبادل الثقافي وتنمية مهارات القيادة؛
- أن تكون لديهم إمكانية الوصول لأجهزة الحاسوب والقدرة المعقولة على استخدام الحاسوب؛
- أن تكون لديهم القدرة المعقولة على التواصل باللغة الانجليزية.

الأهداف العامة للبرنامج وأهداف تعليمية محددة:

تشمل الأهداف الرئيسية لدورة أساسيات تطوير القيادة في آسيا والمحيط الهادي ما يلي:

- تطوير منظور كلي حول تعليم الكبار التحويلي؛
- تحسين مهارات ومواقف العمليات التي تدعم تعليم الكبار التحويلي
- تقديم الفرص لمشاركة خبرات تعلم الكبار؛
- تيسير التفكير المنظم لتطوير الفهم الأساسي لمبادئ وممارسات تعلم الكبار القابلة للتحويل والتي تراعي الفروقات الجندرية (النوع الاجتماعي) والقائمة على الحقوق والتي تساهم في تحقيق الاستدامة؛
- الحصول على فهم أفضل والتزام أكبر لمنطقة آسيا والمحيط الهادي؛
- تطوير فهم جوهري لسياقات آسيا والمحيط الهادي والتي تؤثر على تعلم الكبار؛
- المساهمة في تطوير "بنك المواهب" لقادة منطقة آسيا والمحيط الهادي والعضوية وحركة تعليم الكبار

معلومات أساسية حول الإنشاء والتطبيق:

لقد تم تطويره قبل حوالي 20 عاماً كما وتم العمل على صقله بشكل مستمر لينتاسب مع احتياجات المشاركين، وهو جزء من استراتيجية طويلة الأمد لبناء وتوسعة "وحدة القيادة" في المنظمات الأعضاء لمنطقة آسيا والمحيط الهادي.

العنوان: نكست 1 (NeXT 1) – الميسرون/المدرّبون الإقليميون للمسار

دولة / منطقة المنشأ: منطقة آسيا والمحيط الهادي

اللغة: الانجليزية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

يستمر البرنامج لمدة ثمانية عشر شهراً موزعة على ثلاثة مراحل. تشمل المرحلة الأولى التدريب المنظم والتدريب الإقليمي والتيسير وتستمر لمدة 11 يوماً. وتحتوي المرحلة الثانية على التوجيه لمدة 15 شهراً كما وتشمل المرحلة الثالثة المشاركة والتعلم لتعزيز الخبرات الخاصة بالتوجيه.

ويغطي مسار التيسير الإقليمي ما يلي:

- الواقع الاجتماعي الاقتصادي والبيئي والثقافي لمنطقة آسيا وجنوب المحيط الهادي
- الصلة بين السياقات المحلية والإقليمية
- الصلة بين القضايا التنموية في المنطقة والسياق العالمي
- فهم لإطار حقوق الإنسان وتطبيقاته في تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة
- العدالة الجندرية (العدالة بين الجنسين) والتنمية المستدامة كنماذج شاملة ضمن كافة مبادرات تعليم الكبار والتعليم مدى الحياة في المنطقة.
- مبادئ تعلم الكبار
- دورة التعلم بالتجربة
- الميسرون كمتعلمون ومهنيون ومتحدثون
- الحساسية عبر الثقافات
- بناء واستدامة بيئة التعلم
- الكشف عن وتغذية الممارسات المجتمعية في آسيا وجنوب المحيط الهادي.

توفر المرحلة التوجيهية الدعم والإرشاد لتعليم المشاركين طرائق دمج التعلم من دورة الميسرين الإقليميين بعملهم المستمر والمرتبطة بالتدريب وأنشطة بناء القدرات في منظماتهم.

الفئة/الفئات المستهدفة والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت:

تكون المشاركة في البرنامج بناءً على دعوة موجهة لأعضاء دائرة آسيا وجنوب المحيط الهادي لتعليم الكبار ممن أظهروا خبرة في عمليات التدريب والتيسير ويرغبون بالانخراط في عمليات التعلم المكثفة وطويلة الأمد بدعم والتزام أساسيين من قبل منظماتهم.

يتم تحديد المشاركين بشكل مشترك بين ASPBAE EC والموظفين وذلك لبناء وتوسعة "فيلق القيادة" في المنطقة وانطلاقاً من الالتزام بتحقيق حق التعلم للجميع وتعزيز احتياجات ومصالح التعلم خاصة للمجموعات الأكثر تهميشاً.

الأهداف العامة للبرنامج وأهداف تعليمية محددة:

تقدم دورة الميسرين الإقليمية بأهدافها المعلنة بيئة تعلم للمشاركين لمساعدتهم على الانخراط في عملية التعلم المشتركة.

- دراسة الواقع والحقائق المختلفة لمنطقة آسيا وجنوب المحيط الهادي والمتعلقة باحتياجات التعلم لدى الكبار؛
- استكشاف وبناء واستدامة فرص التعلم الهادفة لتمكين الفئات المهمشة والضعيفة في المنطقة وذلك لتوجيههم ومجتمعاتهم نحو القيادة وحشد التأييد للعيش المستدام ضمن أطر حقوق الإنسان والجنس (النوع الاجتماعي) والعدالة الاجتماعية.
- الظهور كمجتمع ممارس لتوسيع وتعميق ممارسات تعلم الكبار والتعلم مدى الحياة بناءً على تقاليد التعلم الغنية في المنطقة إضافة إلى مبادئ تعلم الكبار.

سينتج عن عملية تعلم (NeXT 1) حوالي 10-15 مدرب/ميسر سيشاركون في أعمال بناء القدرات في منطقة آسيا وجنوب المحيط الهادي على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

معلومات أساسية حول الإنشاء والتطبيق:

تعتبر دورة الميسر الإقليمية البرنامج المتقدم في مجال القيادة لمسار (BLDC) التابع لدائرة آسيا وجنوب المحيط الهادي لتعليم الكبار. وقد تم تطوير التصميم والمنهاج استناداً إلى الخبرة الغنية لمدراء BLDC (الدورة الأساسية في تطوير القيادة) في كل من الماضي والوقت الحاضر ولمدربين آخرين من أعضاء ASPBAE وذلك لتحسين وتعزيز كفاءات المدربين والميسرين على الصعيدين المحلي والوطني على المستوى الإقليمي ودون الإقليمي. وتعتبر تنمية المهارات ووجهات النظر من ضمن الأسس الفلسفية لإدارة آسيا وجنوب المحيط الهادي لتعليم الكبار (ASPBAE) والمتعلقة بمبادئ تعلم الكبار والمنهجيات التشاركية والتعلم مدى الحياة.

العنوان: NeXT2: التدريب الإقليمي حول حشد التأييد في تعليم الكبار

بلد / منطقة المنشأ: منطقة آسيا والمحيط الهادي (ASPBAE)

اللغة: الانجليزية

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

تستغرق مدة التدريب الإقليمي لحشد التأييد لتعليم الكبار 15 شهراً موزعة على ثلاث مراحل. وتتكون المرحلة الأولى من التدريب المنظم حول حشد التأييد الإقليمي لتعليم الكبار من سبعة سبعة أيام وتشتمل المرحلة الثانية على التوجيه والإرشاد تنفذ على مدار تسعة أشهر بينما تخصص المرحلة الثالثة والختامية لحصد ثمر الخبرات التوجيهية.

ويعتبر التدريب الإقليمي عملية تفاعل لبناء وجهات النظر المختلفة،

تحسين المهارات وتعزيز المواقف الخاصة بمواضيع تعليم الكبار الخمسة وهي:

1. محو أمية الكبار، المؤتمر الدولي لتعليم الكبار (CONFINTEA) وإطار عمل بيليم،
2. تغيير المناخ والتعليم لتنمية مستدامة،



3. التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (TVET) والمهارات الحياتية وتمكين اليافعين،
4. المساواة بين الجنسين (الجندر) في التعليم،
5. تمويل التعليم.

ويشمل محور بناء مهارات كسب التأييد ما يلي:

- مهارات الاتصال الفردي ومهارات العرض
- مهارات التفاوض توافق الآراء
- مهارات الضغط
- التخطيط لكسب التأييد بما في ذلك الحد من المخاطر

وهناك ميزة إضافية للتدريب وهي المشاركة في نشاط حقيقي لكسب تأييد. وتقدم مرحلة التوجيه والتي تستمر لمدة تسعة أشهر الدعم التوجيه والإرشاد لكل مشارك من قبل معلم/موجه من داخل البلد يتمتع بخبرات في صياغة خطط كسب التأييد على المستوى الوطني.

الفئة/الفئات المستهدفة والشروط المسبقة للمشاركين إن وجدت:

وتكون المشاركة في التدريب عن طريق دعوة موجهة لأعضاء ASPBAE ممن لديهم الخبرة في كسب التأييد في مجال التعليم، إضافة إلى الاهتمام والالتزام وممارسة عمل كسب التأييد لتعليم الكبار على المستويين الوطني والمحلي.

يتم تحدي المشاركين من قبل موظفي كل من ASPBAE والاتحاد الأوروبي

الأهداف العامة للبرنامج وأهداف تعليمية محددة:

يُعنى الهدف العام من التدريب الإقليمي بكسب التأييد لتعليم الكبار كالتالي:

- لتكوين كتلة هامة من الدعاة لكسب التأييد لتعليم الكبار في المنطقة ولزيادة الوعي العام حول تعليم الكبار كحق من حقوق الإنسان ولحشد جهود أصحاب المصلحة في تعليم الكبار
 - تعزيز اثنين أو ثلاثة من النشاطات ممن سيعملون بشكل وثيق مع الأعضاء في مجال كسب التأييد و/أو في تحالفات التعليم في بلدانهم؛
 - دعم كادر متخصص ومتفاني لمتابعة المؤتمر الدولي السادس لتعليم الكبار (CONFINTEA-6) لضمان تعميم الأجندة والتأكد تماشيها مع أهداف التعليم للجميع (EFA) والأهداف الإنمائية للألفية (MDG)
- وسيكون للدعاة الذين أنهوا التدريب أثراً على منظمات المجتمع المدني (CSOs) العاملة في مجال التعليم للجميع وذلك في إعطاء الأولوية للهدفين الثالث والرابع في جداول سياساتهم التي قد تنعكس على سياسة التعليم لحكوماتهم والخطوة والموازنة المخصصة لهذين الهدفين.

هذا وسوف يؤكدون أيضاً على أهمية تعليم الكبار في تحقيق إطار حقوق الإنسان كأساس في عملية التنمية.

معلومات أساسية حول الإنشاء والتطبيق:

ويرتكز التدريب الإقليمي لكسب التأييد لتعليم الكبار (NeXT 2) على مدى صلاية خبرات ASPBAE في استراتيجيات العالم الحقيقي (RWS) وصندوق مؤسسات المجتمع المدني للتعليم (CSEF) و NeXT 1 وجمع الأدوات ومجموعة البيانات وعمل السياسات وربط وتقديم وصياغة هذه الأمور كلها ببرنامج بناء القدرات في مجال كسب التأييد لتعليم الكبار. وبالحجاء إلى عمليات التعلم المنظمة (ورشات العمل التدريبية) مثل NeXT 1، تكمن الميادين الرئيسية لكسب التأييد في سياسات تعليم الكبار وأنشطة

كسب التأييد المتفق عليها بشكل مشترك من قبل المنظمات المشاركة أو التي تتم متابعتها من قبل ASPBAE وذلك كجزء من جهود المتابعة اللاحقة للمؤتمر الدولي لتعليم الكبار.

النظام الوطني للمؤهلات والمعايير



مؤقف الكبار المعتمد

الموقع الإلكتروني للمشروع: www.wba.or.at/studierende/kompetenzen_zertifikat.php

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

تصادق أكاديمية التعليم المستمر (wba) على الشهادات وتمنح الدرجات العلمية (الدبلوم) لمؤقفي الكبار وذلك بوصف معايير على شكل منهاج. ويمكن للأفراد العاملين في مجال تعليم الكبار تقديم إثباتات حول الكفاءات المكتسبة والخبرات العملية المختلفة حيث يتم تقييم هذه الإثباتات والاعتراف بها في ضوء المنهاج. ويمكن تطوير أي من الكفاءات غير الموجودة عن طريق الالتحاق بالدورات التدريبية أو تقديم أشكال أخرى من الإثباتات. ويحصل الأفراد الذين أوفوا متطلبات المنهاج على شهادة أو درجة علمية معترف بها.

وللحصول على شهادة من أكاديمية التعليم المستمر (wba) يجب إثبات أو إظهار سبعة كفاءات مختلفة.

العملية المتعلقة بمنح الشهادات

تكمن الخطوة الأولى في تحديد الوضع الراهن للمشاركين، حيث يملأ كل واحد منهم ملفاً خاصاً على الانترنت ويقدم الإثباتات حول الخبرات المكتسبة لأكاديمية التعليم المستمر.

وبالتعاون مع مستشار أكاديمية التعليم المستمر، يتم توضيح أي من البيانات/المحتويات قد تحققت في ضوء منهاج الأكاديمية وأي من المتطلبات ما زالت معلقة وتحول دون الحصول على شهادة مؤقف الكبار.

ويقدم مستشار أكاديمية التعليم المستمر الدعم اللازم في إيجاد الدورات المناسبة لاكتساب الكفاءات المفترق إليها.

الاختبار

للحصول على الشهادة، ينبغي المشاركة بورشة عمل لمدة ثلاثة أيام تتضمن اختبار متعدد الخيارات وصياغة مشروع عملي وحلقة نقاش.

ورشة عمل خاصة بمنح الشهادة

يتم خلال عملية التقييم تقدير كفاءات طلاب أكاديمية التعليم المستمر كمتقني كبار. وقبل بضعة أسابيع من التاريخ المحدد، يتم إرسال الوثائق للمشاركين للإعداد للاختبار.

ويتعين على المشاركين إثبات الكفاءة في الاختبار المتعدد الخيارات الخاص بنظريات التعليم. ويمكن للمشاركين المسجلين إيجاد قائمة من الأدب والمراجع في منطقة الدخول في الانترنت والتي تساعد على الإعداد للاختبار.

تتميز ورشة عمل تقييم الكفاءات بطابع الاختبار. وفي نفس الوقت، يكمن هدفنا في تطوير المشاركين بصورة ذاتية موسعة و تحديد أكبر لدورهم كمتقني كبار.

أطروحة عملية أو ذات الصلة بالمشروع

وبالنسبة للدرجة العلمية، يظهر المشاركون مهارات التفكير والتأمل المتعلقة بخبراتهم العملية بحسب التخصص المحدد لشهادة/درجة أكاديمية التعليم المستمر.

الدرجة العلمية القائمة على أساس الندوة أو الحلقات الدراسية:

يقوم المشاركون أثناء مرحلة الشهادة/الدرجة القائمة على الندوة/الحلقات الدراسية بتقديم عملهم الخطي المقبول وربطه بخبراتهم كمتقني كبار.

النطاق

ويعادل مؤهل "متقن كبار المعتمد" ثلاثين نقطة من نقاط ECTS (نقل الرصيد ونظام التراكم الأوروبي)، بحيث يتم اكتساب 23 نقطة من نقاط ECTS من خلال إثبات الكفاءة في الأجزاء الإلجبارية، و 7 نقاط من خلال التخصص الفردي في الأجزاء الاختيارية. وينبغي فهم عملية تخصيص نقاط ECTS للكفاءات الفردية كقيمة توجيهية. وإذا كان ذلك في صالح الشخص الممتحن، فيمكن الانحراف عن مثل هذه القيم.

المنهاج

الأجزاء الإلجبارية	الأجزاء الاختيارية
تحديد الوضع الحالي (1 ECTS) (نقل الرصيد ونظام التراكم الأوروبي)	
الكفاءة في نظرية التعليم (3-6 نقطة ECTS)	
مبادئ علم التربية/أصول تعليم كبار - مبادئ التعليم والتعلم (1.5)	3 نقاط بحد أقصى ECTS
المجتمع والتعليم - مبادئ تعليم كبار (1 ECTS) - المبادئ الاجتماعية وعلاقتها بتعليم كبار (0.5 ECTS)	
الكفاءة التعليمية (1.5 - 4 ECTS)	
مبادئ التعليم/التدريس في تعليم كبار العمل مع المجموعات (1.5 ECTS على الأقل)	2.5 نقطة ECTS بحد أقصى
الكفاءة الإدارية	
مبادئ إدارة التعليم (1.5 ECTS على الأقل)	2.5 نقطة ECTS بحد أقصى

الكفاءة في التوجيه والإرشاد	
مبادئ التوجيه والإرشاد التعلم والتيسير والدعم (1.5 نقطة ECTS على الأقل)	2.5 نقطة ECTS بحد أقصى
الكفاءة في علم المكتبات وإدارة المعلومات	
المكتبات العامة وأهميتها في المجتمع مبادئ إدارة المعلومات (1.5 نقطة ECTS على الأقل)	2.5 نقطة ECTS بحد أقصى
المهارات الاجتماعية	
الاتصال من الناحية النظرية والتطبيق قيادة النقاش البلاغة (2 ECTS على الأقل)	3 نقاط ECTS بحد أقصى
المهارات الشخصية	
تحليل نقاط القوة والضعف تحليل والتفكير في الأعمال الشخصية والسلوك وذلك في سياقات مرتبطة بتعليم الكبار (2 ECTS على الأقل)	max. 3 ECTS 3 ECTS بحد أقصى
الوحدات العامة الاختيارية	
	اللغات الأجنبية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (2 ECTS لحد أقصى)
ورشة عمل خاصة بمنح الشهادة (3 ECTS)	
الخبرة العملية الإلزامية (300 ساعة على الأقل) (6 ECTS)	

المجموعة المرجعية:

الأفراد العاملين في مجال تعليم الكبار

أهداف المشروع / أهداف التعلم:

يتوجب إظهار سبعة كفاءات أساسية:

- الكفاءة في نظريات التعليم
- الكفاءة التعليمية / التدريسية
- الكفاءة في الإدارة
- الكفاءة في التوجيه والإرشاد
- الكفاءة في علم المكتبات وإدارة المعلومات
- المهارات الاجتماعية
- المهارات الشخصية

معلومات المشروع:

شهادة الأكاديمية النمساوية للتعليم المستمر (wba)

تم تطوير المحتوى والهيكلية ضمن مشروع الصندوق الاجتماعي الأوروبي (ESF) من قبل مؤسسات تعليم الكبار المذكورة في قانون تعزيز تعليم الكبار (EB-Förderungsgesetz) عام 1973، والمعهد الفدرالي النمساوي لتعليم الكبار، والجامعات ومؤسسات تربوية أخرى، وذلك بتنسيق من الرابطة النمساوية لمراكز تعليم الكبار. هذا ويتم تمويل الأكاديمية النمساوية للتعليم المستمر من قبل المعهد الفدرالي النمساوي لتعليم الكبار.

شهادة المنظمة السويسرية الوطنية لتعليم الكبار (SVEB) – المستوى الأول

الموقع الإلكتروني للمشروع: <http://www.alice.ch/de/ada/zertifikat/>

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

النطاق:

405 ساعات من وقت التعلم: تشمل على الأقل 90 ساعة من وقت الاتصال الصافي (بما في ذلك الإثباتات العملية)، 165 ساعة من الدراسة الفردية ودليل على سنتين على الأقل من الخبرة العملية بدوام جزئي (على الأقل 150 ساعة من الخبرة العملية في المجلد).

13.5 نقطة ECTS من نقاط التقدير بما في ذلك سنتان من الخبرة العملية المثبتة في مجال تعليم الكبار (150 ساعة على الأقل).

شكل البرنامج:

لا يوجد هناك شكلاً محدداً للبرنامج ولكن يتعين على مزودي الخدمة إثبات تحقق المعايير والمقاييس المحددة لتنفيذ الوحدة التدريبية. ويتمثل الإطار المرجعي لمفهوم التعليم بكفاءة التدريس المفصلة (أنظر "الأهداف").

يتعين على مزودي الخدمة الخضوع لإجراءات الاعتراف للجنة ضمان الجودة (QSK)

يتم إثباتات الكفاءة من خلال:

- التأمل المستمر في عمليات التعلم الشخصية.
- المشاركة الفاعلة في عمل مجموعة الدورة التدريبية وإثبات 80% على الأقل من وقت الاتصال.
- توثيق الممارسة من أجل التأهيل من قبل معلم الدورة، وعلى سبيل المثال:

- الإعداد لتسلسل التعليم (التخطيط للدرس)
- أداء تسلسل التعليم
- تقييم تسلسل التعليم (التقييم الذاتي، التغذية الراجعة من المشاركين)

ويمكن الحصول على شهادة الوحدة التدريبية إما عن طريق الالتحاق بدورات تدريبية لمؤسسات تعليم معترف بها أو من خلال تقييم ما يعادلها.

المجموعة المرجعية:

الأفراد العاملين بدوام جزئي في مجال التدريب المهني والتعليم المستمر للكبار.

تتكون المتطلبات الأساسية للمشاركين من سنتين على الأقل من الخبرة العملية في مجال تعليم الكبار بما يعادل 150 ساعة كحد أدنى.

أهداف البرنامج / أهداف التعليم:

كفاءة التدريس:

أن يتمكن المشاركون من إعداد وتدريب وتقييم الدروس مع الكبار في مجال موضوعاتهم وضمن إطار المفاهيم وخطط الدورة ومواد التدريس.

أهداف تعلم محددة:

أن يتمكن المشاركون من:

- نقل الأهداف الرئيسية، والنقاط الرئيسية لأصول تعليم الكبار (الأندراغوجيا) وإجراءات التأهيل لمؤسسات التعليم إلى صفوف التعليم الخاصة بهم.
- تحليل للفترة المستهدفة والتأكد من تماشي أهداف التدريس وأهداف التعلم مع الوقت المتاحة.
- التخطيط لنهج التدريس ووحدات التعلم بما يتوافق مع المعايير المناسبة لتعلم الكبار والمقدرة على تبرير اختيارهم للأساليب والطرائق المستخدمة.
- أخذ معايير التقييم بعين الاعتبار (الطرائق، التقدم في عمليات التعلم، مناخ التعلم، فرص التوجيه المشتركة للمشاركين والقيادة)
- تصميم العلاقة ومستوى التفاعل بين المدرب والمشاركين وبين المشاركين أنفسهم (الأدوار، الصراعات، الاتصال، الخ).
- التفكير والتأمل في السلوك الذاتي والمقدرة على استنباط النتائج من أدوارهم الخاصة.

المراجع

المعلومات

- المبادئ النظرية لسيكولوجية التعلم، الاتصال وعدد من خصائص ديناميات الجماعة.
- معرفة ظروف الإطار القانوني للتعليم إضافة إلى الحقوق والواجبات كمتقف كبار (العقد، الوضع، الدور، الخ).
- الاطلاع على أحدث التطورات المهنية.

المهارات

- تخطيط الدرس مع الأخذ بعين الاعتبار المفهوم الكلي وظروف إطار العمل.
- صياغة أهداف تعلم مناسبة للفئة المستهدفة بناءً على الكفاءات التي سيتم تطويرها. تحديد شكل استعراض التقدم (تلخيصي، تكويني) وتحديد المعايير.
- تخطيط وحدات التعلم ومراجعة أهداف التعلم مع الأخذ بعين الاعتبار الوقت المخصص لذلك.
- دمج نهج تعليمي مناسب للكبار يتميز بالمشاركة وزيادة الدافعية ويعزز التعلم.
- تطبيق مجموعة متنوعة من الأساليب والطرائق.
- استخدام وسائط التعليم المألوفة بشكل صحيح (جهاز العرض، لوح الدبابيس، المخطط الإيضاحي والوسائط الالكترونية).
- تقييم تقدم التعلم أثناء الدرس وعند نهايته.
- تقييم الدرس نفسه وكيفية تضمينه في المفهوم الكلي.

مهارات التعامل مع الآخرين

- دعم دافعية واهتمام المشاركين بمحتوى التدريب من خلال المشاركة الذاتية.
- قيادة وتيسير عملية التعلم بشكل حيوي ودقيق وواضح وبأسلوب يأخذ منحى المشاركين (تقدير التدخلات، طرح الأسئلة وتعيين المهام).
- ملاحظة التفاعلات داخل المجموعة باستمرار والاستجابة بشكل مناسب يتوافق مع الأهداف (التشويش، الصراعات، الخ)
- الاستجابة بطريقة مرنة للأحداث غير المتوقعة.

المهارات الإدراكية/المعرفية

- التمكن من محتوى الموضوع.
- تحليل عملية التدريس وحصرها بما يناسب المبادئ التوجيهية والفئة المستهدفة.
- تلخيص النقاشات، تقديم العروض، أسئلة وآراء المشاركين في الجلسة العامة، والنظر في التقدم المحرز وبالتالي تمكين مزيد من التطور في عملية التعلم.
- المحافظة على المسافة الكافية والعمل على تحقيق واستمرارية الاحترام المتبادل.

موارد من البيئة المحيطة

- الحفاظ على الاتصال الشخصي بمؤسسات ومنظمات العمل والمدرسين في نفس المواضيع والمجال.
- قراءة المواضيع المنشورة في الصحف حول نفس المجال، والبقاء على اطلاع بجهات الاتصال والأحداث الهامة.
- العمل مع المدرسين والمؤسسات التربوية.

التأمل الذاتي / التقييم الذاتي

- التأمل والتفكير بالسلوك والأفعال الذاتية بعد الدرس واستنباط النتائج والعبر منها للمستقبل.

- مقارنة الخطة بتسلسل الأحداث الحقيقي.
- تحليل النهج التعليمي وترابطه مع الأهداف المحددة والنتائج المحققة.
- التأمل والتفكير في السلوك والتدخلات الذاتية.
- عمل قائمة بنقاط القوة والضعف.
- تحديد إمكانات التطور الخاصة.

معلومات المشروع:

المستوى الأول من نظام وحدات "تدريب المدربين" للفدرالية السويسرية لتعليم الكبار (SVEB) الذي تم طرحه عام 1995. هناك أكثر من 20,000 شخص ممن تم اعتمادهم حتى الآن.

المعايير المهنية لمدرسي ومعلمي ومدربي قطاع التعليم مدى الحياة

الموقع الإلكتروني للمشروع:

<http://collections.europarchive.org/tna/20110214161207/http://www.lluk.org/wp-content/uploads/2010/11/new-overarching-standards-for-ttt-in-lifelong-learning-sector.pdf>

البناء والنطاق؛ نماذج التعليم/التدريس:

المعايير المهنية الشاملة – المجالات

- القيم والممارسات المهنية
- التعلم والتعليم
- التعلم والتعليم المختص
- التخطيط للتعلم
- تقييم التعلم
- إمكانية الوصول لخدمات التعليم وتحقيق التقدم

تصف المعايير المهنية لمدرسي ومعلمي ومدربي قطاع التعلم مدى الحياة بشكل عام المهارات والمعارف والميزات المتطلبة ممن قاموا بأدواراً متنوعة وواسعة في التعليم والتدريب مع المتعلمين وأصحاب العمل. لا تتعلق كافة المعايير بالضرورة بأدوار التعليم، ولكنها توفر الأساس لتطوير مواصفات الأدوار ووحدات التقييم التي بدورها تقدم معايير أداء لمجموعة متنوعة من الأدوار للمعلمين والمدربين والمدرسين ضمن قطاع التعلم مدى الحياة. وهذا يؤدي إلى تحقيق مستوى من التعلم والحصول على مهارات المعلم المؤهل (QTLS) إضافة إلى مستويات متوسطة ومتقدمة أخرى.

شكل البرنامج:

لا يوجد هناك شكل محدد للبرنامج ولكن يتعين على مزودي الخدمات تقديم الإثباتات حول تلبية برامجهم للمعايير المهنية المحددة وذلك من أجل الحصول على الاعتماد.

النطاق / المدة: تتراوح مدة البرامج المعتمدة غالباً من سنة دراسية بدوام كامل أو سنتان من الدراسة بدوام جزئي.

أهداف البرنامج / أهداف التعلم:

المعلمون في قطاع التعلم مدى الحياة

معلومات المشروع:

طلبت الحكومة عام 2004 من مؤسسة التعلم مدى الحياة في بريطانيا (LLUK) تطوير معايير تدريس مهنية جديدة لكافة أنظمة التعليم الإضافي (FE) بحسب ما أعلن في وثيقة "إعداد مدرسينا للمستقبل". وتحدد هذه المعايير الأمور المتوقعة من المعلمين والمدرسين والمدرسين ضمن مجموعة متنوعة من الأدوار والمسؤوليات.

وتحتوي الورقة البيضاء للتعليم الإضافي (FE) على: زيادة المهارات، تحسين فرص الحياة، دائرة التعليم والمهارات (DfES) 2005 وتصريحات أخرى حديثة. وتعهدت الدولة بالتزامها المستمر في تقديم جائزة أولية جديدة ابتداء من أيلول لعام 2005 بعنوان "الإعداد للتعليم" والتي تؤدي بدورها إلى الحصول على "التعلم والمهارات للمعلم المؤهل" (QTLS) لكافة من يقومون بأدوار التعليم الكاملة.

المشاريع الممولة من الاتحاد الأوروبي لمجال تعليم الكبار / نظام ومعايير المؤهلات الوطنية



العنوان: مثقف الكبار الجيد في أوروبا (AGADE)

الموقع الإلكتروني للمشروع: www.nordvux.net/object/1453/agadeagoodadulteducatorineurope.htm

نموذج الكفاءة / التعريف الذي تم تطويره في المشروع:

معايير مثقف الكبار الجيد:

مجال التنمية الشخصية / البعد الأخلاقي

- احترام الذات
- الاحتمال
- المسؤولية
- مهارات الاتصال
- التعاطف
- المرونة

مجال التنمية المهنية

مرحلة التنظيم – البعد المعرفي

- معرفة حول كيفية تعلم الكبار وفهم لسيكولوجية الكبار
- معرفة الطرائق والأساليب في تعليم وتعلم الكبار
- مهارات في إعداد برامج مبنية على القيم (الديمقراطية والإنسانية)
- التخطيط والمهارات المؤسسية
- معرفة جيدة حول الموضوع

مرحلة الأداء – بُعد المهارات

- القدرة على التحفيز من أجل التعلم – قبل وأثناء وبعد عملية التعلم
- تطوير بيئة تعلم بما يتماشى واحتياجات الطلاب مع التركيز على التعلم الذاتي.
- مهارات لتنشيط المتعلمين

مرحلة التقييم – البعد المؤسسي

- مهارات في التأمل الذاتي والتفكير الناقد
- مهارات في تقييم وتعزيز التقييم الذاتي للمتعلمين والطلاب

مبادئ تطوير المنهاج:

- يجب أخذ مجموعة المبادئ الأساسية التالية بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالمنهاج والمرتبطة بإطار تعليم متقفي الكبار:

1. فهم جماعي لمفهوم تعليم الكبار؛
2. مفهوم تعليم الكبار باعتباره عملية تعليم دائمة؛

الاعتراف بتعليم الكبار كممارسة تعزز من الديمقراطية والعالمية (الكوسموبوليتية)؛

■ قيمة البعد التربوي للممارسات الاجتماعية؛

3. مفهوم تعليم الكبار كميدان من ميادين الممارسات الاجتماعية المتنوعة، أساليب ومستويات التدخل، والحاجة إلى أجهزة التعليم والتدريب التي تعزز الربط بين النظرية والتطبيق (صفحة 17).

المجموعة المرجعية:

متقفي الكبار

أهداف المشروع:

يتوافق المشروع مع الاحتياجات في أوروبا ومع الاحتياجات المصرح عنها من قبل الدول الأعضاء إضافة إلى تلك الموثقة في سياسة التعليم الأوروبية. وهناك حاجة لمناقشة أهمية وثقل تدريب متقفي الكبار على المستوى الدولي بالتعاون مع الشركاء الأوروبيين وتحليل سياسات الاتحاد الأوروبي في تعليم الكبار والتدريب وذلك لتطوير المناهج الأساسية لتدريب متقفي الكبار في كافة الدول المعنية.

معلومات المشروع:

مشروع غرانتفك 2006-2004؛ وهو مشروع ممول من الاتحاد الأوروبي ويعتبر جزءاً من برنامج التعلم مدى الحياة

الدول الشريكة: إستونيا (EE)، هنغاريا (HU)، إيرلندا (IE)، ليتوانيا (LT)، لاتفيا (LV)، NOT، البرتغال (PT)، السويد (SE)

متابعة مشروع دول الشمال – البلطيق "التعلم للمشاركة"؛ الشركاء

المنسق: جمعية استونيا لتعليم الكبار

مخرجات المشروع الرئيسية:

- مراجعة للحد الأدنى من مجموعة معايير متقف الكبار الجيد (بناءً على مجموعة المعايير التي تم تطويرها في وقت سابق في مشروع "التعلم للمشاركة" (L4S)
- دورة تدريب أوروبية لمتقفي الكبار (التدريب وجهاً لوجه والتعليم المرتكز على الانترنت / مزج لوحدات التعلم التدريبية)
- الدليل التدريبي: http://www.folkbildning.net/agade/int_project.pdf

العنوان: إثبات الكفاءات النفس تعليمية (النفسية - البيداغوجية) لمتقفي الكبار (VINEPAC)

الموقع الإلكتروني للمشروع: www.vinepac.eu

نموذج الكفاءة / التعريف الذي تم تطويره أثناء المشروع:

كفاءات المدربين / مجموعة الكفاءات

• المعرفة

- 0 المعرفة الأولية للمظاهر النفس اجتماعية للكبار
- 0 معرفة بخصائص الجماعة
- 0 معرفة بمحتوى التدريب

• التدريب/الإدارة

- 0 تحليل الاحتياجات
- 0 الإعداد للتدريب
- 0 تنفيذ برنامج التدريب
- 0 استخدام التكنولوجيا والموارد (الوقت، المواد، المساحة، الناس)

• تقييم وتنمين التعليم

- 0 تطوير العمل مع المتعلمين لتحديد احتياجاتهم ونقاط القوة والأهداف والنصائح وإحالتهم إلى برامج ومستويات التعليم المناسبة
- 0 استخدام نتائج التقييم بشكل منظم في التخطيط للدروس وتطوير المناهج ورصد التقدم المحرز مقابل الأهداف العامة والفرعية والتحقق من عمليات التعلم.
- 0 رصد التعلم خارج إطار تذكر المعلومات وذلك باستخدام استراتيجيات تقييم متنوعة.
- 0 هيكلة وتيسير الطرائق للمتعلمين والأقران للتقييم وتقديم التغذية الراجعة حول تعلمهم وأدائهم وذلك من خلال التأمل والتفكير والتقييم الذاتي.
- 0 توجيه المتعلمين من حيث تطوير ومراجعة خططهم التعليمية بشكل مستمر.
- 0 استخدام أساليب نوعية في تنمين تقدّم المتعلمين

• التحفيز والإرشاد

- 0 مشاركة المعلومات مع المتعلمين وزملائهم من حيث مصادر التعلم الإضافية والفرص التعليمية والخيارات المتوفرة للوصول إلى خدمات الدعم
- 0 إحالة المتعلمين إلى المصادر المناسبة عندما تكون الحاجة للتوجيه والإرشاد خارج نطاق خبرة المعلم/المثقف الخاصة
- 0 توجيه المتعلمين في تطوير ومراجعة خططهم التعليمية بشكل مستمر

• التطوير الشخصي والمهني

- 0 تحليل الاحتياجات والفرص للتطوير المهني

0 إظهار الاهتمام في التطوير الذاتي

- الفئة المفتوحة (الكفاءات التي قد ترغب بإضافتها)

المجموعة المرجعية:

كافة المثقفين المصنفين كمدرّبين وممن استوفوا 150 ساعة من خبرة التدريس على الأقل

أهداف المشروع:

الخلفية

في كثير من الأحيان لا تشتمل وثائق المؤهلات التقليدية على الكفاءات الخاصة بمدرّبي العلاقات العامة وذلك لأنه يتم اكتساب مثل هذه الكفاءات من خلال سياقات تعليم أقل تقليدية وأقل رسمية ومن خلال مجموعة متنوعة من الخبرات العملية. وبالتالي، يصبح من الصعب توحيدها والتحقق من صحتها وخاصة بسبب وجود سياقات مختلفة في البلدان المختلفة.

أهداف المشروع:

يهدف إثبات الكفاءات النفس تعليمية لمثقفي الكبار (VINEPAC) إلى:

- دعم المصادقة على كفاءات مثقفي الكبار على المستوى الأوروبي
- الإسهام في إضفاء الطابع الاحترافي لمثقفي الكبار في أوروبا والإسهام في ضمان إدارة الجودة في مجال تعليم الكبار في أوروبا (صفحة 2)
- مساعدة مثقفي الكبار في رسم صورة واضحة لنوعية ومجموعة الكفاءات الخاصة بأدائهم كمثقفي كبار وذلك من خلال التفكير والتقييم. ويساعدهم مثل هذا الأمر في تطوير حياتهم المهنية مثل الالتحاق ببرنامج دراسي جديد أو عند تقديم طلب للحصول على وظيفة جديدة على سبيل المثال (صفحة 5).

معلومات المشروع:

مشروع ليوناردو دا فينشي 2006-2008

الدول الشريكة: ألمانيا، إسبانيا، فرنسا، مالتا، رومانيا

المنسق: المعهد الروماني لتعليم الكبار (IREA)

منتجات المشروع:

- مجموعة من الأدوات (VALIDPACK) تساعد في بناء إطار توثيق وتقييم (التقييم الذاتي + التقييم الخارجي + الدمج) كفاءات متقني الكبار بغض النظر عما إذا كانت مكتسبة ضمن سيق التعلم النظامي أو غير النظامي أو غير الرسمي) وتشمل:
 - خارطة ذهنية
 - التأمل والتفكير في البيوغرافيا (كتاب السيرة)
 - التأمل والتفكير في الكفاءات
 - قائمة الملاحظة، شبكة المقابلة
 - صفحة المصادقة
 - توجيهات حول استخدام الأدوات

العنوان: المسارات المهنية المرنة لمتقني الكبار بين المستويين السادس والسابع لإطار التأهيل الأوروبي (المسار المرن) - EQF

الموقع الإلكتروني للمشروع: www.flexi-path.eu/

نموذج الكفاءة / التعريف الذي تم تطويره خلال المشروع

مجموعات وميادين الكفاءة

مجموعات التعلم

- تطوير المنهاج والموضوع – البدء بتصميم وتطوير المنهاج والإشراف على العملية
- التخصيص – ضمان دعم المتعلمين لتحسين التقدم والإنجاز
- إدراك الإدراك (Metacognition) – بدء ورصد استراتيجيات التعلم والتعليم التي تيسر عملية التعليم الفردي الفعال.
- طرائق وأساليب التدريس والتعلم – التأكد من مشاركة الموظفين والمتعلمين في الأنشطة التي تعزز التعلم الفعال
- ميادين المعرفة – الحصول على وتحليل وتطبيق المعلومات
- مصادر التعلم – التأكد من تعيين المهام الكافية والمناسبة فيما يتعلق بالمصادر والموارد وذلك لدعم عملية التعلم
- تحسين الجودة – رصد وتقييم برامج التعلم باستخدام بيانات لتحسين التطبيق
- والمصادقة والاعتماد – التقدم للجهات المانحة والتأكد من تبني مسارات المصادقة والاعتماد المناسبة
- المعرفة المتخصصة حول الموضوع – المحافظة على مستوى عال من التهيئة التقنية ضمن إطار مناهجك الرئيسي
- التقدم المحرز من قبل المتعلم ضمن وعبر حدود المنهاج والحدود المؤسسية
- تقييم التعلم – تحديد والاستجابة للتحديات ونجاحات المتعلمين

مجموعة الأشخاص

- العلاقات الخارجية – الحفاظ على العلاقات مع كافة أصحاب المصلحة
- التسويق – التوضيح بشكل كبير لطبيعة استجابة المنظمة للفرد ولاحتياجات تعلم الكبار الجماعية
- مشاركة المتعلم – إبقاء المتعلم مصدر الاهتمام الأساسي للمنظمة
- الاتصال – إثبات تواصلك بشكل فعال مع كافة الموظفين داخل منظمتك وفي نطاق الشبكة الأوسع.
- المعلومات والنصح والتوجيه – التأكد من دعم المشاركين بشكل فردي وجماعي للالتحاق والاستمتاع والتقدم من خلال أنشطة التعلم المحددة أو غيرها.
- السياق والمجتمع – ضمان استمرار منظمتك بالإصغاء والتجاوب والقدرة على التغيير لتلبية التوقعات والاحتياجات المحلية والتأكد من أنها المكان المناسب للتعلم
- تنمية المجتمع – المساهمة في تمكين الأفراد والمجموعات وتحسين التنمية الاجتماعية والاقتصادية لمختلف المجتمعات.
- التنوع والجودة – التضمين (inclusion) وتكافؤ الفرص والوعي مابين الثقافات والمشاركة
- مشاركة أصحاب العمل – المحافظة على الروابط مع الموارد البشرية والخبراء الفنيين لضمان نهج يتميز بالاستجابة لتلبية أجناس التعلم
- الحقوق والمسؤوليات والقيود – عرض نهج متوازن للتعامل مع المواقف والسلوكيات الصعبة
- التعلم بين الأجيال – الإسهام في استراتيجيات تأخذ كافة الفئات العمرية للكبار وتعتبر في نفس الوقت مفيدة للأطفال

مجموعة التطبيق والممارسة

- الإستراتيجية المؤسسية – تطوير ثقافة تعلم مدى الحياة تركز على العمل داخل المنظمات والتي من شأنها الاستجابة للقضايا السياسية والاجتماعية والاقتصادية
- الإدارة المالية – التخطيط المالي وإدارة الموازنة
- المسؤولية – التأكد التزام منظمتك بتقديم تعليم الكبار بما يتوافق مع المبادئ والأولويات الوطنية والأوروبية والتزامها بتحديد المخاطر والتخطيط لها
- تطوير البرنامج – تحقيق توازن في الأنشطة التي تعكس ضمن الموارد المتاحة الأولويات المؤسسية وتجذب المتعلمين وتلبي الاحتياجات المجتمعية
- المباني والمرافق – إدارة البنية التحتية للسماح للتمكن من تقديم خدمات تعليم الكبار ذات الجودة
- الاستدامة – تحقيق التوازن بين حماية المنظمة والاقتصاد المحلي والبيئة
- القيادة – الحث على وقادة التغيير في منظمتك
- إدارة الفريق – توجيه عمليات تحسين الأداء ضمن فريقك والاستجابة لضعف الأداء
- تطوير وتقييم الموظفين – إدارة الأداء والتحسين والتأكد من تحقيق موظفيك لإمكاناتهم.
- التطوير المهني – أن تكون على بيئة من تطورك المهني الذاتي.
- استجابة المتعلم – الإصغاء والاستجابة لمخاوف المتعلمين كأفراد وكمجموعات.

المجموعة المرجعية:

يتم عادة توظيف مثقفي الكبار ذوي الخبرة الكبيرة في المناصب الإدارية/القيادية

أهداف المشروع:

لقد تم تصميم مشروع "المسار المرن" (Flexi-Path) بناءً على وجود العديد من المهنيين في أوروبا ممن لديهم كفاءات تصنف بحسب أعلى مستويات إطار المؤهلات الأوروبي (EQF). تختلف برامج التدريب بشكل كبير وحتى الآن لم تسمح هذه البرامج إضافة أنظمة الاعتراف في القطاع بالاعتراف الأوسع أو بإمكانية مقارنة المؤهلات. وتواجه المؤسسات تحد في التعرف على كفاءات التعلم للمهنيين ممن بدورهم يواجهون فرصاً محدودة في الحصول على الوظائف والتدريب.

- تيسير آليات الشفافية والاعتراف بمؤهلات مثقف الكبار في كافة أنحاء أوروبا وبشكل يجعلها قابلة للمقارنة من خلال وجود مرجعية مشتركة مثل (EQF) وملامح وخصائص رئيسية مشتركة لمثقف الكبار الذي من شأنه أن يعزز فكرة سهولة الحركة/التنقل من خلال برامج تعليمية موحدة ومستويات التأهيل.
- تحسين آليات الاعتراف بتعلم مثقف الكبار الذي تحقق ضمن أطر غير رسمية ورسمية وذلك بتطوير أداة للمصادقة.
- تطوير شفافية أعلى ومؤهلات قابلة للمقارنة للمضي قدماً في حركة/تنقل مثقف الكبار في سوق العمل الأوروبي.

تساعد أداة المصادقة مثقفي الكبار على:

- أن يصبحوا أكثر وعياً لمعارفهم ومهاراتهم الحالية.
- أن يصبحوا قادرين على التخطيط لمزيد من التطوير المهني.

معلومات المشروع:

مشروع ليوناردو

10-2008

الدول الشريكة: سويسرا؛ ألمانيا؛ استونيا؛ إيطاليا؛ رومانيا؛ المملكة المتحدة

المنسق: المعهد الألماني لتعليم الكبار (DIE)

مخرجات المشروع الرئيسية:

- الملف الرئيسي لمثقف الكبار (مجموعة من المهارات والمعارف والكفاءات المحددة من قبل الشركاء لقياس مؤهلات مثقفي الكبار في أوروبا في المستوى السابع لإطار المؤهلات الأوروبي (EQF)).
- أداة المصادقة/التحقق للمصادقة على كفاءات مثقف الكبار (سيتم تصميمها على شكل كتيب لتسجيل وتوثيق الكفاءات المكتسبة سواء بشكل رسمي أو غير رسمي. وسيتم توجيه الأداة نحو التحقق الذاتي في المشروع الأوروبي (VINEPAC))

الموقع الإلكتروني للمشروع: <http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf>

نموذج الكفاءة / التعريف الذي تم تطوير خلال المشروع

كفاءات عامة

(الكفاءات ذات الصلة بتنفيذ كافة الأنشطة في قطاع تعليم الكبار. يجب أن تتوفر هذه الكفاءات لدى كل من يعمل في القطاع بغض النظر عما إذا كان ذلك في مجال التدريس أو الإدارة أو الإرشاد أو الأنشطة الإدارية).

(1) الكفاءة الشخصية في التفكير المنهجي حول الممارسات الذاتية والتعلم والتطور الذاتي: أي بمعنى آخر، أن يكون الشخص مستقل بذاته كمتعلم مدى الحياة.

(2) الكفاءات ما بين الأفراد في الاتصال والتعاون مع المتعلمين الكبار والزلاء وأصحاب المصلحة: أي بمعنى آخر، القدرة على الاتصال وروح الفريق الواحد والقدرة على التشبيك.

(3) الكفاءة في تحمل المسؤولية في المحيط المؤسسي الذي تتم من خلاله عمليات تعلم الكبار على كافة المستويات (المؤسسة، القطاع، المهنة، والمجتمع): أي تحمل مسؤولية تطور تعلم الكبار بشكل أكبر.

(4) الكفاءة في الاستفادة من الخبرات الذاتية المرتبطة بالموضوع وموارد التعلم المتاحة: أي أن يصبح الشخص خبيراً.

(5) الكفاءة في الاستفادة من طرائق وأساليب وعمليات التعلم المختلفة بما في ذلك وسائط الإيضاح الحديثة والبقاء على بيئة من الإمكانات الجديدة والمهارات الالكترونية وتقييمها بجدية: أي القدرة على تنظيم طرائق وأساليب وعمليات التعلم المختلفة في العمل مع الكبار.

(6) الكفاءة في تمكين المتعلمين الكبار من حيث التعلم والدعم الذاتي للارتقاء إلى مستوى متعلمين مدى الحياة أو متعلمين مستقلين ذاتياً: أي أن تكون محفزاً

(7) الكفاءة في التعامل مع ديناميات الجماعة وحالات عدم التجانس واحتياجات التعلم والدوافع والخبرة السابقة في العمل مع مجموعات غير متجانسة.

كفاءات محددة مرتبطة بعملية التعلم:

ب(1) الكفاءة في تقييم الخبرات السابقة واحتياجات التعلم ومطالب ودوافع ورغبات المتعلمين الكبار: أي المقدرة على تقييم احتياجات التعلم لدى المتعلمين الكبار.

ب(2) الكفاءة في انتقاء أساليب التعلم المناسبة وطرائق التدريس والمحتوى لعملية تعلم الكبار: المقدرة على تصميم عملية التعلم.

ب(3) الكفاءة في تيسير عملية التعلم للمتعلمين الكبار: أي أن يكون الفرد ميسراً للمعرفة (العملية و/أو النظرية) ومحفزاً للتطور الذاتي لدى المتعلمين الكبار.

ب(4) الكفاءة في الرصد والتقييم المستمر لعملية تعلم الكبار بغية تحسينها: أي أن يكون الفرد مقيماً لعملية التعلم.

ب(5) الكفاءة في تقديم النصائح والمشورة بشأن المهنة والحياة والتطوير وطرائق اللجوء للمساعدة المهنية إن لزم الأمر: أي أن يكون الفرد مستشاراً/مرشداً.

ب(6) الكفاءة في تصميم وبناء برامج دراسية: أن يكون الفرد مطور برامج.

كفاءات محددة داعمة لعملية التعلم أو مرتبطة بها بشكل غير مباشر:

- ب(7) الكفاءة في إدارة الموارد المالية وتقييم الفوائد الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بها: أي المسؤولية المالية.
- ب(8) الكفاءة في إدارة الموارد البشرية في معهد/مؤسسة لتعليم الكبار: أن يكون المرء مديراً (للشخص)
- ب(9) الكفاءة في إدارة معهد/مؤسسة لتعلم الكبار بشكل عام وإدارة جودة الخدمة في معهد/مؤسسة لتعلم الكبار: أي أن يكون المرء مديراً عاماً
- ب(10) الكفاءة في التسويق والعلاقات العامة: المقدرة على الوصول للفئات المستهدفة والترويج للمعهد.
- ب(11) الكفاءة في التعامل مع القضايا الإدارية وإبقاء المتعلمين الكبار والمهنيين في مجال تعلم الكبار على اطلاع بذلك: أن يكون المرء داعماً فيما يتعلق بالقضايا الإدارية.
- ب(12) الكفاءة في تيسير بيئات التعلم المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات ودعم كل من المهنيين في مجال تعلم الكبار والمتعلمين الكبار في استخدام والاستفادة من هذه البيئات: أي أن يكون المرء ميسراً لتكنولوجيا المعلومات.

المجموعة المرجعية:

المهنيون العاملون في قطاع تعليم الكبار، كان ذلك في مجال التدريس أو الإدارة أو في مجالات أخرى.

أهداف المشروع:

يكمّن هدف هذه الدراسة في تطوير مجموعة شائعة من الكفاءات الرئيسية التي تسهم في وضع إطار مرجعي لأوروبا والذي يمكن استخدامه من قبل الدول الأعضاء بشكل تطوعي. ومن ناحية أخرى، يتعين دراسة المسارات المرنة والبديلة لنقل الكفاءات وذلك لإفساح المجال للتقدم المهني من حيث المهام والمستويات، وتنويع الملامح/الخصائص المهنية لتحقيق مزيد من الاستقرار في قطاع تعلم الكبار.

معلومات المشروع:

تم نشر الدراسة عام 2010

أعدت المفوضية الأوروبية دراسة حول الكفاءات الرئيسية للمهنيين في مجال تعلم الكبار والتي يمكن استخدامها كمرجع لتطوير الخصائص والملامح المهنية للموظفين العاملين في القطاع وبالتالي تحقيق تحسن في جودة تعلم الكبار.

وقد أعدت هذه الدراسة من قبل فووربيلايد للأبحاث (Research voorBeleid) بالشراكة مع جامعة غلاسكو وجامعة تسالونيكى وجامعة ليدن.

شملت الدراسة 27 دولة من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ودول الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة (EFTA) ممن هم أعضاء أيضاً في المنطقة الأوروبية الاقتصادية (النرويج، أيسلندا، وليشتينستين) واثنين من الدول المرشحة (تركيا وكرواتيا).

مخرجات المشروع الرئيسية

مجموعة من الكفاءات الرئيسية للمهنيين في مجال تعلم الكبار والتي يمكن استخدامها لغايات مختلفة بما في ذلك:

- التقدير والتقييم الذاتي
- انتقاء الدورات التدريبية

- البحث الإجرائي والتعلم الإجرائي
- تطوير هيكليات للمؤهلات
- تطوير برامج تربوية

تطوير معايير جودة الشهادة، الخ

العنوان: مؤهلون للتدريس (QF2TEACH)

www.qf2teach.eu/: الموقع الإلكتروني للمشروع:

نموذج الكفاءة / التعريف الذي تم تطويره أثناء المشروع:

الكتالوج الدولي للكفاءات الرئيسية لميسري التعلم في ACE

الكفاءة الرئيسية الأولى: إدارة المجموعات والاتصال

- 0 الاتصال الواضح
- 0 إدارة ديناميات الجماعة
- 0 التعامل مع الصراعات

الكفاءة الرئيسية الثانية: الكفاءة في التمكن من الموضوع

- 0 وجود المعرفة المتخصصة بحسب مجال التدريس
- 0 تطبيق أسلوب التدريس المتخصص كل في مجاله

الكفاءة الرئيسية الثالثة: دعم التعلم

- 0 دعم التعلم غير الرسمي
- 0 تحفيز الدور الفاعل للمتعلمين
- 0 توفر ذخيرة واسعة من الأساليب
- 0 الاستفادة من الخبرات الحياتية للمشاركين في الأنشطة التعليمية

الكفاءة الرئيسية الرابعة: التدريس الفعال

- 0 تشكيل وتصميم عروض تعليمية تتماشى واحتياجات الفئات المستهدفة المحددة
- 0 تخطيط عروض تعليم بحسب الموارد المتاحة (الوقت، المساحة، التجهيزات، الخ)

الكفاءة الرئيسية الخامسة: التطوير المهني الشخصي

- 0 التعرف على احتياجات المشاركين
- 0 الاستفادة من خبراتهم الحياتية الخاصة ضمن بيئة التعلم
- 0 التعرف على احتياجات التعلم الذاتية
- 0 وضع أهداف التعلم الخاصة
- 0 الإبداع
- 0 المرونة
- 0 التفكير بالأدوار المهنية الخاصة
- 0 تقييم الممارسات الخاصة
- 0 الثقة بالنفس
- 0 الالتزام بالتطوير المهني الذاتي
- 0 تقبل النقد
- 0 المقدرة على رؤية وجهات النظر المختلفة

الكفاءة الرئيسية السادسة: تحفيز التعلم

- 0 التحفيز
- 0 الإلهام

الكفاءة الرئيسية السابعة: تحليل عملية التعلم

- 0 رصد عملية التعلم
- 0 تقييم مخرجات التعلم
- 0 إجراء التقييم التكويني بانتظام وتطبيق حوار المدرس والمعلم
- 0 تقييم مستوى المتعلمين عند الالتحاق

الكفاءة الرئيسية الثامنة: الكفاءة الذاتية

- 0 الاستقرار العاطفي
- 0 مقاومة الإجهاد
- 0 تحليل حواجز وعوائق التعلم لدى المتعلم
- 0 الأصالة والصدق
- 0 المضي قدماً بطريقة منظمة
- 0 الانفتاح

الكفاءة الرئيسية التاسعة:

- 0 اخلاق أجواء تعلم آمنة (غير مخيفة)
- 0 تمكين المتعلمين من تطبيق الأمور التي تعلموها
- 0 الانتباه
- 0 تشجيع المتعلمين على تولي المسؤولية في عمليات التعلم المستقبلية
- 0 التعاطف
- 0 تشجيع التعلم التعاوني بين المتعلمين
- 0 تقديم الدعم للمتعلم
- 0 الإصغاء الفاعل
- 0 كن متواجداً من أجل المتعلمين
- 0 تقييم احتياجات المتعلم

المجموعة المرجعية:

ميسرو تعلم الكبار. يشير هذا المصطلح إلى مجموعة متنوعة من المهنيين مثل المدرسين والمدرسين والموجهين والمرشدين وغيرهم من الموظفين. فالعامل المشترك بين هذه الأدوار المختلفة هو أن جزءاً كبيراً من النشاط المهني يتم عن طريق الاتصال والاحتكاك المباشر مع المتعلمين الكبار ويشمل بدء ودعم ورصد عمليات التعلم للكبار.

يعمل ميسرو تعليم الكبار في عدة سياقات مختلفة في كافة مجالات تعليم الكبار والتعليم المستمر (ACE) بما في ذلك:

1. مؤسسات التعليم الرسمي للكبار والتي تقدم التعليم والتدريب المهني العام؛
2. مؤسسات التعليم غير النظامي والتي تقدم التربية الشعبية؛
3. التدريب والتطوير المرتبط بالعمل والذي يتسم بالطابع غير النظامي بشكل عام

أهداف المشروع:

"التدريس" – ويمكن اعتباره جانب العمل الكلاسيكي لأغلب العاملين في مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر وقد أصبح نشاطاً ذا تعقيد أكبر في العقود الأخيرة: يحتاج المدرسون وبشكل متزايد إلى مهارات وكفاءات جديدة ومحسنة (على سبيل المثال، مهارات الإرشاد، مهارات التعامل مابين الثقافات المختلفة، الخ). ولم تعكس المبادرات السابقة في تحديد أطر المؤهلات الموحدة لمتقفي الكبار أي من التحديات الجديدة. ولا تزال المحاولات الأكثر حداثة في مراحلها الأولية وتقتصر فقط على المستوى الوطني، وفي الواقع، لم تكن هناك أية محاولات لضم مثل هذه الأنشطة على المستوى الأوروبي.

يهدف المشروع إلى تحديد الكفاءات الرئيسية التي يحتاج إليها المدرسون في تعليم الكبار والتعليم المستمر في يومنا الحاضر وفي المستقبل وذلك من خلال تنفيذ لبحث معد من قبل لجنة خبراء (دراسة ديلفي).

وبناءً على نتائج البحث – الأمور التي يجب أن يعرفها المدرسون العاملون في مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر بحسب رأي الخبراء – سيتم تطوير مقترحات مشاريع لأطر المؤهلات لهذه المجموعة وفقاً للقطاعات المختلفة.

معلومات المشروع:

مشروع ليوناردو دا فينشي

2009-2011

الدول الشريكة: سويسرا، ألمانيا، إيطاليا، هولندا، بولندا، السويد، النرويج، المملكة المتحدة

المنسق: المعهد الألماني لتعليم الكبار (DIE)

المخرجات الرئيسية للمشروع

- الكتالوج الدولي للكفاءات الرئيسية لميسري تعلم الكبار
- مقترحات مشاريع لأطر المؤهلات الوطنية وعبر الوطنية (الدولية) لميسري تعلم الكبار



الملحق الثاني: مفهوم التدريب النموذجي / تطوير تصميم التدريب

المقدمة

نأمل أن تقدم لكم الجداول الزمنية والخطط التعليمية التالية بعض المساعدة في تنظيم دورات المنهاج العالمي. وعلى الرغم من أن المنهاج ومفاهيم التدريب بحوزتكم، إلا أنه لا يزال هناك الكثير لعمله.

إيجاد المعلومات والمواد

لقد تم تصميم المنهاج ومفاهيم التدريب للعمل مع مجموعات مختلفة في بلدان عدة. وهناك أجزاء معينة من الوحدات التدريبية تحتوي على المعلومات والمواد اللازمة للإعداد لنشاط التعلم. ويعتبر هذا الأمر في غاية الأهمية وخاصة في الوحدة التدريبية الأولى والتي يمكن من خلالها أن يحصل المشاركون على المعلومات الأساسية والحيوية المتعلقة بنظام التعليم وتعليم الكبار والتنمية السياسية. هذا وتحتوي الوحدة التدريبية الأولى على بعض الأفكار المتعلقة بكيفية إيجاد المعلومات والمواد.

تكييف الأساليب والأطر الزمنية

يتوجب أثناء العمل بهذه المواد تكييف الأطر الزمنية بحسب ظروف دوراتك التدريبية، فعلى سبيل المثال، يمكنك أن تبدأ الجلسات التدريبية قبل أو بعد الساعة التاسعة صباحاً. وقد لا يتطلب الأمر تخصيص ثلاثة أو أربعة أيام متتالية لأي من الوحدات التدريبية على سبيل المثال. ولكن عند تنظيم للعمل، يجب مراعاة وجود هيكلية واضحة إضافة إلى بداية ونهاية جيدتان لكل مهمة أو جلسة.

يعتبر تكييف الإطار الزمني من المهام التي ينبغي مراعاتها في كل جلسة من جلسات الوحدات التدريبية. ولذا تحتوي الجداول الزمنية على نفس الهيكلية: ساعة ونصف من العمل تليها استراحة قهوة قصيرة وتليها استراحة غذاء طويلة في منتصف النهار. هذا ويمكنك أو بالأحرى يتوجب عليك تغيير مثل هذا الترتيب إذا بدا الأمر غير مناسب كما ويمكن تطبيق ذلك أيضاً على موضوعات الوحدات التدريبية المختلفة. فقد تحتاج أنت ومجموعتك وقتاً أطول أو أقصر لبعض الموضوعات مما هو مخطط له في جداولنا الزمنية. لذا، لا تتردد بأن تخصص الوقت الكافي (وليس أكثر) لكل موضوع من أجل التعلم والتطبيق.

ونقترح تغيير الأساليب لتزويد المشاركين ببعض الأفكار حول كيفية تنظيم عمليات التعليم والتعلم بطريقة جيدة.

– **المحاضرة:** هناك بعض الحالات التي تتطلب منك تقديم مشاركة منظمة مبنية على إلمام جيد بالموضوع. وغالباً ما يتمكن المشاركون من تتبع محاضرتك بشكل أفضل إذا استخدمت بعض الوسائط الإيضاحية. وفي كثير من الأحيان، يعتبر استخدام البوربوينت إجراء نموذجياً لمثل هذه الحالات، ومع هذا، قد يكون من المجدي اختيار وسائط إيضاحية أخرى. وعند استخدام الوسائط الإيضاحية المعدة مسبقاً مثل البوربوينت يمكنك آنذاك التركيز على الأمور التي تريد أن تتحدث عنها. إلا أنه في بعض الأحيان قد يكون من الأفضل أن تسهب في المعلومات والأفكار التي تتحدث عنها وفي نفس الوقت تدون النقاط الرئيسية باستخدام لوح أسود كلاسيكي أو لوح أبيض حديث.

– **النقاش:** يقدم النقاش الحيوي فرصاً جيدة لرؤية الجوانب المختلفة للموضوع. ومن دون اللجوء إلى الكتابة (سواء باستخدام اللوح الأسود أو الأبيض أو المخطط الإيضاحي) غالباً ما تختفي النتائج والرؤى العميقة. ويمكنك تغيير البروتوكول إن لزم الأمر، فعلى سبيل المثال، بدلاً من أن تلجأ للكتابة باستمرار، يمكنك تخصيص فترات قصيرة لكتابة النقاط الرئيسية لجزء من المناقشة. وبدلاً من أن تقوم بالعمل كله وحدك، يمكنك أيضاً أن تطلب من المشاركين التناوب في تنفيذ بعض المهام حتى تحظى بوقت أكبر للمشاركة و/أو إدارة النقاش.

– **عمل المجموعات الصغيرة:** هناك الكثير من الجدل حول فاعلية عمل المجموعات الصغيرة في بعض الأحيان. يعتمد عدد المجموعات الصغيرة (وعدد أعضاء المجموعة) على عدد المشاركين في المجموعة الرئيسية، إضافة إلى طبيعة الموضوع والمواد التي قمت بإعدادها أو يمكنك إعدادها. ومن الضروري أن تحرص على تبديل حجم المجموعات الصغيرة وتغيير أعضائها لتكثيف الاتصال بين كافة المشاركين. وعند الانتهاء من عمل كل مجموعة صغيرة، يجب تخصيص الوقت الكافي لعرض أهم نتائج عملها على كافة المشاركين.

– **العمل الفردي:** غالباً ما يتم العمل الفردي في الفترات الواقعة ما بين الوحدات التدريبية عندما يكون المشاركون في منازلهم أو في أماكن عملهم. هذا وقد يساعد العمل الفردي أحياناً على التركيز في موضوع ما أو مهمة معينة إذا ابتدأت بتمرين فردي، كما أنه قد يساعد على جمع الخبرات السابقة والمعرفة حول موضوع معين دون تدخل من المشاركين.

وكما هو الحال عموماً في ميادين الحياة المختلفة، يكون الاجتماع الأول لتعليم الكبار في غاية الأهمية. ومن الضروري أن تتسجم المجموعة اجتماعياً ونفسياً في كل يوم وأن تستمر بعملها خاصة إذا كانت قد اجتمعت قبل فترة طويلة وليس في اليوم السابق. ولذلك يجب البدء بالترحيب والتذكير بالعمل السابق خلال أيام التدريب، ولهذا تجد "الربط" عنواناً لبداية كل يوم تدريبي في الخطة التعليمية.

يكون الربط عادة أكثر أهمية وأكثر صعوبة إذا مضت فترة طويلة نسبياً منذ أن اجتمعت المجموعة معاً في جلسات الوحدة التدريبية السابقة. ينبغي لعملية الربط أن تقسح المجال للمشاركين لمناقشة أو مشاركة بعض الأمور التي تعلموها و/أو اختبروها.

طرائق وأساليب التقييم

يجب إنهاء كل وحدة تدريبية وكل يوم من أيام التدريب ببعض الأفكار حول المزيد من مواضيع التعلم والتقييم. وفي نهاية كل وحدة ، عليك أن تأخذ الوقت الكافي لإعداد الأمور اللازمة والبحث و/أو قراءة الوحدات التدريبية.

لم نقترح أساليب تقييم معينة في الخطة التعليمية، علماً بأن هناك طرائق مختلفة للتقييم:

– **التقييم الشفوي أو الخطي:** غالباً ما يتم اللجوء لاستخدام الاستبيانات في عملية التقييم ولكن يمكنك أيضاً إيجاد جولات تقييم أو أشكال أخرى من التقييم الشفوي. يكون التقييم الشفوي غالباً أسهل وأقل مجهوداً مما يتطلبه إعداد وترجمة الاستبيانات. ومن ناحية أخرى، يمكنك ملاحظة ديناميات الجماعة أثناء جولات التقييم وذلك لأن آراء بعض المتعلمين قد توضح أو تلهم أو تؤثر في أو تستفز الغير. هذا وقد يأخذ البعض وقتهم في التفكير بأرائهم بشكل أعمق قبل الإجابة على استبيان التقييم.

– **الأسئلة الموحدة وغير الموحدة:** يستخدم غالباً نوعان من الأسئلة في الاستبيانات. تكون الأجزاء الموحدة للاستبيان أسهل من حيث التصنيف وتقديم بيانات قابلة للمقارنة، إلا أن الأجزاء غير الموحدة قد تلهمك في عمل التحسينات اللازمة.

– **علني أو خصوصي:** يمكن للمشاركين التعبير عن آرائهم علناً أثناء جولة التقييم في نهاية اليوم أو نهاية الوحدة التدريبية أو يمكنهم التعبير عنها بطريقة خصوصية عن طريق تدوينها لكي يطلع عليها المدرب أو لجنة التقييم فقط. ويمكن أيضاً أن يتم التقييم الخطي علناً على مخطط إيضاحي كي يتمكن الجميع من مقارنة آرائهم مع آراء غيرهم من المشاركين.

ويترك الأمر لكم في تقرير الطريقة التي ترغبون في استخدامها لتقييم كل يوم وكل وحدة تدريبية. يؤدي تغيير أساليب التقييم من وقت لآخر إلى تقديم نموذج جيد للمشاركين كما ويفسح لهم المجال لاكتساب بعض الخبرة في استخدام الأساليب والطرائق المختلفة.

وكما هو مبين في الجدول الزمني للوحدة الأولى، نقترح تقديم موضوع التقييم في نهاية اليوم الأول قبل البدء بتقييم ذلك اليوم. ويتعين عيكم تقديم بعض المعلومات الأساسية للمشاركين حول معنى وأساليب التقييم إضافة إلى شرح القواعد الضرورية (على سبيل المثال، عدم التعليق على آراء الآخرين خلال جولات التقييم الشفوية).

كيفية التعامل مع التعليم

ينبغي أن تقدم الوحدة الأولى أفكاراً رئيسية حول تعليم الكبار وأهدافه ومصطلحاته وأبعاده المهنية والمؤسسية. وقد يكون من الواضح أننا لا نستطيع تقديم معلومات مفصلة في هذه الوثيقة حول كافة البلدان. ولذلك عند إعدادك لهذه الوحدة، يتوجب عليك جمع وتنظيم بعض المعلومات حول أنظمة التعليم وحول تاريخ تعليم الكبار في بلدك. ولن تكون هناك مشكلة في إيجاد بعض

المصادر المطبوعة أو الالكترونية التي يمكنك استخدامها لمثل هذه الغايات (مثل مصادر الانترنت ومنشورات الوزارات والمنظمات التربوية، الخ).

للحصول على لمحة عامة حول أنظمة التعليم في البلدان المختلفة يمكنك استخدام قواعد البيانات الدولية على النحو التالي:

- http://www.bildung-weltweit.de/zeigen_e.html?seite=6680 دليل الانترنت لأنظمة التعليم في كافة أرجاء العالم
- <http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx> صفحة اليونسكو التي تحتوي على بيانات عالمية
- <http://www.ibe.unesco.org/en/services/external-links/national-education-agencies.html> صفحة اليونسكو التي تحتوي على روابط لمؤسسات وطنية وإقليمية في كافة أنحاء العالم

ولإيجاد معلومات حول تاريخ تعليم الكبار يمكن أن تكون النواحي التالية مهمة:

- ماذا كان التأثير العملي والنظري للجماعات والحركات الاجتماعية الاقتصادية والجماعات والمؤسسات الدينية والدولة (ربما ليس فقط على المستوى المركزي ولكن على المستوى الفدرالي أيضاً)؟
- هل كانت هناك أي تغييرات في الأنظمة الاجتماعية الاقتصادية (مثل التصنيع وما بعد التصنيع) مما كان لها أثراً على تطوير تعليم الكبار؟
- ماذا عن التغييرات في الأنظمة السياسية وأهميتها في تعليم الكبار؟

وفيما يتعلق بمواضيع اليوم الثالث واليوم الرابع يكون للعنوان المذكور أعلاه (تكييف الإطار الزمني) أهمية خاصة. عليك أن تقرر المدة الزمنية ومستوى التفصيل الذي ينبغي أن تعيره لنظام التعليم والوضع المهني لتعليم الكبار في بلدك. ويمكن أن تكون المؤسسات والجوانب السياسية والإدارية أكثر أو أقل تعقيداً وبالتالي قد تكون عملية التحليل أكثر أو أقل استغراقاً للوقت. وهذا أيضاً يعتمد على المجموعة وخبراتها ومعرفتها السابقة. فعلى سبيل المثال، إذا كان لديك مشاركون يتمتعون بخبرات مهنية كبيرة في مجال التعليم (داخل أو خارج إطار تعليم الكبار) أو إذا كانوا قد اكتسبوا أهم خبرات التعليم أثناء التحاقهم بالمدرسة أو الكلية أو الجامعة، فهذا يحدث فرقاً كبيراً.

الجدول الزمني

اليوم الرابع	اليوم الثالث	اليوم الثاني	اليوم الأول	الوقت
م. الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: العمل في مجال تعليم الكبار التعليم والتنظيم والتيسير: مدربون في تعليم الكبار	ط. الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: نظام التعليم وتعليم الكبار نظام التعليم: خصائصه ومكوناته الرئيسية	ه. الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: ما هي أهمية تعليم الكبار؟ وجهات نظر فردية: مدة حياة التنمية والمراحل الانتقالية والأزمات	أ. الترحيب والمقدمة والتوقعات والأهداف لمحة عامة	11:00-9:30
استراحة قهوة/شاي				11:30-11:00
ن. إدارة تعليم الكبار	ي. تعليم الكبار كجزء من نظام التعليم: التاريخ والوضع الحالي	و. وجهات نظر فردية: التنمية مدى الحياة وتعليم الكبار	أ. تعلم الكبار: الخبرات والأطر والشروط	13:00-11:30
استراحة الغداء				14:30-13:00
س. كفاءات وواجبات وإمكانات متفقو الكبار	ك. الأبحاث والنظريات الخاصة بتعليم الكبار (1)	ز. المنظور الاجتماعي الاقتصادي: تعليم الكبار وسوق العمل والسياسة	ج. تعليم الكبار: الشروط والهيكلية	16:00-14:30
استراحة قهوة/شاي				16.16.30
ع. العمل في مجال تعليم الكبار: إعداد المقابلات الميدانية	ل. الأبحاث والنظريات الخاصة بتعليم الكبار (2)	ح. تعليم الكبار في يومنا الحاضر وفي المستقبل: التعلم مدى الحياة في المجتمعات الحديثة	د. أصول وتاريخ تقييم تعليم الكبار: لماذا وكيف؟	17:30-16:30
التقييم والإعداد لمزيد من التعلم				18:00-17:30

الخطة التعليمية

الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات
أ.	الترحيب والمقدمة والتوقعات والأهداف ولمحة عامة	بدء العلاقة مع مشاركين ومدرسين آخرين صياغة ومناقشة التوقعات معرفة تفاصيل البرنامج توضيح وتقييم الخبرات الشخصية في مجال تعليم الكبار معرفة الترتيبات الإدارية والترتيبات اللوجيستية وتكيفها بحسب احتياجات المشاركين إن كان ذلك مناسباً وممكناً	المقدمة التوقعات ديناميات الجماعة أهداف وهيكلية الدورة التدريبية	الجدول الزمني للدورة الأهداف العامة مدونة على المخطط التوضيحي مخطط إيضاحي وأقلام تخطيط وشريط لاصق	إذا كانت هناك معرفة مسبقة بين المشاركين، يتوجب تغيير الأفراد في المقابلات الثنائية
ب.	تعلم الكبار: الخبرات والأطر والشروط	تنظيم خبرات المشاركين في مجال تعلم الكبار باستخدام المصطلحات المفاهيمية الخاصة بالتعلم النظامي وغير النظامي وغير الرسمي. معرفة آثار المصطلحات والمقدرة على استخدامها كآطر مفاهيمية.	تبادل خبرات التعلم تنظيم الخبرات باستخدام المصطلحات الرئيسية المتعلقة بتعلم الكبار	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، شريط لاصق	أفسح المجال لجمع التجارب المختلفة ودمجها مع النظريات والنتائج التجريبية
الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات
ج.	تعليم الكبار: المصطلحات والبنية	معرفة المصطلحات البنوية. التفكير في آثار وعواقب الأشكال المختلفة من تعليم الكبار.	مصطلحات ومفاهيم التدريب المهني والتعليم الإضافي وتعليم الكبار والتدريبات القائمة على وسائط الإيضاح، الخ	مواد العرض (عرض البوربوينت إن كان ذلك مناسباً)	تستخدم في بعض الأحيان مصطلحات مختلفة لنفس الظاهرة أو يستخدم نفس المصطلح للإشارة إلى معان مختلفة. ولتجنب سوء الفهم، يتوجب إعلام المشاركين بذلك وبالمصطلحات التي سيتم استخدامها أثناء هذا التدريب.

د.	أصول وتاريخ تعلم الكبار ²⁶ التقييم: لماذا وكيف؟ ²⁷	معرفة المؤسسات والمفاهيم الهامة في تاريخ تعليم الكبار. فهم تعليم الكبار في يومنا الحاضر في ضوء تأثيره بالتطورات التاريخية.	التغيرات التاريخية وتعليم الكبار. التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وتعليم الكبار. بعض مبادئ وأهداف التقييم.	- أسلوب المحاضرة - المناقشة - التقييم	مواد و/أو أدوات العرض (عرض بوربوينت إن كان ذلك مناسباً) البدائل: خط زمني (حبل غسيل ممدود داخل قاعة العمل) وبطاقات تحتوي على بيانات تاريخية هامة متعلقة بالسياسة وسياسة التعليم وتعليم الكبار	عليك محاولة ربط الأحداث والتطورات الهامة في تعليم الكبار بمعلومات عامة عن تاريخ بلدك/منطقتك
هـ.	وجهات نظر فردية: مدة حياة التنمية والمراحل الانتقالية والأزمات	معرفة المصطلحات الرئيسية الخاصة بمدة حياة التنمية للكبار والمراحل والأجزاء المختلفة في حياة الكبار ومعنى الانتقال أو التحول إضافة إلى الحالات الحرجة	مرحلة الشباب، مرحلة منتصف العمر ومرحلة الشيخوخة	- المقدمة - عمل مجموعات صغيرة: التجارب أو الخبرات الشخصية المتعلقة بالمراحل الانتقالية والتغيرات التي تحدث في سن الرشد - عرض لنتائج عمل المجموعات - مناقشة - عرض	أوراق صغيرة أو بطاقات ولوح دبابيس ومخطط إيضاحي وأقلام تخطيط وشريط لاصق مواد العرض (بوربوينت إذا لزم الأمر) صور لأشخاص كبار بحسب المراحل العمرية المختلفة	أفسح المجال لجمع التجارب والخبرات المختلفة ودمجها مع النظريات والنتائج التجريبية
و.	وجهات النظر الفردية: مدة حياة التنمية وتعليم الكبار	دمج تحليل سن الرشد في المجتمع في يومنا الحاضر مع التفكير في إمكانيات تعليم الكبار لغايات دعمهم	التغيرات التاريخية: متوسط العمر، القواعد الأكثر مرونة المتعلقة بالعمر والشيخوخة/التعمر، وتعددية نماذج سن الرشد. أشكال تعليم الكبار لأغراض التربية الوالدية والتطوير الوظيفي ومدة حياة المهام التنموية الأخرى الفوائد الفردية لتعليم الكبار	- عمل مجموعات صغيرة (شخصان إلى ثلاثة أشخاص لكل مجموعة): صور للتغيرات التاريخية (تنظيم معرض صغير للصور التاريخية) - عمل ثنائي: أفكار حول وقائع تعليمية جديدة داعمة - عرض نقاش - التلخيص/أو تعديلات	حياة الكبار (الأسرة، العمل، الأعياد والمناسبات، الخ). صور لأزمة مختلفة: أمثلة حول برامج تعليم الكبار وأمثلة تتعلق بمعالجة الجوانب الخاصة بمدة حياة التنمية. مواد للعرض (بوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	تقدم الصور و/أو المواد التاريخية فرصة ل
ز.	المنظور الاجتماعي الاقتصادي: تعليم الكبار وسوق العمل والسياسة	أن يصل المشاركون إلى فهم مشترك للوظائف الاجتماعية والاقتصادية لتعليم الكبار والمصالح المختلفة المتعلقة بتطوره.	العلاقة بين التعليم والاقتصاد وسوق العمل. التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والاحتياجات التعليمية. الفوائد الاجتماعية والاقتصادية لتعليم الكبار	- محاضرة - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (عرض البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح	

²⁶ سيتم التعق في موضوع التطور التاريخي لتعليم الكبار في القسم ي من هذه الوحدة
²⁷ ينبغي أن يكون هذا الجزء عبارة عن مقدمة قصيرة للتهيئة لموضوع التقييم في الوحدات اللاحقة، كما سيتم العمل في هذا المجالا بشكل مكثف أكثر.

الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات
ح. تعليم الكبار في يومنا الحاضر وفي المستقبل: التعلم مدى الحياة في المجتمعات الحديثة	فهم أسباب وأهداف وأدوات برامج ومشاريع التعلم مدى الحياة	أهداف وأدوات تعزيز التعلم مدى الحياة والدمج ما بين الأساليب النظامية وغير النظامية وغير الرسمية لتعليم الكبار	- عمل ثنائي: مستقبل حياة الكبار وتعلم الكبار بعد 50/30 عاماً من يومنا الحاضر. - نقاش - محاضرة - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (عرض البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح	قد يساعد العمل الثنائي في بداية هذه الجلسة على تحفيز التفكير وطرح الأسئلة حول مستقبل تعليم الكبار
ط. نظام التعليم: الخصائص والمحاور الرئيسية	تحديث وتعميق الفهم حول نظام التعليم المعقد	التعليم الابتدائي والثانوي والتعليم العالي. مهن التعليم ومراحل الانتقال/التحول داخل النظام التعليمي. صناعة السياسات التعليمية.	- مقدمة - عمل مجموعات صغيرة: النظام التعليمي، الخبرات، المعرفة والأسئلة. - عرض لنتائج عمل المجموعات - نقاش - محاضرة: التطورات والمواضيع الفعلية المتعلقة بسياسة التعليم	أوراق صغيرة أو بطاقات ولوح دبابيس ومخطط إيضاحي وأفلام تخطيط وشريط لاصق مواد العرض (بوربوينت إذا لزم الأمر) قصاصات من الصحف 28	
ي. تعليم الكبار كجزء من نظام التعليم: التاريخ والوضع الفعلي	فهم لمكان ودور تعليم الكبار ضمن نظام التعليم. تحليل أوجه الشبه والاختلاف بين تعليم الكبار والتعليم الابتدائي والثانوي والتعليم العالي. معرفة الجهات الفاعلة الرئيسية في مجال تعليم الكبار	المراحل والأحداث الهامة في تاريخ تعليم الكبار	- محاضرة - نقاش - عمل ثلاثة مجموعات صغيرة: (1) المدرسة؛ (2) الجامعة؛ (3) التدريب المهني وتعليم الكبار – أوجه الشبه والاختلاف - عرض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أفلام تخطيط، شريط لاصق مواد العرض (بوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	
ك. الأبحاث والنظريات الخاصة بتعليم الكبار (1)	معرفة مواضيع وأدوات البحث الرئيسية المتعلقة بتعليم الكبار. القدرة على تحليل أساليب وأطر البحث وتفسير النتائج.	أساليب/منهجيات البحث. تصميم البحث. أهداف وتصميم البحوث الخاصة بتعليم الكبار.	- محاضرة - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	
ل. الأبحاث والنظريات الخاصة بتعليم الكبار (2)	معرفة مواضيع وأدوات البحث الرئيسية الخاصة بتعليم الكبار. القدرة على تحليل أساليب وأطر البحث وتفسير النتائج.	أساليب/منهجيات البحث. تصميم البحوث. أهداف وتصميم البحوث الخاصة بتعليم الكبار.	- مقدمة - عمل جماعي: المشاريع البحثية. - عرض لنتائج عمل المجموعات - محاضرة - نقاش	خصائص موجزة حول المشاريع البحثية في موضوع تعليم الكبار ²⁹ مواد العرض (عرض البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	إذا كان لدى المشاركين معرفة مسبقة في علم الاجتماع والبحث، حاول إبراز أهم النقاط المتعلقة بأبحاث تعليم الكبار. وفي حال لم

²⁸ يمكنك استخدام الانترنت مثل بوابات البحث عن الأخبار للبحث عن المقالات الإخبارية وسياسة التعليم

²⁹ لإيجاد المشاريع المناسبة ووصف للمشاريع ابحث في قواعد البيانات الوطنية و/أو قوائم الروابط مثل

<http://www.eaea.org/topics.php?topic=107>

			- التلخيص و/أو التعديلات	مخطط إيضاحي أو لوح	تتوفر لديهم المعرفة المسبقة، قدم لهم بعض المعلومات حول كيفية إيجاد وفهم وتقييم النتائج التجريبية لتعليم الكبار.
	الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات
م.	التدريس والتنظيم والتيسير: متقفو تعليم الكبار ³⁰	معرفة ميادين العمل المختلفة لتعليم الكبار. التأمل والتفكير في الكفاءات الخاصة بهذه الميادين.	- التدريس - تنظيم بيئات تعليم الكبار - تيسير عملية تعلم الكبار	- مقدمة - عمل ثلاث مجموعات صغيرة: (1) التدريس (2) التنظيم (3) التيسير. أمور للعمل والمعرفة - عرض - نقاش - محاضرة - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، شريط لاصق مواد للعرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)
ن.	إدارة تعليم الكبار ³¹	فهم لمنظور الإدارة في تعليم الكبار	التخطيط والتنظيم لعملية تعليم الكبار. الشروط السياسية والقانونية والإدارية للإدارة	- محاضرة - نقاش - عمل جماعي: المهام الإدارية - عرض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	أمثلة عملية (التخطيط للدورة التدريبية/المسار والنواحي القانونية والمالية للتدريب أو القضايا الأخرى المتعلقة بالإدارة) لتتم معالجتها من خلال عمل المجموعات. مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)
س.	كفاءات وواجبات وإمكانيات متقفو الكبار	أن يفهم المشاركون الأسس القانونية والأخلاقية وحدود عمل متقفي الكبار وأن يكونوا صورة أولية لكفاءات متقفي الكبار	الأسس القانونية لتعليم الكبار. الأبعاد الأخلاقية لتعليم الكبار.	- محاضرة - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)
ع.	العمل في مجال تعليم الكبار: الإعداد للمقابلات الميدانية	دمج وتنظيم المعلومات الخاصة بتعليم الكبار المقدمة خلال الوحدات التدريبية في المراحل السابقة وذلك لتنظيم البحوث الميدانية.	تجميع وتنظيم الأسئلة والأفكار للمقابلات.	- مقدمة - عمل فردي أو عمل مجموعات صغيرة: تجميع الأفكار - عرض - نقاش - قرارات بشأن المقابلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، شريط لاصق مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)

³⁰ سيتم التطرق لهذا الموضوع بإسهاب أكثر في الودعتين الثالثة والرابعة
³¹ سيتم التعمق في موضوع الإجابة في الوحدة الخامسة

تعليم وتعلم الكبار

الجدول الزمني

اليوم الأول	اليوم الثاني	اليوم الثالث	الوقت
أ. الربط لمحة عامة العمل في مجال تعليم الكبار	هـ. الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: أساليب وفنيات ومشاكل التعلم أفضليات وأساليب التعلم	ط. الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: التعلم والتدريس كيفية دعم عملية التعلم	11.00-9.30
استراحة قهوة/شاي			11.30-11.00
ب. مجالات وخبرات التعلم	و. أساليب التعلم	ي. التعلم الذاتي والمنظم	13.00-11.30
استراحة غداء			14.30-13.00
ج. التعلم: نماذج وأبحاث	ز. فنيات ومشاكل التعلم (1)	ك. تعزيز مواظبة الحضور في تعليم الكبار	16.00-14.30
استراحة قهوة/شاي			16.30-16.00
د. تعلم الكبار	ح. فنيات ومشاكل التعلم (2)	ل. الوقاية من التسرب في تعليم الكبار	17.30-16.30
التقييم والإعداد لمزيد من التعلم			18.00-17.30

الخطة التعليمية

الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات
أ. لمحة عامة العمل في مجال تعليم الكبار	لأن يصل المشاركون إلى فهم عام للوحدة التدريبية كجزء من المنهاج. التفكير في الكفاءات والمسؤوليات المترتبة على العمل في هذا المجال وذلك أثناء عرض وتفسير المقابلات مع العاملين في تعليم الكبار.	ظروف سوق العمل وتعليم الكبار	- مقدمة - عرض لنتائج المقابلات من قبل المشاركين - نقاش - محاضرة: العمل في مجال تعليم الكبار - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط مواد للعرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	يمكن للمقابلات أن تسهم بشكل كبير ومهم في تحفيز النقاشات المتعلقة بالعمل في مجال تعليم الكبار. ويتعين عليك تقديم لمحة عامة عن تعليم الكبار وسوق العمل إذا توفرت مثل هذه البيانات في بلدك.
ب. مجالات وخبرات التعلم	أن يفهم المشاركون التنوع في عملية التعلم وأن يعرفوا الفئات المختلفة وذلك لتحليلها وتنظيمها بحسب التصنيفات اللازمة.	مجالات التعلم الإدراكي والوجداني والحركي نماذج تصنيف التعلم	- مقدمة - عرض: مجالات التعلم ونماذج التصنيف - عمل جماعي: خبراتي/خبراتنا المتعلقة بالتعلم ومجالاته - عرض - نقاش - التلخيص و/أو	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) أوراق صغيرة أو بطاقات ولوح دبابيس ومخطط إيضاحي وأقلام تخطيط وشريط لاصق	أفسح المجال لجميع الخبرات التعليمية وتنظيمها وفقاً للهيكلية التي وصفتها أثناء العرض.

	الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	التعديلات	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات
ج.	التعلم: نماذج وبحوث	فهم للنماذج والأساليب المختلفة. تحليل لوجهات النظر المختلفة وتفسير نتائج البحوث. نتائج النماذج المختلفة في تنظيم عمليات التعلم.	النظريات السلوكية والإدراكية/المعرفية والبنائية: وجهات النظر والاختلافات	- مقدمة - عرض: نماذج التعلم والبحوث - نقاش: نتائج النظريات والبحوث المتعلقة بتدريس وتعلم الكبار	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	
د.	تعلم الكبار	تحليل أوجه الشبه والاختلاف بين تعلم الكبار والأطفال. مقارنة النظريات المختلفة المتعلقة بالشيخوخة/التعلم وتحليل الآثار المترتبة على تعلم الكبار.	قياس الذكاء السائل والمتبلور. نظريات وبحوث الشيخوخة/التعلم: علم الأحياء (البيولوجيا) وعلم النفس وعلم الاجتماع في ضوء الشيخوخة/التعلم	- عمل ثنائي: مقابلة حول "الأمر التي تعلمتها خلال الشهر الماضي/العام الماضي. - محاضرة: التغيرات في مستوى ذكاء الكبار. - نقاش - مجموعتا عمل: (1) المنظور البيولوجي للتعلم (2) المنظور النفسي والاجتماعي للتعلم - عرض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) أوراق صغيرة أو بطاقات ولوح دبابيس ومخطط إيضاحي وأقلام تخطيط وشريط لاصق	إن لم يتمكن شركاء المقابلة من تذكر القدر الكافي من حالات التعلم التي اختبروها خلال الشهر السابق، يمكنهم توسعة الإطار الزمني ليشمل العام الماضي بأكمله. وينبغي أن تكون للمشاركين نظرة أوسع وأشمل بشأن تعلم الكبار. ولا يشمل مثل هذا الأمر تنظيم الأنشطة التعليمية والمواد فحسب، بل يتضمن أيضاً الأشكال المختلفة من التعليم غير الرسمي والتعليم المنظم ذاتياً و/أو التعليم غير النظامي
هـ.	أفضليات وأساليب التعلم	أن يربط المشاركون خبراتهم الخاصة بعمليات وأصناف التعلم مع أنماط التعلم.	استراتيجيات وأساليب التعلم. أنماط التعلم.	- عمل فردي - عمل ثلاثي لمقارنة نتائج الاختبار - نقاش	استبيان الاختبار الذاتي "نمط التعلم" مخطط إيضاحي وأقلام تخطيط مواد العرض (بوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	يمكنك استخدام أحد الاختبارات الموجودة على الإنترنت ³² ويجب ألا يكون الاختبار مفصلاً (على سبيل المثال: قد يكون "تقييم نمط التعلم" كثير التعقيد)، ولكن يوصى بالتأكد من جودة الاختبار الذي تختاره.
و.	أنماط التعلم	أن يعرف المشاركون نماذج تقييم أنماط التعلم مع مراعاة أخذ أنماط التعلم المختلفة بعين الاعتبار عند تدريس الكبار.	مفاهيم أنماط التعلم. النتائج التعليمية. التباين في أساليب التدريس كاستجابة لأنماط التعليم المختلفة	- محاضرة: أنماط التعلم وأفضليات التعلم - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (بوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) أوراق صغيرة أو بطاقات ولوح دبابيس ومخطط إيضاحي وأقلام تخطيط وشريط لاصق.	
ز.	فنيات ومشاكل	أن يحدد المشاركون فنيات	تقديم أنماط تعلم جديدة.	- مقدمة	أوراق صغيرة أو	ترتبط غالباً مشاكل

³² مثال على ذلك <http://www.unf.edu/uploadedFiles/aa/coas/advising/learningstyles.pdf>

	التعلم (1)	أو أساليب التعلم المختلفة إضافة إلى مشاكل التعلم.	فنيات أو أساليب لتحسين عملية الحفظ عن ظهر قلب. المراقبة الذاتية للتعلم كأسلوب من أساليب التعلم. تحليل مشاكل التعلم. معالجة مشاكل التعلم.	- عمل مجموعات صغيرة: خذ وع وحيل لدعم عملية الحفظ عن ظهر قلب - عرض - نقاش	بطاقات ولوح دبابيس ومخطط إيضاحي وأقلام تخطيط وشريط لاصق	التعلم بأساليب وفنيات التعلم، وبناءً عليه فقد تم دمج الموضوعين في كل من الجلسات ز، ح، ط
ح.	فنيات ومشاكل التعلم (2)	أنظر الجلسة (ز) أعلاه	أنظر الجلسة (ز) أعلاه	- محاضرة: فنيات وأساليب التعلم ومشاكل التعلم - نقاش	مواد العرض (بوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	أنظر الجلسة (ز) أعلاه
ط.	كيفية دعم عملية التعلم	أنظر الجلسة (ز) أعلاه	أنظر الجلسة (ز) أعلاه	- اختيار العينات: الأمور التي يستطيع المدربون عملها لدعم عملية التعلم - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مخطط إيضاحي ولوح ومخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط	أنظر الجلسة (ز) أعلاه
ي.	التعلم الذاتي والمنظم	أن يقيم المشاركون مزايا ومساوئ التعلم الذاتي والمنظم	الخصائص والأشكال المختلفة للتعلم الذاتي والمنظم. مزايا ومساوئ ترتيبات التعلم المختلفة.	- عمل ثنائي: مقابلات متبادلة حول مشاريع وعمليات التعلم الذاتي. - نقاش - محاضرة: التعلم الذاتي والمنظم - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (بوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	يجب أن تسد المحاضرة الثغرات التي قد تظهر. فعلى سبيل المثال، إذا لم يتم التطرق خلال العمل الثنائي أو النقاش لموضوع "حدود ومشاكل التعلم الذاتي" يجب أن تعيره اهتماماً خاصاً أثناء محاضرتك. ومن جهة أخرى، إذا لم يتم التطرق لمزايا التعلم الذاتي عليك أن تذكرها خلال المحاضرة.
ك.	تشجيع المواظبة على الحضور في تعليم الكبار	أن يعرف المشاركون الخصائص الرئيسية لمواظبة الحضور في تعليم الكبار والاستراتيجيات الخاصة بتعزيزه.	العوامل الاجتماعية الديمغرافية التي تؤثر على الحضور في تعليم الكبار. الدوافع وراء زيارة الأحداث/الأنشطة التعليمية. الاحتياجات التعليمية والحضور.	- عمل مجموعات صغيرة: "لماذا ومتى يتردد الكبار على أنشطة تعليم الكبار؟" - عرض - نقاش - محاضرة: مسألة الحضور في تعليم الكبار: آثار النوع الاجتماعي (الجنس) والعمر والوضع الاجتماعي الاقتصادي - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، وشريط لاصق	قد يكون من الصعب إيجاد بيانات دقيقة حول معدلات تعليم الكبار في بلدك. يمكننا أحياناً أن نلجأ فقط للتقدير، وفي أحيان أخرى قد نجد إحصائيات دقيقة حول أجزاء من تعليم الكبار بينما لا نتمكن من إيجاد أي شيء يتعلق بأجزاء أخرى. وبالتالي يتعين عليك شرح وتوضيح هذا الوضع كي يحصل المشاركون على نظرة واقعية.
ل.	الوقاية من	أن يعرف المشاركون	عوامل التسرب	- اختيار العينات: أسباب	أوراق صغيرة أو	

التسرب من تعليم الكبار	الأسباب الرئيسية وراء التسرب من تعليم الكبار وأن يتقنوا الاستراتيجيات الأساسية للوقاية من التسرب.	استراتيجيات الوقاية	الرحيل: المتسربون من تعليم الكبار - محاضرة: التسرب في تعليم الكبار - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أفلام تخطيطي، وشريط لاصق مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)
------------------------	---	---------------------	---	---

الاتصال وديناميات الجماعة في تعليم الكبار

الجدول الزمني

الوقت	اليوم الأول	اليوم الثاني	اليوم الثالث
11.00-9.30	أ. الربط لمحة عامة الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: مقدمة حول الاتصال. الاتصال: النماذج والمبادئ والملاح الرئيسية	هـ. الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: الاتصال والمجموعات. أنماط الاتصال ونواحي الاتصال الثقافية وما بين الثقافات المختلفة (1).	ط. الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: المشاكل والصراعات وإمكانيات التعلم. ولادة ونمو وموت المجموعات في تعليم الكبار.
11.30-11.00	استراحة قهوة/شاي		
13:00-11:30	ب. التواصل اللفظي في تعليم الكبار	و. أنماط ونواحي الاتصال الثقافية وما بين الثقافات المختلفة (2)	ي. المجموعات والأدوار
14.30-13.00	استراحة غداء		
16.00-14.30	ج. التواصل غير اللفظي في تعليم الكبار	ز. العقبات وسوء الفهم فيما يتعلق بتعليم الكبار	ك. صراعات المجموعات النموذجية وغير النموذجية
16.30-16.00	استراحة قهوة/شاي		
17.30-16.30	د. التواصل المهني في تعليم الكبار، المبادئ والأساليب	ح. تعلم المجموعات وتعلم الكبار	ل. حقيقة أدوات قادة المجموعات
18.00-17.30	التقييم والإعداد لمزيد من التعلم		

الخطة التعليمية

الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات
أ. الربط لمحة عامة. الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: مقدمة حول الاتصال. التواصل: النماذج والمبادئ والملاح الرئيسية.	أن يحصل المشاركون على فهم عام للوحدة التدريبية كجزء لا يتجزأ من المنهاج وأن يعرفوا النماذج والمبادئ والملاح الرئيسية للاتصال.	العناصر الأساسية والملاح الرئيسية للاتصال. أشكال ومستويات الاتصال.	- مقدمة - محاضرة: النماذج والملاح الرئيسية للاتصال. - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	

ب.	التواصل اللفظي في تعليم الكبار	أن يعرف المشاركون كيفية التعامل مع استراتيجيات وأساليب الحديث.	الأساليب اللفظية والعادات الثقافية/الفردية. المبادئ والأساليب اللازمة لتعزيز الفهم.	- مقدمة - عمل مجموعات صغيرة: التواصل اللفظي مع فئات مستهدفة مختلفة. - عرض نقاش - محاضرة: مبادئ وملاحم الفهم - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، وشريط لاصق مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	يمكنك بدء هذه الجلسة أو الجزء المتعلق بالفهم باستخدام تمرين إحماء (مثل القواطع اللغوية بحسب لغتك الأم أو تمرينات الإحماء التي يستخدمها الممثلون). وقد يكون من المفيد أن تطلب من المجموعات الصغيرة شرح نفس الموضوع للفئات المختلفة من الأشخاص (بحسب العمر والنوع الاجتماعي والخلفية الاجتماعية والثقافية، الخ) وذلك لمعرفة المزيد عن العلاقة بين الفهم وخصائص الفئات المستهدفة.
ج.	التواصل غير اللفظي في تعليم الكبار	أن يعرف المشاركون التصنيفات المختلفة لطرائق التواصل.	التواصل غير اللفظي والتواصل شبه اللفظي. ³³ سلوك "القربيات" (Proxemic behavior) ³⁴ ومعناه. أنماط التعبير والإدراك	- تمرين حول التواصل - محاضرة - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات		
د.	التواصل المهني في تعليم الكبار والمبادئ والأساليب	أن يعرف ويطبق المشاركون المبادئ والأساليب المهنية للتواصل.	مبادئ الاتصال (متسم بالاحترام، محفز، متبادل...). محاور وفنيات الاتصال (الإنصات الإيجابي، مستويات الاتصال، تجنب الأمور التي تقتل النقاش، طرح الأسئلة). تقديم التغذية الراجعة، التعبير عن قبول النقد خاصة في سياق التعليم.	- العرض: التواصل المهني في تعليم الكبار والمبادئ والفنيات/الأساليب. - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط	
هـ.	الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: التواصل والمجموعات.	أن يعرف المشاركون الأسباب الثقافية والقواعد المتعلقة بأنماط الاتصال وأن يفهموا طبيعة التواصل	الأنماط الثقافية للاتصال. التواصل اللفظي وغير اللفظي.	- عمل مجموعات صغيرة: "عندما يكون التواصل على نحو خاطئ. قصص حول		

³³ التواصل شبه اللفظي: هو عبارة عن إشارات مسموعة مصاحبة للتعبير اللفظي مثل "إحم" أو الفواصل/القواطع أو تنوع اللهجات للكلمات.

³⁴ سلوك القربيات: يشير إلى الإشارات الناتجة عن قرب المتحدثين من بعضهم البعض مثل المسافة المرتبطة بدرجة معرفة الأشخاص لبعضهم البعض أو بحسب قرب المسافة بينهم

	أنماط الاتصال ونواحي الاتصال الثقافية وما بين الثقافات المختلفة (1).	الفكري والمشاكل والصراعات.	سوء الفهم والصراعات والتواصل الفكري.	سوء الفهم والصراع. - عرض - نقاش	
	الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات
و.	أنماط ونواحي الاتصال الثقافية وما بين الثقافات المختلفة (2)	كما هو مذكور أعلاه (أنظر القسم هـ).	كما هو مذكور أعلاه (أنظر القسم هـ).	- محاضرة: أنماط ونواحي الاتصال الثقافية وما بين الثقافات المختلفة. - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط إذا كان أعضاء مجموعة التعلم من ثقافات/جذور مختلفة، يمكنهم مشاركة تجربتهم الخاصة المتعلقة بمشاكل الاتصال ما بين الثقافات المختلفة.
ز.	العقبات وسوء الفهم حول تعليم الكبار				
ح.	تعلم المجموعات وتعلم الكبار	أن يربط المشاركون الخبرات التي حققوها من خلال مجموعة التدريب بالجوانب الرئيسية لنظرية الجماعة والبحوث.	نظرية وأبحاث الجماعة	- عمل فردي: "رأبي الشخصي حول تاريخ تدريب المجموعات" - جولة عروض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	نحن الآن في الوحدة الرابعة مما يعني أنه قد تكون لدى مجموعة المشاركين تاريخ صغير جداً وخاص بها حول التنمية والصراع والتأسيس، الخ. وبالتالي يكون أخذ هذه المجموعة كمثال خطوة أولى جيدة في موضوع تطوير المجموعات.
ط.	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: المشاكل والصراعات وإمكانيات التعلم. ولادة ونمو وموت المجموعات في تعليم الكبار.	أن يعرف المشاركون المفاهيم الرئيسية لديناميات الجماعة وأن يحصلوا على فكرة مبدئية حول عواقب تعليم الكبار.	ديناميات الجماعة. ما بين وداخل ديناميات الجماعة. مراحل ديناميات الجماعة.	- مقدمة - محاضرة: ديناميات الجماعة - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط
ي.	المجموعات والأدوار	أن يتمكن المشاركون من التمييز بين الأدوار المختلفة وتحليل تأثير المجموعات على لعب الأدوار.	أدوار المدربين، تبديل الأدوار وخربشة الأدوار	- عمل مجموعات صغيرة: الأدوار المختلفة للمدربين: (1) الوجه، (2) الميسر، (3) الوسيط، (4) المساعد في عمليات التعلم. - عرض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	نشرات تعليمية للمجموعات تحتوي على وصف موجز للدور الذي سيقومون به. أوراق صغيرة، بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، شريط لاصق.
ك.	صراع المجموعات	أن يتمكن المشاركون من تحليل مختلف أنواع	ديناميات الجماعة وتطور المجموعات	- عمل ثنائي: "الصراعات التي"	مواد العرض (البوربوينت إذا كان

		الصراعات داخل وما بين المجموعات والصراعات الجانبية ومعرفة بعض الاستراتيجيات والأساليب للتأثير في ديناميات الصراع.	الفرعية. الامتثال والتمرد.	شاهدتها في تعليم الكبار/ المدرسة/ الجامعة. " - محاضرة: ديناميات الجماعة - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط	فيمكن ذكرها وتحليلها خلال الجلسة، الأمر الذي يوفر ميزة ربط النظرية والبحث بالصراع الذي يعرفه كافة المشاركين. ومن ناحية أخرى، تمكن هناك أيضاً خطوة بدء صراع كان دقيفاً لغاية لهذه اللحظة.
ل.	حقيبة أدوات قادة المجموعات	أن يلخص المشاركون المعلومات والأدوات الخاصة بهذه الوحدة لغاياتهم الشخصية في تعليم الكبار.	انتقاء كافة المحتويات السابقة للوحدة التدريبية.	- عمل جماعي: "قائمة تعبئة حقيبة أدواتي الشخصية الخاصة بتعليم الكبار". - عمل مجموعات صغيرة: مقارنة الحقائق. - عرض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، وشريط لاصق	

طرائق وأساليب تعليم الكبار

الجدول الزمني

الوقت	اليوم الأول أ.	اليوم الثاني هـ.	اليوم الثالث ط.	اليوم الرابع م.
11.00-9.30	الربط لمحة عامة الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: الأساليب والبدائية التصنيفات وكفاءة الأساليب	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: تقديم المعلومات (الإعلام) والتدريس إعداد وتنظيم المحاضرات	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: العمل الجماعي والفردى المدرّب كوسيط	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: تنظيم بيئة التعلم والتقييم. إعداد وتنظيم بيئة التدريس والتعلم.
-11.00 11.30	استراحة قهوة/شاي			
-11.30 13.00	طرائق وأساليب البدء	إعلام الأفراد والأساليب والمبادئ	إعداد وتنظيم عمل المجموعات الصغيرة	أساليب التقييم
-13.00 14.30	استراحة غداء			
-14.30 16.00	ج. التخطيط لأنشطة التعلم/التدريب	ز. دعم المحاضرات من خلال الوسائط الإيضاحية	ك. دمج عمل المجموعات	س. تعبئة حقيبة الأدوات
-16.00 16.30	استراحة قهوة/شاي			
-16.30 17.30	د. متابعة جلسة التخطيط لأنشطة	ح. التدريس والتعلم ووسائل	ل. إعداد وتنظيم العمل	ف. طرائق وأساليب الاختتام

التعلم/التدريب	الإيضاح	الفردى
17.30- 18.00	التقييم والإعداد لمزيد من التعلم	

الخطة التعليمية

الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات	
أ.	الربط لمحة عامة الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: الأساليب والبدائية. التصنيفات وكفاءة الأساليب.	أن يصل المشاركون لفهم عام للوحدة التدريبية كجزء لا يتجزأ من المنهاج، وأن يكونوا قادرين على تجميع أساليب مختلفة لتعليم الكبار وتقييم كفاءتها.	تصنيف الأساليب والطرائق. معايير كفاءة المنهجيات. كفاءة الأساليب والطرائق المختلفة.	- مقدمة - محاضرة: تصنيفات الأساليب والطرائق المختلفة - نقاش - عمل مجموعات صغيرة: ميزات ومساوئ الأساليب والطرائق المختلفة - عرض لنتائج عمل المجموعات - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، وشريط لاصق	يتعين على المشاركين تقديم تقرير حول خبراتهم كمتعلمين كبار أو كمدرسين والمتعلقة بأساليب تعليم الكبار. هذا وعليهم دمج مثل هذه الخبرات بمحتوى الوحدة التدريبية.
ب.	طرائق وأساليب للبدء	أن يعرف المشاركون أساليب وطرائق مختلفة لبدء أنشطة التعلم والتدريب وأن يعرفوا المعايير	بدء أنشطة التعلم. أساليب كسر الجليد. أساليب للتنظيم والاحتفال بالاجتماع الأول لتعليم الكبار.	- مقدمة - لعب أدوار من خلال مجموعات صغيرة: دخول الاجتماعات الأولى لتعليم الكبار - نقاش - عرض: أساليب كسر الجليد - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) أوراق صغيرة أو بطاقات تحتوي على وصف موجز لأساليب/ألعاب كسر الجليد، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، وشريط لاصق	إذا كنت قد استخدمت أساليب مختلفة لبدء التدريب في الوجدتين الأولى والثانية يمكنك الاستعانة بهذه الخبرات كنقاط مرجعية.
ج.	التخطيط لأنشطة التعلم/التدريب	أن يعرف المشاركون أبعاد التخطيط لأنشطة التعلم الخاصة بتعليم الكبار وأن يستخدموا الأدوات للتخطيط والإعداد لمثل هذه الأنشطة	أبعاد التخطيط أدوات التخطيط	- مقدمة: التخطيط لتعليم الكبار وأدوات التخطيط. - عمل فردي: التخطيط لأنشطة التعلم أو جزء منها. - عمل مجموعات صغيرة: عرض وتقييم للخطط	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، شريط لاصق أوراق تخطيط جاهزة (مثل هيكلية الخطة التعليمية لهذا التدريب)	إذا أراد المشاركون العمل في الميادين المختلفة لتعليم الكبار، فهذه هي الفرصة لمقارنة ظروف التخطيط في المجالات والمواضيع المختلفة.
د.	متابعة جلسة التخطيط لأنشطة التعلم/التدريب	كما ذكر سابقاً	كما ذكر سابقاً	- مقدمة - عرض لنتائج العمل - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	كما ذكر سابقاً	

٥.	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: تقديم المعلومات (الإعلام) والتدريس. إعداد وتنظيم المحاضرات.	تقديم لمحة عامة للمشاركين حول كيفية البحث عن المعلومات وتنظيمها ومعايير التخطيط وأساليب المحاضرات.	تنظيم المعلومات. تنظيم المحاضرات.	- مقدمة - محاضرة: إعداد وتنظيم المحاضرات - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط	إذا كان هناك بعض المشاركين ممن يخططون فعلياً لأنشطة تعليمية، يمكنك أخذ مشروعاتهم كمثال لمساعدتهم ومساعدة كافة المشاركين حيث أن الأمثلة العملية تساهم في توضيح الأمور بشكل أفضل.
٦.	تقديم المعلومات (إعلام) للأشخاص والأساليب والمبادئ	أن يربط المشاركون الطرائق والأساليب اليومية المستخدمة في تقديم المعلومة للغير مع أساليب التدريس المهنية.	التدريس كعملية من عمليات التعديل والتكيف. شرح الفنيات والأساليب.	- عمل ثنائي: أخطاء نموذجية أثناء تقديم المعلومات (الإعلام) للأشخاص - عرض - نقاش: نوعية أسلوب تقديم المعلومات (الإعلام) - التلخيص و/أو التعديلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، وشرط لاصق	
٧.	دعم المحاضرات من خلال وسائل الإيضاح	أن يعرف المشاركون الأشكال المختلفة لوسائل الإيضاح. أن تكون لديهم معايير لانتقاء وسيلة الإيضاح لغايات معينة. أن يعرفوا النواحي الفنية وأن يأخذوها بعين الاعتبار عند استخدام وسائل الإيضاح في تعليم الكبار.	أنواع وأبعاد وسائل الإيضاح التعليمية. النواحي الفنية لاستخدام وسائل الإيضاح.	- محاضرة: وسائل الإيضاح - نقاش - مجموعة عمل: ميزات مساوئ الأشكال المعينة من وسائل الإيضاح. المجموعة الأولى: وسائل الإيضاح المعدة مسبقاً مثل البوربوينت. المجموعة الثانية: استخدام وسائل الإيضاح أثناء إلقاء المحاضرة (لوح، مخطط إيضاحي، الخ) - عرض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض مع التركيز الخاص على وسائل الإيضاح التي لم تستخدمها بشكل كبير أثناء التدريب (مثال: إذا كنت قد استخدمت البوربوينت مراراً عليك الآن أن تبين كيفية استخدام اللوح الأبيض أو المخطط الإيضاحي أو الصور، الخ) وذلك كوسائل إيضاح داعمة للمحاضرات.	ليس من الجيد توضيح الطريقة الصحيحة باستخدام أمثلة سيئة. ولكن قد تكون الفكرة جيدة في هذا السياق (مثل أن تقدم عروض سيئة أو أخطاء شائعة مثل عرض البوربوينت "ذا العنق الملتوي" أثناء استخدام وسائل الإيضاح داخل غرفة الصف)
٨.	التدريس والتعلم ووسائل الإيضاح	تقديم لمحة عامة للمشاركين حول وسائل الإيضاح والمعايير الخاصة بالتدريس والتعلم لاستخدامها في عمليات التعلم.	وسائل الإيضاح مجسمات التعلم. النواحي الفنية في استخدام وسائل الإيضاح.	- مقدمة - عرض لوسائل الإيضاح مجسمات التعلم. - عمل ثنائي باستخدام مثال واحد حول وسائل الإيضاح مجسمات التعلم وإعداد العروض: كيفية استخدامها. - عرض - نقاش	كافة وسائل الإيضاح المتاحة. مجسمات التي يمكن استخدامها كوسائل إيضاح تعليمية. يجب عرض كافة وسائل الإيضاح والمجسمات كما يتم في المعارض.	سؤال هام: ما هي وسائل الإيضاح المتوفرة (1) لهذا التدريب و (2) لعمل المشاركين في تعليم الكبار؟

						- التلخيص و/أو التعديلات
	الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات
ط.	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: العمل الجماعي والفردية. المدرب كمشرف	أن يعرف المشاركون كيفية أداء دور المشرف في مجموعات التعلم وأن تتكون لديهم المقدرة على أداء مثل هذا الدور.	الإشراف أو إدارة الجلسات وخصائصها وإمكانياتها. أساليب الإشراف (تقديم المواضيع، طرح الأسئلة، تلخيص العمل وعمليات التعلم، إثارة و/أو حل الصراعات).	- مقدمة - نقاش: ملامح الإشراف أو إدارة الجلسات - عمل ثنائي: مهام الإشراف أو إدارة الجلسات - عرض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح الدبابيس، مخطط إيضاحي، أفلام تخطيط، وشريط لاصق. مواد العرض (عرض البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) أوراق جاهزة تحتوي على مهام نموذجية للإشراف أو إدارة الجلسات (مثال: عليك البدء بحوار، وإدارة الصراعات أو استخلاص نتائج النقاش، الخ)	يتعين عليك دمج خبرات المشاركين في الإشراف أو إدارة الجلسات والأنشطة في بداية هذه الجلسة.
ي.	إعداد وتنظيم عمل المجموعات الصغيرة.	أن يعرف المشاركون ميزات ومساوئ تقسيم مجموعات التعلم إلى مجموعات صغيرة وأن يعرفوا الطرائق المختلفة لتنظيم عمل المجموعات. أن يعرف المشاركون ميزات ومساوئ تقسيم مجموعات التعلم إلى مجموعات صغيرة وأن يعرفوا الطرائق المختلفة لتنظيم عمل المجموعات.	خصائص المجموعات الصغيرة. طرائق وأساليب تنظيم المجموعات الصغيرة. أساسيات مهام المجموعات الصغيرة وظروف العمل (الإطار الزمني، الخ)	- محاضرة - نقاش - مقدمة - عمل مجموعات صغيرة: أساسيات تنظيم ودمج عمل المجموعات.	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أفلام تخطيط، وشريط لاصق	ترتبط هذه الجلسة بشكل كبير بالجلسة التالية وبالتالي يجب التعامل مع الجلستين بأسلوب متشابك ومتداخل.
ك.	دمج عمل المجموعات	أن يعرف المشاركون كيفية جمع ودمج عمل المجموعات بشكل متكامل. أ، يعرفوا كيفية تقديم الدعم للمجموعات وكيفية معالجة مشاكل العمل والتعلم النموذجية.	كما ذكر سابقاً	- عرض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أفلام تخطيط، وشريط لاصق	
ل.	إعداد وتنظيم العمل الفردي	أن يعرف المشاركون كيفية جمع ودمج العمل الفردي أثناء الجلسة. أن يعرفوا كيفية دعم المتعلمين الكبار وآلية معالجة مشاكل العمل والتعلم النموذجية.	تنوع العمل الفردي	- مقدمة - عمل فردي: "متى ولماذا يكون من الأفضل أن أعمل وأتعلم وحدي؟" - عرض: التنوع في العمل الفردي. - نقاش	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي	يرتبط موضوع "العمل الفردي" بشكل كبير مع موضوع الوحدة الثانية من التدريب.

م.	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: تنظيم بيئة التعلم والتقييم إعداد وتنظيم بيئة التدريس والتعلم	أن يتمكن المشاركون من إعداد الغرف الصفية والمواد للأنشطة التعليمية وأن يحصلوا على أفكار أولية تتعلق بأسباب كيفية تنظيم أنشطة التعلم خارج غرفة الصف.	التعلم داخل غرفة الصف. ترتيب الغرف الصفية: المعايير والأساليب	- التلخيص و/أو التعديلات - مقدمة - عمل مجموعات صغيرة: وصف الغرفة الخاصة بأنشطة التعلم (مثال: 1- المدرسة الابتدائية 2- المدرسة الثانوية 3- قاعة المحاضرات 4- المكتبة) - عرض - نقاش: ما هي بيئة التعلم الجيدة وكيف يمكننا تحقيق ذلك؟ - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط	قد تكون إعطاء الفرصة للمشاركين لزيارة ومراقبة غرف صفية مختلفة لتعليم الكبار وتقديم ملاحظاتهم بمثابة فرض منزلي إضافي ومفيد.
ن.	أساليب التقييم	أن يعرف المشاركون الطرائق والأساليب الرئيسية للتقييم إضافة إلى ميزاتها ومساوئها المختلفة.	تغذية راجعة شفوية وخطية. قواعد التغذية الراجعة. نماذج التقييم الموحدة وغير الموحدة.	- عرض لأوراق التغذية الراجعة. - عرض أشكال مختلفة وممتعة لجولات التغذية الراجعة. - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	نماذج مختلفة للتغذية الراجعة (كلما كانت النماذج أكثر تنوعاً كلما كان ذلك أفضل) مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مواد مختلفة للعب المرح (إذا كان ذلك ضرورياً) مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط	
س.	تعبئة حقيقية الأدوات	أن يلخص المشاركون المعلومات والأدوات الواردة في هذه الوحدة لأغراض تعليم الكبار الخاصة بهم.	انتقاء كافة المحتويات السابقة للوحدة التدريبية.	- عمل فردي: "قائمة التعبئة حقيقية أدواتي الخاصة بتعليم الكبار" - عمل مجموعات صغيرة: مقارنة حقائب الأدوات - عرض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبائيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، وشريط لاصق	حاول أن تحدد الجوانب التي ينبغي التركيز عليها بشكل مكثف أو تلك التي يتوجب توضيحها.
ع.	طرائق وأساليب للاختتام	أن يتمكن المشاركون من التعامل مع الأساليب والطرائق المختلفة في إنهاء/اختتام الأنشطة التعليمية.	وظائف عمليات الإنهاء. الأطر الثقافية وأساليب الوداع. الأساليب والطرائق في الترتيب لإنهاء الأنشطة التعليمية. معايير الأساليب والطرائق المختلفة	- مقدمة - نقاش: طرائق وأساليب الوداع - التلخيص و/أو التعديلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبائيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، وشريط لاصق	قد تكون فكرة جديدة بأن تسمح للمشاركين في نهاية هذه الوحدة باختبار الأسلوب الذي يرغبون باستخدامه في إنهاء الوحدة.

تخطيط وتنظيم وتقييم برامج تعليم الكبار

الجدول الزمني

الوقت	اليوم الأول	اليوم الثاني	اليوم الثالث	اليوم الرابع
11.00-9.30	الربط لمحة عامة. الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: التنظيم والتدريس في تعليم الكبار. تنظيم تعليم الكبار.	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: الفئات المستهدفة والتسويق. السوق والبحث والتخطيط.	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: التخطيط لتعليم الكبار: الموارد المالية والرؤيتين. تمويل تعليم الكبار.	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: التقييم وإدارة الجودة في تعليم الكبار. التقييم: الأهداف والأنواع والأساليب.
11.30-11.00	استراحة قهوة/شاي			
13.00-11.30	إدارة تعليم الكبار	الفئات المستهدفة والمطالب التعليمية	التخطيط المالي والموازنة	التقييم: الأهداف والأنواع والأساليب
14.30-13.00	استراحة غداء			
16.00-14.30	التغيير والتنمية في منظمات تعليم الكبار	التصميم المفاهيمي والتسويق لأنشطة التعلم.	إيجاد التمويل والدعم المادي	التقييم وإدارة الجودة
16.30-16.00	استراحة قهوة/شاي			
17.30-16.30	الاحتياجات والمطالب التعليمية: التقصي والبحث	العلاقات العامة والتسويق	روتينية وأدوات التخطيط	نظرة إلى الوراء وإلى الأمام: منظورنا بشأن تعليم الكبار.
18.00-17.30	التقييم والإعداد لمزيد من التعلم			

الخطة التعليمية

الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات
أ.	الربط لمحة عامة. الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: التنظيم والتدريس في تعليم الكبار. تنظيم تعليم الكبار.	الظروف السياسية والقانونية لتعليم الكبار. المنظمات والجمعيات الخاصة بتعليم الكبار.	- مقدمة - محاضرة: منظمات تعليم الكبار - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً). نشرات تحتوي على قائمة بالمنظمات وعناوينها. مخطط إيضاحي أو لوحة وأقلام تخطيط	
ب.	إدارة تعليم الكبار	أن يفهم المشاركون المنظور الإداري لتعليم الكبار مقابل منظور المدرب	الأدوار في تعليم الكبار. مهام المدربين والمدراء.	- مقدمة - مجموعتنا عمل: (أ) مدرب، (ب) مدير تعليم الكبار، بحيث يعمل كلاهما على إعداد برنامج لتعليم الكبار للسنوات	يساعد لعب الأدوار المشاركون على فهم وملاحظة الفرق بين منظور المدرب ومنظور المدير. وكلما أخذوا أدوارهم ومهامهم على محض

					المقبلة. - لعب أدوار - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	إيضاحي، أقلام تخطيط، شريط لاصق.	الجد، كلما كان ذلك أفضل.
	الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات	
ج.	التغيير والتنمية في منظمات تعليم الكبار	أن يعرف المشاركون اختلافات وخصائص التغيير المؤسسي والأدوات اللازمة للتعامل معها.	النظريات التنظيمية. التغيير والتطور المؤسسي. إدارة التغيير.	- مقدمة - عمل مجموعات صغيرة: حالات حول التغيير. - عرض - نقاش - محاضرة: التغيير والتطور في منظمات تعليم الكبار. - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	نشرات تحتوي على وصف لحالات دراسية قصيرة بعنوان "منظمة تعليم الكبار في طور التغيير" أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، شريط لاصق. مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	إذا كانت لدى المشاركين معرفة وخبرة مسبقة في مجال تعليم الكبار فيمكنهم أن يقدموا أمثلتهم الخاصة حول "منظمات تعليم الكبار في طور التغيير"، وإلا فقدم لهم نشرات تحتوي على أمثلة نموذجية.	
د.	الاحتياجات والمطالب التعليمية: التقصي والبحث	أن يحصل المشاركون على لمحة عامة حول أساليب التقصي والبحث ومصادر البيانات لأغراض التخطيط التربوي.	تعريف أهداف التعلم. أساليب البحث. مصادر البيانات. استراتيجيات وأساليب التقصي.	- مقدمة - محاضرة: إجراء البحوث الخاصة بالاحتياجات والمطالب. - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط		
هـ.	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: الفئات المستهدفة والتسويق. السوق والبحث والتخطيط.	أن يتمكن المشاركون من تبني أساليب إجراء البحوث والتقصي لأغراض التخطيط التربوي.	تحليل الوسائط الإيضاحية/التعليمية. تفسير الإحصاءات. تحليل البرامج.	- مقدمة - عمل مجموعات صغيرة: استخدام البيانات لتطوير البرامج.	بيانات ومواد حول الاحتياجات والمطالب التعليمية وسوق التعليم (مثل الإحصاءات وعروض العمل ومقالات الصحف والبرامج التربوية). أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، شريط لاصق.	يتعين على المشاركين ملاحظة مزايا ومساوئ مصادر البيانات المختلفة وطرائق الاستقصاء وذلك كي تتكون لديهم بعض الأفكار الخاصة بخلط الأساليب والفنيات المختلفة للحصول على أفضل النتائج. وعند صياغة مهام المجموعات، عليك أخذ الفئات المستهدفة المختلفة بعين الاعتبار.	
و.	الفئات المستهدفة والمطالب التعليمية	كما تم ذكره سابقاً (متابعة الجلسة هـ.)	كما تم ذكره سابقاً (متابعة الجلسة هـ.)	- عرض - نقاش محاضرة: معلومات إضافة إذا لزم الأمر	كما تم ذكره سابقاً (متابعة الجلسة هـ.)		
ز.	التصميم	أن يعرف المشاركون	تطوير المنهاج.	- مقدمة	مواد العرض	قد يكون من المجدي	

المفاهيمي والتسويق لأنشطة التعلم	الاستراتيجيات والفنيات المختلفة للتصميم المفاهيمي لأنشطة التعلم.	استراتيجيات التسويق.	- محاضرة: التصميم المفاهيمي وتطوير المنهج في تعليم الكبار. - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	(اليوروبينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط	عمل مقارنة خلال الجلسة بين المنظور التربوي في التخطيط للأنشطة التعليمية و النواحي التسويقية.
الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات
ح.	العلاقات العامة والتسويق	أن يعرف المشاركون الفرق بين العلاقات العامة والتسويق وأن يتمكنوا من التعامل مع بعض الأدوات الخاصة بكل منهما.	العلاقات العامة وأدواتها. أدوات التسويق والإعلان	- مواد خاصة بالتسويق والعلاقات العامة مثل كتيبات البرامج والنشرات والملصقات، الخ الخاصة بتعليم الكبار. - الوسائط الالكترونية ومحتوياتها إن توفرت. - أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، شريط لاصق.	للإعداد لهذا الموضوع، يمكنك أن تطلب من المشاركين إحضار بعض المواد. إذا توفرت الوسائط الالكترونية مثل صفحات الانترنت الرئيسية أو الفيديو كليب أو المنصات وإذا توفرت لديك المعدات الفنية لتقديم مثل هذه الأمور يتعين عليك استخدامها.
ط.	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: تخطيط تعليم الكبار: الموارد المالية والروتين. تمويل تعليم الكبار.	أن يعرف المشاركون المصادر والطرائق الرئيسية لجلب التمويل.	موازنة الدولة التربوية. التمويل العام والخاص لتعليم الكبار.	- مواد العرض (اليوروبينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط	يختلف تمويل تعليم الكبار من دولة لأخرى وبالتالي عليك البحث عن المعلومات والبيانات الخاصة بالتمويل (معلومات عن الموازنة لمؤسسات الدولة على الصعيدين الوطني والإقليمي، البرامج الوطنية والدولية، إحصائيات تعليم الكبار، الخ).
ي.	التخطيط المالي والموازنة	أن يتمكن المشاركون من تطبيق المبادئ الرئيسية للتخطيط المالي والموازنة لأغراض تعليم الكبار.	العناصر الأساسية للتخطيط المالي والموازنة.	- مواد مثل خطط الموازنة ونماذج التخطيط ونماذج التطبيق. - أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبابيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، شريط لاصق.	ومرة أخرى يمكن للمشاركين تطوير خطة وهمية أو التخطيط لنشاط تعلم حقيقي إن رغبوا بذلك.
ك.	إيجاد التمويل والدعم المادي	أن يعرف المشاركون المصادر والاستراتيجيات اللازمة لإيجاد التمويل لتعليم	تطبيق البرامج الحكومية والدولية. المنح المالية والمنح	- مواد العرض (اليوروبينت إذا كان ذلك مناسباً)	وفي هذا القسم، يجب الأخذ بعين الاعتبار ما تم ذكره في القسم ي

		الكبار.	الدراسية لتعليم الكبار. استراتيجيات جلب التمويل.	جديد - عصف ذهني: إيجاد التمويل. - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات		حول التمويل بشكل عام. تتضمن الأسئلة ما يلي: هل هناك أسس قد تدعم تعليم الكبار؟ هل يمكن للتعاون مع الشركات الخاصة أن يؤمن الدعم المالي؟ وما هو ثمن ذلك؟
	الجلسة	أهداف التعلم	المحتويات	الطرائق والأساليب	المواد والأدوات	التعليقات/الملاحظات
ل.	روتينية وأدوات التخطيط	أن يتمكن المشاركون من تطوير إجراءات خاصة بالتعليم، وأن يتمكنوا من إعداد الجداول الزمنية ورصد الأدوات المساعدة.	إجراءات التخطيط والنماذج. تطوير ورصد الجداول الزمنية	- مقدمة - عمل مجموعات صغيرة: تطوير (أ) قائمة أو (ب) نموذج جدول زمني لأنشطة تعليمية - عرض - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبائيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، وشرائط لاصق مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً)	
م.	الربط الموضوع الرئيسي لهذا اليوم: التقييم وإدارة الجودة في تعليم الكبار. التقييم: الأهداف والأنواع والأساليب.	أن يفهم المشاركون العلاقة بين الأهداف والأساليب والجهود المرتبطة بالتقييم.	التقييم الرسمي وغير الرسمي. التقييم الشفوي والخطي. العلاقة بين أهداف وتصميم التقييم.	- مقدمة - محاضرة: أهداف وأشكال وأساليب التقييم. - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات.	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح وأقلام تخطيط	لقد تم التطرق لموضوع التقييم في الوحدات السابقة ولكن في هذه الوحدة يحظى المنظور الإداري بالاهتمام وليس آراء المدربين.
ن.	التقييم: الأهداف والأنواع والأساليب	أن يتمكن المشاركون من اختيار وإعداد وتطبيق الترتيبات الكافية للتقييم لأغراض مختلفة.	كما تم ذكره في الجلسة م.	- عمل مجموعات صغيرة: مزايا وعيوب الطرائق والأساليب المختلفة. عرض لنتائج عمل المجموعات. - نقاش - التلخيص و/أو التعديلات	أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبائيس، مخطط إيضاحي، أقلام تخطيط، وشرائط لاصق	
س.	التقييم وإدارة الجودة	أن يعرف المشاركون الأساليب والطرائق الرئيسية لإدارة الجودة والآثار العملية والعواقب المترتبة على طريق تطبيقها.	نماذج إدارة الجودة. الأدوات والإجراءات. مزايا ومساوئ النماذج المختلفة.	- مقدمة - محاضرة: أهداف وأشكال وأساليب التقييم. - نقاش - التلخيص و/أو التطبيقات.	مواد العرض (البوربوينت إذا كان ذلك مناسباً) مخطط إيضاحي أو لوح	عند البحث عن المعلومات حول هذا الموضوع، لا ينبغي البحث فقط عن إدارة الجودة في تعليم الكبار ولكن أيضاً عن المحاور والأجزاء الأخرى الخاصة بنظام التعليم.
ع.	نظرة إلى الوراء وإلى الأمام: منظورنا حول تعليم الكبار.	أن يلخص المشاركون عملية التعلم والعمل بأكملها خلال التدريب وأن يقيموا التدريب مع النظر في خططهم		- مقدمة - عمل فردي: "ما هي الجوانب والعناصر لهذا التدريب التي قد	حقيبة سفر أوراق صغيرة أو بطاقات، لوح دبائيس، مخطط	

	إيضاحي، أقلام تخطيط، وشريط لاصق	أضعها في حقيبة تعليم الكبار؟" على المشاركين كتابة كل جانب من الجوانب المختلفة على ورقة. - جولات عرض: حزم الحقيبة وتقديم شرح موجز أثناء وضع الأوراق في الحقيبة. كلمات ختامية.		المستقبلية بشأن تعليم الكبار.		
--	---------------------------------------	---	--	-------------------------------	--	--

الأعمال المرجعية لكافة الوحدات التدريبية

كاسورم، كارول ي. (Hrsg)؛ روز، إيمي د. (Hrsg)؛ روس غوردن، جوفيتا م. (محررون): كتيب تعليم الكبار والتعليم المستمر. لوس أنجلوس ، الولايات المتحدة الأمريكية. 2010 SAGE

كتيب روتليدج الدولي للتعليم مدى الحياة. لندن 2011

هور، كارول هرين (محرر): كتيب أوكسفورد لتنمية وتعلم الكبار المتبادلين. 2. محرر. أوكسفورد 2011

تايت، م.: المفاهيم الرئيسية في تعليم وتدريب الكبار، (الطبعة الثانية) لندن، روتليدج. 2002

الوحدة الأولى: كيفية التعامل مع تعليم الكبار

بيلانجر، ب.: نظريات تعلم الكبار والمشاركة. دليل الدراسة في سلسلة تعليم الكبار. أوبلادن: باربارا بودريخ. أوبلادن

ديسشاردين، ريتشارد؛ روبينسون، كيجل؛ ميلانة، مارسيليا: الفرص غير المتكافئة للمشاركة في تعلم الكبار. المنظور الدولي. باريس: اليونسكو، المعهد الدولي للتخطيط التربوي، 2006

إدواردز، ريتشارد؛ بيستا، جيرت؛ ثروب، ماري (محرر): إعادة التفكير في سياقات التعلم والتدريس. المجتمعات والأنشطة والشبكات. لندن: روتليدج، 2009

فريري، باولو. تعليم المقهورين. نيو يورك، 2007

إيليريس، كنود: تعليم الكبار وتعلم الكبار. 1. الطبعة الإنجليزية. مالابار، Fla. 2004

جارفيس، بيتر: تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة. النظرية والتطبيق. الطبعة الرابعة. لندن، 2010

مورغان كلين، بريندا؛ أوزبورن، ميخائيل: مفاهيم وممارسات التعلم مدى الحياة. النشر 1. لندن 2007

التقارير الوطنية للمؤتمر الدولي لتعليم الكبار حول وضع تعلم وتعليم الكبار في 154 دولة من دول العالم. متاح عبر الانترنت: <http://www.unesco.org/en/confinteavi/national-reports/>

روبنسون، كجيل: تعلم وتعليم الكبار. أمستردام: إيسيفية، Acad. 2011

معهد اليونسكو للتعليم مدى الحياة (UIL): التقرير العالمي حول تعلم وتعليم الكبار. هامبورغ. 2009

منتدى التعليم العالمي، دكار، السينيغال: إطار عمل دكار. التعليم للجميع: الوفاء بالتزاماتنا الجماعية. باريس، يونسكو 2000.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121147e.pdf> متاح عبر الانترنت:

يانغ، جين وراؤول فالديز كوايرا (محررون): التطور المفاهيم والسياسي في التعلم مدى الحياة. معهد اليونسكو للتعليم مدى الحياة.
<http://www.unesco.org/library/PDF/192081e.pdf>

الوحدة الثانية: تدريس الكبار وتعلم الكبار

بلوم، ب.: تصنيفات أهداف التعليم. نيويورك، 1956

كوهين سكالي، ف. 2012: تطوير الكفاءات في تعليم الكبار. المفاهيم والاتجاهات الرئيسية. دليل الدراسة في سلسلة تعليم الكبار.
أوبلادن: باربارا بودريخ، 2012

كورد، نيكولاس: التعلم لتعليم الكبار. مقدمة. النشر 1. لندن 2002

كروس، سوزان: تدريس وتعلم الكبار. تطوير ممارساتك. النشر 1. ميدنهيد 2009

إيليريس، كنود: الأبعاد الثلاثة للتعلم. نظرية التعلم المعاصرة في مجالات التوتر بين الإدراك والعاطفة والمجتمع. الطبعة الأولى.
فريدريكزبيرغ 2002

جارفيس، بيتر (محرر). النظرية والتطبيق في التدريس. الطبعة الثانية. نيويورك: روتليدج 2006

باتزولد، ه.: التعلم والتدريس في تعليم الكبار. نظريات معاصرة. دليل الدراسة في سلسلة تعليم الكبار. أوبلادن: باربارا بودريخ،
2011

اليونسكو: تغيير ممارسات التدريس باستخدام المفاضلة بين المناهج للاستجابة للتنوع بين الطلاب. باريس 2004: متاحة عبر
الانترنت: [Online:http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001365/136583e.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001365/136583e.pdf)

وانغ، فيكتور س. إكس (محرر) تطوير المنهاج للمتعلمين الكبار في المجتمع العالمي. 2. التدريس والتعلم. مالابار، Fla.: كريغر،
2009

فلودكوسكي، ريموند ج.: تحسين دافعية الكبار للتعلم. دليل شامل لتدريس كافة الكبار. الطبعة الثالثة. سانفرانسيسكو 2008

باكلي، ر وكييل، ج.: النظرية والتطبيق في التدريب، (الطبعة الخامسة المنقحة)، لندن: كوغان بيج، 2007

الأدب حول محتويات التدريس/التعلم المحددة أو الفئات المستهدفة المحددة:

كامبل، بات: تعليم القراءة للكبار. نهج متوازن. الطبعة الخامسة. إدموندون، ألبيرتا 2006

هاركن، جو؛ تيرنر، جيل؛ دون، تريفور: تعليم الشباب. كتيب للمدرسين لما بعد التعليم الإلزامي. الطبعة الأولى. لندن 2001

ماكجيل، بيثيا: العمل مع الشباب. ليستر 2008

سايدويل، دنكن (محرر): تعليم اللغات للكبار. لندن 1984

سومر، روبرت ف.: تعليم الكتابة للكبار. استراتيجيات ومفاهيم لتحسين أداء المتعلم. سانفرانسيسكو 1989

سوتكليف، جيني: تعليم المهارات الأساسية للكبار الذين يعانون من صعوبات التعلم. لندن 1994

توماس، د. وودز، ه.: العمل مع الأشخاص ذوي صعوبات التعلم: النظرية والتطبيق. جيسكا كينجزي للنشر. لندن 2003

تومسون، ج.: النساء، الصف والتعليم. لندن، روتليدج. 2001

هيوغيس، نورا؛ شواب، أيرين: تدريس محو أمية الكبار. المبادئ والتطبيق. ميدينهيد: مطبعة الجامعة المفتوحة، 2010

الوحدة الثالثة: الاتصال وديناميات الجماعة في تعليم الكبار

أسانتيه، موليفي ك. وآخرون. (محررون): كتيب للاتصال الدولي والاتصال بين الثقافات. نيويورك: بارك: سيج 1989

كونوللي، بيرد: تعلم الكبار في مجموعات. النشر 1. ميدينهيد 2008

جونسون، ديفيد ريد؛ إيمونه، رينيه (Hrsg): النهج الحالي في العلاج المسرحي (الدرامي)، سبرينغفيلد 2009

ليكين جورج: تيسير تعلم المجموعات. استراتيجيات النجاح مع المتعلمين الكبار. الطبعة الأولى، سان فرانسيسكو، كاليف. 2010

ميد، جورج هيربيرت: العقل اولذات والمجتمع: من وجهة نظر خبير السلوك الاجتماعي، شيكاغو 1967

سيلي، ه. ن.: تدريس الثقافة. استراتيجيات للاتصال ما بين الثقافات. لينكولنود 1991

الوحدة الرابعة: طرائق وأساليب تعليم الكبار

بجيركاكير، ستورلا؛ سمرز، جوديث: التعلم بشكل ديمقراطي. استخدام الحلقات الدراسية. ليستر 2006

كليمنتس، ب وجونز، ج: كتيب التدريب المتنوع. لندن، كوغان بيچ، 2008

إيدلسن، بول ج.: مالون، باتريشا ل. (محررون): تحسين الإبداع في تعليم الكبار والتعليم المستمر: النهج والأساليب والأفكار المبتكرة. سانفرانسيسكو 1999

فورد، كاتلين ا.: هار، جان م.: مجتمعات التعلم المهنية: دليل وحقيبة أدوات التنفيذ. نيويورك 2008

هوغان، تشاد سيمسون، سوني، ستاكي، هينز (محررون): التعبير الإبداعي في التعلم التحويلي. أدوات وأساليب لمعلمي الكبار. مالابار، Fla.: كريغر، 2009

لويس، ليندا ه. (محررون): الأساليب التجريبية والمحاكاة في تدريس الكبار. سانفرانسيسكو: جوسي باس، 1986

لوكاس، روبيرت و.: التعلم الإبداعي: الأنشطة والألعاب التي تشرك الأشخاص بشكل حقيقي. سانفرانسيسكو 2007

ماكغيل، أيان؛ أن بروكانك، أن: كتيب تعلم العمل: أساليب قوية للتعليم: التنمية المهنية والتدريب. لندن: روتليدج، فالمر، 2004

مورتيويوز، آلان: التدريس باستخدام الذاكرة العاطفي. دليل خطوة بخطوة للتعليم العالي والإضافي للمهنيين. الطبعة الثانية. لندن 2012

بايك، ب. (محررون). ألعاب 101 للمدربين. مجموعة من أفضل الأنشطة من نشرة أساليب التدريب الإبداعية. مينيابوليس، كتب ليكوود، 1995

بريتين جولز ن.؛ جيت، آيرين؛ سكونز، إيان؛ تومسون، جون: دليل المدرب للتعلم والعمل التشاركي، لندن 1995

سيمان، دون ف.؛ فيلينز، روبرت أ.: استراتيجيات فعالة في تدريس الكبار. كولومبس 1989

جمعية البحث التشاركي في آسيا (PRIA): دليل لمنهجية التدريب التشاركي في التنمية، نيودلهي 2011

يونيسيف بنغلاديش: التصور في البرامج التشاركية (VIPP). دليل للميسرين والمدربين المشاركين في أنشطة المجموعات التشاركية. دكا 1993

فيلا، جين: تحويل التعلم لمهمة. استراتيجيات إبداعية في تدريس الكبار. الطبعة الأولى. سانفرانسيسكو 2000

الوحدة الخامسة: تخطيط وتنظيم وتقييم برامج تعليم الكبار

آرثر، ديفيد؛ كوتينغهام، سارا. الدليل الأم للتفكير. محو الأمية لباولو فريري والمجدد من خلال تمكين الأساليب المجتمعية. لندن <http://www.reflect-action.org/sites/default/files/u5/Reflect%20Mother%20Manual%20-%202012.pdf>

براملي، ب.: تقييم التدريب، لندن، CIPD، 2003

كافاريللا، روزماري س.: تخطيط المشاريع للمتعلمين الكبار. دليل عملي للمعلمين والمدربين والقائمين على تطوير الموظفين. الطبعة الأولى. سانفرانسيسكو 1994

دونالدسون جو ف.; كوزول، تشارلز ي.: التخطيط التعاوني للبرامج. المبادئ والتطبيقات والاستراتيجيات. الطبعة الأصلية. مالابار، Fla. 1999

غالبريث، ميخائيل و.; جونز، ميلاني س.: التقدير والتقييم. كاسوورم، كارول ي. (Hrsg); روز، إيمي د. (Hrsg); روس غوردون، جوفيتا م. (Hrsg): كتيب لتعليم الكبار والتعليم المستمر. لوي أنجيلوس: سيج (2010) س. 167-175

غرافيلز، آن؛ سيمسون، سوزان: التخطيط وتمكين التعلم في قطاع التعلم مدى الحياة. النشر 1. إكسپتر 2008

كووالسكي، ثيودور ج.: تنظيم وتخطيط تعليم الكبار. ألباني، نيويورك 1988

موران، جوزيف ج.: تقييم تعلم الكبار: دليل للمهنيين. الطبعة المنقحة. بوكا راتون، FL، كريغر، 2001

سافا، جوزيف ج.: تحليل الاحتياجات وتخطيط البرامج في تعليم الكبار. أدلة الدراسة في سلسلة تعليم الكبار. أوبلادن: باربارا بودريخ. (في طور للنشر)

سورك، توماس ج.: تخطيط وتنفيذ البرامج: كاسوورم، كارول ي. (Hrsg); روز، إيمي د. (Hrsg); روس غوردون، جوفيتا م. (Hrsg): كتيب تعليم الكبار والتعليم المستمر. لوس أنجيلوس: سيج، 2010، صفحة 157-166

وانغ، فيكتور سي. إكس. (محررون): تقدير وتقييم تعلم الكبار في التعليم المهني والتقني. هيرشي: علم المعلومات المرجعية 2001

مصادر التعلم الذاتي

مصادر تعليم الكبار التابعة للرابطة الأوروبية لتعليم الكبار:

<http://www.eaea.org/index.php?k=118601>

المنظور الأفريقي حول تعلم الكبار (APAL): سلسلة من الكتب لعلماء أفارقة حول تعليم الكبار في أفريقيا:

- إدارة منظمات تعليم الكبار في أفريقيا
- تطوير برامج للمتعلمين الكبار في أفريقيا
- السياق الاجتماعي لتعلم الكبار في أفريقيا
- منهجيات البحث في تعليم الكبار في أفريقيا
- سيكولوجية تعلم الكبار في أفريقيا
- وظائف عمل الكبار في أفريقيا

هذه المصادر متاحة من قبل معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة (<http://uil.unesco.org/home/>) أو الجمعية الألمانية لتعلمي الكبار (<http://dvv-international.de>)

جان باربازيت: فن تقديم التدريبات العظيمة، أدوات ونهج:

<http://de.scribd.com/doc/54064993/The-Art-of-Great-Training-Delivery>

حقيبة أدوات التدريب حول تكنولوجيا فيروس نقص المناعة البشرية التابعة للمركز الدولي للتدريب والتعليم:

<http://www.go2itech.org/HTML/TT06/toolkit.html>

أدوات التدريب (T-kits) للمجلس الأوروبي للنشر: أدوات التدريب هي عبارة عن موضوعات منشورة كتبت من قبل مدربي اليافعين ذوي الخبرة. وهي عبارة عن أدلة سهلة الاستعمال لغايات التدريب وجلسات الدراسة قد كتبت باللغة الانجليزية ولكن يوجد بعض منها بلغات إضافية أخرى: http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/publications/T-kits/T_kits

مواد للتدريس والتدريب التابعة للمركز الوطني لدراسة تعلم الكبار ومحو الأمية (NCSALL). لقد تم تصميم المواد لمتقني الكبار وموظفي التنمية المهنية: <http://www.ncsall.net/index.php?id=25.html>