

المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار «منهاج جلوبالا»

إطار عمل قائم على الكفايات

لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار





المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار «منهاج جلوبالا»

إطار عمل قائم على الكفايات

لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار

تم النشر في عام 2021

© مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار DVV International، والمعهد الألماني لتعليم الكبار DIE – مركز لابنيز للتعليم مدى الحياة، والمجلس العالمي لتعليم الكبار ICAE، ومعهد اليونيسكو للتعليم مدى الحياة UIL.

DVV International؛ هي مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار (DVV). تدعم المؤسسة تأسيس وإنشاء وتطوير هيكلية مستدامة لتعلم وتعليم الشباب والكبار حول العالم؛ من خلال عملها مع الشركاء من المجتمع المدني والحكومات والجهات الأكاديمية في أكثر من 30 دولة في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا.

المعهد الألماني لتعليم الكبار DIE – مركز لابنيز للتعليم مدى الحياة؛ هو المؤسسة

الرئيسية للبحوث والسياسات والممارسات في تعليم الكبار والتعلم المستمر في ألمانيا، وهو عضو في جمعية لابنيز. يشمل اختصاص المعهد البحث في تعلم وتعليم الكبار وبرامج التعليم الإضافي والأطر العامة للسياسات المؤسسية للتعليم مدى الحياة.

المجلس العالمي لتعليم الكبار ICAE؛ هو

شبكة عالمية من المنظمات غير الحكومية، تختص بمناصرة وتعزيز تعلم وتعليم الكبار والشباب نحو تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار حقوق الإنسان، وضمان التنمية واستدامتها للأفراد والمجتمعات.

معهد اليونيسكو للتعليم مدى الحياة

UIL؛ ومقره في هامبورغ- ألمانيا؛ هو معهد متخصص تابع لمنظمة اليونيسكو، وهو الوحدة التنظيمية الوحيدة في الأمم المتحدة التي تختص بالعمل على التعليم مدى الحياة بشكل عالمي. يدعم المعهد التعلم مدى الحياة مع التركيز على تعلم الكبار والتعليم المستمر والتعليم الأساسي للكبار بما في ذلك محو الأمية والتعليم غير النظامي.

لا تعبر التسميات المستخدمة في هذه الوثيقة أو طرق عرض المواد فيها عن أية وجهات نظر خاصة بالمعهد الألماني لتعليم الكبار، ومؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار، والمجلس العالمي لتعليم الكبار، ومعهد اليونيسكو للتعليم مدى الحياة فيما يتعلق بالوضع القانوني لأية دولة أو منطقة أو مدينة أو إقليم، أو فيما يتعلق بسلطات كل منها، أو فيما يتعلق بترسيم حدود وتخوم أي منها. تختص بمناصرة وتعزيز تعلم وتعليم الكبار والشباب نحو تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار حقوق الإنسان، وضمان التنمية واستدامتها للأفراد والمجتمعات.

ISBN 978-92-820-0610-0

التصميم الأصلي: أورليك كوهن.



تم نشر هذه الوثيقة أولاً باللغة الإنجليزية تحت عنوان: Curriculum globALE – Competency (2021) (framework for adult educators)

ترجمتها للغة العربية: علا عيسى، المديرية

الوطنية لمؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار في فلسطين.

التحرير اللغوي: السيد مسعد عبد الجواد،

هيئة محو الأمية وتعليم الكبار مصر.

تتوفر هذه الوثيقة كمصدر متاح بموجب

الترخيص: Attribution-ShareAlike 3.0 IGO

(CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>)

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>

باستخدام محتوى هذه الوثيقة، فإن المستخدمين والمستخدمات يقرّون بالالتزام بشروط الاستخدام الخاصة بمستودع المصادر المفتوحة لمنظمة اليونيسكو

<http://www.unesco.org/openaccess/>

[.terms-use-ccbysa-en](http://www.unesco.org/openaccess/terms-use-ccbysa-en)

فهرس المحتويات

7 كلمة افتتاحية
9 شكر وتقدير
10 أهمية وخلفية المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار
	الجزء الأول: المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار – إطار عمل قائم على الكفايات لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار:
14 1.1. لمحة موجزة عن المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار.
17 1.2. كيف تم تطوير المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار؟ الموارد والشركاء.
24 1.3. أدوار ميسري/ ميسرات تعليم الكبار في سياقات متنوعة.
27 1.4. المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار والنهج القائم على حقوق الإنسان.
29 1.5. مبادئ المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار.
34 1.6. ملخص عام للمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار.
38 1.7. ملاحظات حول محتوى وتنفيذ المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار.
46 1.8. ضمان الجودة.

الجزء الثاني: وصف الوحدات التدريبية:

47 الوحدة 0: المقدمة.
50 الوحدة 1: أساسيات تعلم وتعليم الكبار.
55 الوحدة 2: نظريات تعلم وتعليم الكبار.
59 الوحدة 3: التواصل وديناميات عمل المجموعات في تعلم وتعليم الكبار.
63 الوحدة 4: منهجيات وطرائق تعلم وتعليم الكبار.
68 الوحدة 5: التخطيط والتنظيم والتقييم في تعلم وتعليم الكبار.
72 الوحدات التدريبية الاختيارية.
74 قائمة المراجع



كلمة افتتاحية

ديفيد أتشوارينا

والمواد التدريبية، وبتحسين وتطوير ظروف التدريب والتشغيل لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار. مؤخراً، أكدت توصية اليونسكو حول تعلم وتعليم الكبار في عام 2015 (RALE) على أن «ثقافة الجودة في تعلم الكبار تتطلب محتوى ذي صلة، وأنماط متنوعة عند تقديم التعليم، وتقييم الاحتياجات بشكل يركز على المتعلمين والحصول على الكفايات والمعارف المتنوعة، بالإضافة إلى تمهين ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار وتطويرهم المهني، وإثراء بيئات التعلم، وتمكين الأفراد والمجتمعات». إلا أنه لا يزال هناك نقص في أعداد الميسرين والميسرات (المدرّبين والمدربات) المؤهلين، والقدرات المؤسسية الكافية لتقديم التدريب ما قبل الخدمة وأثناء الخدمة. وبالتالي، فإنه عادةً ما يتلقى ميسرو وميسرات تعلم الكبار تدريباً ضعيفاً لا يقدم التطوير المهني اللائم لهم، كما أنه تنقصهم الفرص للتدريب المستمر لتطوير كفاياتهم مع استمرار مهنتهم.

تدعم هذه الوثيقة تمهين تعلّم وتعليم الكبار وتطويره من خلال تحديد الكفايات الرئيسية التي تعتبر إطار مرجعي لتأهيل ميسري وميسرات، ومعلمي ومعلمات، ومدربي ومدربات تعلم وتعليم الكبار. قد يبدو أن منهاجاً عالمياً لتعلّم وتعليم الكبار هو أمر يشكّل تحدياً. إلا أن هناك عوامل عديدة مشتركة في غالبية ممارسات تعليم الكبار حول العالم. إن دور ميسر/ة تعليم الكبار، كما يراه منهاج جلوبالا (المنهاج العالمي لتعلّم وتعليم الكبار) يركّز بالأساس على مجموعة من القيم والمبادئ المشتركة ذات الصلة العالمية، كما تؤكد

يشكّل تعلم وتعليم الكبار (ALE) مكوّنًا رئيسياً في التعلم مدى الحياة. ويتميز تعلم وتعليم الكبار بإمكانيات عظيمة لدعم الأفراد والتجمعات والمجتمعات في مواجهة الكثير من القضايا الأساسية في العالم المعاصر مثل: الشيخوخة، والانتقال لسوق العمل، والرقمنة، والمواطنة العالمية، والتغير المناخي. من خلال تقديم مسارات متعددة ومرنة بأنماط متنوعة وأنظمة شهادات واعتراف مختلفة، يزود تعلم وتعليم الكبار المتعلمين بفرص مستمرة مدى الحياة؛ لتطوير مهاراتهم وكفاياتهم التي يحتاجونها لتحقيق الازدهار والنماء في القرن الحادي والعشرين.

كما أن تعلم وتعليم الكبار هو مكوّن أساسي في الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة التي أقرتها الأمم المتحدة (SDG 4) حول نوعية التعليم والتعلم مدى الحياة، كما أنه يساهم في تحقيق العديد من الأهداف الستة عشر المتبقية. بالإضافة إلى أن تقديم فرص التطوير والتدريب عالي الجودة لميسري وميسرات تعلّم وتعليم الكبار، كما أنه أحد أهم الأركان في تحسين برامج تعلم وتعليم الكبار ومخرجات التعلم منها.

يحدد إطار عمل بيليم للتحرك الدولي (BFA)، وهو الوثيقة التي نجمت عن المؤتمر الدولي السادس لتعليم الكبار (كونفنتيا السادس 2009، CONFINTEA VI)، تمهين ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار كأحد أهم القضايا التي تجب معالجتها في السياسات والممارسات المتعلقة بتعلم وتعليم الكبار. من خلال إطار عمل بيليم، تلتزم بموجبه الدول الأعضاء في منظمة اليونسكو بتطوير معايير جودة للمناهج،

يسهّل تكييفه وأقلمته للسياقات والأنظمة والظروف المختلفة؛ كإطار معياري لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار حول العالم، يقدم منهاج جلوبالا نقطة مرجعية للمعارف والكفايات التي يمكن استخدامها على مستوى عالمي، في حين يسمح بالوقت ذاته بدمجها مع السياقات المتنوعة.

من المأمول أن يدعم هذا الإطار الجهات ذات العلاقة في قطاع تعلّم وتعليم الكبار في جهودها لتعزيز المناهج النوعية، وأن يساهم في تمهين ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار عبر الحدود، من خلال الاعتراف والبناء على الكفايات الأساسية، وكذلك القيم المشتركة التي تتلاءم مع طموحنا المشترك للتعلّم مدى الحياة والتنمية المستدامة.

ديفيد أنشوارينا، مدير معهد اليونسكو للتعلّم مدى الحياة.

ذلك سنوات عديدة من التنفيذ والتحسين والتطوير على هذه العمليات حول العالم، يمكن تكييف المنهاج للسياقات الوطنية والمحلية، من حيث التنظيم والمحتوى ومنهجيات التدريب وأنماط التنفيذ، في حين أن هناك العديد من الطرق لتقديم محتوى معين، لا بد أن تبقى الكفايات الأساسية كعامود فقري لبرنامج التدريب لميسري وميسرات تعليم الكبار.

إن هدف تطوير المنهاج وإطار عمل للكفايات لتعلم وتعليم الكبار يتوافق مع هدف معهد اليونسكو للتعلّم مدى الحياة في مساعدة الدول الأعضاء لتنفيذ إطار بيليم، وتوصية اليونسكو لتعلم وتعليم الكبار؛ الأمر الذي يساهم بدوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. من المهم ملاحظة أنه لا يُقصد بالمنهاج العالمي (جلوبالا) أن يكون حلاً «جاهزاً للاستخدام»، وإنما أن يكون إطاراً

شكر وتقدير

فيكريت)، والمعهد الألماني لتعليم الكبار (المؤلفة: سوزانا لاتكي). إذ تم تطبيق هذه الطبعة الأولى تجريبياً بشكل ناجح في مناطق مختلفة، استجابة للحاجة الملحة لمنهاج أساسي لتدريب وتطوير مهارات فيسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار.

بغرض تطوير هذه الطبعة الجديدة من المنهاج، تشاورت المجموعة التوجيهية مع خبراء وخبيرات دوليين من مختلف المناطق لضمان أن المنهاج يتلاءم مع التنوع الموجود في مختلف السياقات والمناطق والثقافات التي يحدث ضمنها تعلم وتعليم الكبار. ونود في هذا المقام أن نعبر عن امتناننا لكل الأفراد والمنظمات الذين ساهموا في هذه الوثيقة وشاركوا ملاحظاتهم وأفكارهم المهمة. ونخص بتوجيه الشكر لكل من: نادية هاشم، تيموثي إيرلاند، ليفان كفاتشادزي، توماس ليختنيرغ، ستيفان أونيكويلو، يونغاي بارك، كاتلين باركر، سماح شلبي، سابينا شميدتلاوف، سلايكي شريب، كارلوس فارغاس تاميز، تاينا تاملينلاين، ماري واتوغولو، ماري ياسوناغا. كما نتقدم بالشكر لجينيفير كيرنز ويليرتس لتحرير الطبعة الإنجليزية، وساندرين سباستيانى لدعمها الفعال خلال كامل العملية.

لقد ساهمت المداخلات النوعية من كل الأسماء المذكورة في الأعلى في تكوين هذه الوثيقة التي نأمل أن تدعم تطوير وتعزيز تمهين ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار في مختلف الدول حول العالم.

إن هذه الطبعة الجديدة من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار هي نتاج مبادرة قادتها مجموعة توجيهية تتكون من ممثلي الشركاء الأربعة وهم: معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة (UIL)، ومؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار (DVV International)، والمعهد الألماني لتعليم الكبار - مركز لابنيز للتعلم مدى الحياة (DIE)، والمجلس العالمي لتعليم الكبار (ICAE).

يعمل الشركاء على تطوير توصيات لتنفيذ ومشاركة مختلف أنماط وخيارات تطبيق المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار في السياقات المختلفة، واقتراحات لمسارات يمكن من خلالها تحديد متطلبات المدربين والمدربات والمشاركين والمشاركات، وشركاء التنفيذ، والمتابعة والتقييم، ومنح الشهادات.

لقد تم تنسيق هذه العملية من قبل آنجيلا أووسو-بوامبونج وفيرنر ماوخ (من معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة) كأعضاء في المجموعة التوجيهية لهذا المشروع، والتي ضمت كذلك كل من: أوفيه غارتشليغر (DVV International)، وسوزانا لاتكي (DIE)، وكاتارينا بوبوفيتش (ICAE) التي كانت قد ألفت هذه الطبعة المنقحة من المنهاج.

وكانت الطبعة الأولى من المنهاج قد طورت في 2012-2013 من قبل مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار (المؤلفين/ات: ليفان كفاتشادزي وكاتارينا بوبوفيتش ويسكو

أهمية وخلفية

المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار

تقدم هذه الوثيقة المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار (جلوبالا: Curriculum GlobALE (CG)، الذي يحدد إطار الكفايات الأساسية لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار حول العالم. من خلال تقديم مراجع للمعارف والكفايات التي تضم كل القارات، يعتبر منهاج جلوبالا، المنهاج العالمي للتطوير المهني للعاملين والعاملات في قطاع تعلم وتعليم الكبار، وهو بذلك يشكل منهاجاً فريداً من نوعه من حيث هدفه المتعلق بتمهين تعلم وتعليم الكبار على المستوى العالمي.

متسامحة مستدامة وقائمة على المعرفة»
(معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة، 2010).

في تعريفها لتعلم وتعليم الكبار، تؤكد توصية اليونسكو حول تعلم وتعليم الكبار (RALE 2015) أن الهدف المطلق من تعليم الكبار هو ضمان قدرتهم على المشاركة بشكل كامل في مجتمعاتهم، بما في ذلك في عالم العمل وعلى مدار حياتهم كاملة. تحدد التوصية 3 مجالات أساسية من التعلم والمهارات التي تعتبر مهمة في تعلم وتعليم الكبار:

- محو الأمية والمهارات الأساسية.
- التعلم المستمر والمهارات المهنية والوظيفية.
- التعلم الشعبي والتحرري والمجتمعي ومهارات المواطنة.

كما تشدد توصية RALE، فيما يتعلق بالجودة والتمهين، على أن «ثقافة الجودة في تعلم وتعليم الكبار تتطلب محتوى ذي صلة، وأنماط تقديم متنوعة، وتقييم الاحتياجات المتمحور حول المتعلمين، والحصول على كفايات ومعارف متعددة، والتطوير المهني لميسري وميسرات تعلم

يشكل تعلم وتعليم الكبار (ALE) جزءاً مهماً من التعلم مدى الحياة، وهو المفهوم المعترف به على نطاق واسع كونه يلعب دوراً مركزياً في معالجة القضايا العالمية التي يواجهها الأفراد ومجتمعاتهم. يحدد إطار عمل بيليم للتحرك الدولي (BFA)، وهو الوثيقة التي نجمت عن المؤتمر الدولي الساس لتعليم الكبار (كونفنتيا السادس، 2009)، تمهين ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار وتطويرهم المهني كمكون أساس من سياسات وممارسات تعلم وتعليم الكبار. من خلال هذا الإطار، تلتزم الدول الأعضاء في منظمة اليونسكو بتطوير مناهج ومواد تدريبية ذات جودة عالية في تعليم الكبار لتحسين ظروف التدريب والتشغيل لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار. وقد أقرت الدول الأعضاء بهذا الالتزام لأن «تعلم وتعليم الكبار يزود الناس بالمعارف والقدرات والمهارات والكفايات والقيم اللازمة لممارسة وتعزيز حقوقهم والتحكم بمصائرهم. كما أن تعلم وتعليم الكبار هو مطلب قبلي لا يمكن الاستغناء عنه في تحقيق المساواة والدمج، والقضاء على الفقر، وفي بناء مجتمعات منصفة

تعليم وتعليم الكبار النوعي حول العالم، وبالتالي، فإن تقديم التدريب النوعي لهم سيحسن ليس فقط من معايير برامج تعلم وتعليم الكبار وإنما أيضاً من قدرات الدول على تحقيق التزاماتها في أهداف التنمية المستدامة.

أظهرت دراسة أجرتها مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار (DVV International) أن:

الترابطات بين تعلم وتعليم الكبار وأهداف التنمية المستدامة متجذرة في الأساليب المنهجية لتعلم وتعليم الكبار. فيفهم تعلم وتعليم الكبار في هذا السياق كعملية تعبئة وتمكين وتحول. كما أن مخرجات هذه العملية تتمثل في المعرفة والمهارات والكفايات الجديدة من جهة، والوصول إلى امتلاك والمشاركة في عمليات صنع القرار والعمليات السياسية من جهة أخرى؛ فالمخرج من التعلم هو القدرة على الفعل وامتلاك الإرادة للفعل. إن تعلم وتعليم الكبار هو عملية متمحورة حول المتعلمين والمتعلمات ويمكنها أن تحشد لهم ليس فقط كمتلقين للمعرفة وإنما أيضاً كوكلاء للتغيير في حياتهم الخاصة وفي مجتمعاتهم (شويغوفر، 2019).

إذا كان ينبغي على تعلم وتعليم الكبار أن يصل إلى أقصى إمكاناته، لابد من دعمه من قبل الأشخاص الذين يمتلكون الكفايات المهنية الملائمة لهذه المهمة. في حين عادة ما يتلقى المعلمون والمعلمات في التعليم المدرسي الأساسي بعض من البرامج في التطوير التربوي، عادةً في مستوى الدراسة في الكليات والجامعات (تدريب ما قبل الخدمة)، فإن هذا ليس بالضرورة واقع الأشخاص الذين يطورون ويعملون على برامج تعلم الكبار. ولذلك فإن تمهين تعلم وتعليم الكبار (من خلال ضمان جودة تقديمه

وتعليم الكبار، وإثراء بيئات التعلم، وتمكين الأفراد والمجتمعات» (اليونسكو، 2015). تقترح منظمة اليونسكو الاهتمام بمدى صلة وجودة وفعالية وكفاءة تعلم وتعليم الكبار. بالإضافة إلى ذلك، توصي منظمة اليونسكو بمواءمة برامج تعلم وتعليم الكبار مع السياقات المختلفة وبشكل يتلاءم مع الثقافات واللغات المتنوعة؛ الأمر الذي من شأنه أن يضمن موصولاً عادلاً ومشاركة مستدامة في تعلم وتعليم الكبار دون أي تمييز، وتقييم مدى فعالية وكفاءة تلك البرامج (المرجع السابق).

منحت أجنحة الأمم المتحدة 2030 وأهداف التنمية المستدامة المرتبطة بها دافعاً جديداً للتطوير الإضافي في مجال تعلم وتعليم الكبار. إذ تتطرق أجنحة التنمية المستدامة إلى القضايا المتعلقة بالجوع والفقر، وغياب المساواة، والتغير المناخي والتدهور البيئي، بالإضافة إلى مهددات السلام والعدالة. ويعتبر التعليم جانباً أساسياً لا يمكن التغاضي عنه عند الحديث عن تجاوز والتغلب على كل هذه التحديات. يتمثل التعليم في تلك الأجنحة بهدف تنموي خاص به هو الهدف الرابع الذي يدعو الدول «لضمان تعليم دامج ونوعي ومساح وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع» (الأمم المتحدة، 2015).

إذاً، فإن تعلم وتعليم الكبار هو أحد المكونات الرئيسية في الهدف الرابع حول جودة التعليم، كما أنه يساهم في تحقيق العديد من الأهداف الستة عشرة الأخرى. ضمن الهدف الرابع تنص النقطة رقم 4ج من المستهدفات الفرعية على «زيادة كبيرة في أعداد المعلمين المؤهلين بما فيه ذلك التعاون الدولي من أجل تدريب المعلمين في الدول النامية بحلول عام 2030» (المرجع السابق). إن ميسري تعلم وتعليم الكبار هم شركاء مركزيون في تقديم ودعم

تعلم وتعليم الكبار بشكل عام، وفي مجالات خاصة مثل تعلم وتعليم الكبار في الجوانب المهنية والتقنية (2013، CEDEFOP، على سبيل المثال). تنظر منظمة اليونسكو إلى تدريب ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار على وجه الخصوص على أنه عامل حساس ودرج في تحسين جودة برامج تعلم وتعليم الكبار. وبالتالي، فقد دعت المنظمة في التقرير العالمي الثالث لتعلم وتعليم الكبار (3) (GRALE) الدول الأعضاء لقياس التقدم المحرز في تدريب الميسرين والميسرات وظروف تشغيلهم وتمهينهم (معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة، 2016). ومن ثم، وجد تقرير GRALE الرابع أنه من بين 157 دولة عضو ودولتين من الدول الأعضاء الشريكة التي استجابت للمسح، هناك 52% (76 دولة) قد أشارت إلى تحسن في تقديم التدريب ما قبل الخدمة لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار، في حين أشارت 70% من الدول (105 دول) إلى تحسن في تقديم التدريب أثناء العمل، وأشارت 58% (79) من الدول إلى تحسن في ظروف التشغيل للميسرين والميسرات في تعلم وتعليم الكبار. وقد أشارت الدول إلى التقدم غالباً في مجالات محو الأمية والمهارات الأساسية والتعليم المستمر والتطوير المهني والوظيفي. أما مستويات التقدم في مجالات التعليم المجتمعي والتحرري والشعبي (مهارات المواطنة الفاعلة) فقد بقيت بين 0-3% (المرجع السابق). وسيكون لهذا الأمر بطبيعة الحال تأثيراً واضحاً في مستوى التمهين لطواقم تعلم وتعليم الكبار في هذه المجالات.

تشكّل هذه التطورات، التي تم شرحها فيما سبق، الخلفية العامة للمبادرة التي قام بها معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة UIL بالتعاون مع مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار DVV

وبرامجه وطواقمه) لا تزال إحدى التحديات الأساسية في وجه تحقيق التزامات أجندة التنمية المستدامة.

يشير آلان روجرز (2005) في المقدمة الخلفية لتقرير الرصد العالمي للتعليم للجميع 2006 «محو الأمية من أجل الحياة» (اليونسكو، 2006)، إلى أنه على الرغم من التوجه نحو التمهين، فإن غالبية ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار في ذلك الوقت كانوا متطوعين لا يمتلكون المؤهلات اللازمة لتعليم الكبار. ينطبق هذا بشكل صحيح ومضاعف على مجال محو أمية الكبار. وقد أكد إطار عمل بيليم لاحقاً أن هناك «افتقار للمهين وفرص التدريب للميسرين والميسرات، الأمر الذي أدى إلى تأثير حاسم على نوعية برامج تعلم وتعليم الكبار» (معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة، 2010). فقد أشار إطار بيليم إلى أن حوالي ثلث تقارير الدول من أصل 150 دولة قدمت تقاريرها لمؤتمر كوفنتريا السادس قد سجل غياب التأهيل اللائق للطواقم العاملة في تعلم وتعليم الكبار كإحدى أكبر مجالات الحاجة للتدخل. وبناءً على هذه النتائج، حدد إطار عمل بيليم تمهين ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار كإحدى التحديات الرئيسية في قطاع تعلم وتعليم الكبار، وأشار إلى أن المشاركين والمشاركات في المؤتمر قد أعلنوا التزامهم «بتحسين ظروف تدريب وبناء قدرات وتشغيل وتمهين ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار، على سبيل المثال من خلال تأسيس شراكات مع مؤسسات التعليم العالي واتحادات ونقابات المعلمين ومنظمات المجتمع المدني» (المرجع السابق).

منذ ذلك الحين، تم إطلاق العديد من مشاريع التعاون الإقليمية والوطنية والعابرة للحدود من أجل تحديد متطلبات الكفايات، ووضع المعايير، وتطوير برامج التدريب للمدرّبين والمدرّبات من أجل تحسين برامج

- تعزيز تمهين تعلم وتعليم الكبار من خلال تقديم إطار عمل مرجعي مشترك لبرامج تعلم وتعليم الكبار، كإطار معياري مقترح للكفايات التي يجب أن تتوفر لدى ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار.
- دعم المؤسسات المقدمة لتعلم وتعليم الكبار في تصميم وتنفيذ برامج تدريب المدربين.
- تشجيع ودعم التبادل والفهم المتبادل بين ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار حول العالم.

يقدم الجزء الأول من هذه الوثيقة تمهيداً تفصيلياً للمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار (جلوبالاً). ويضع الخطوط العريضة لخصائصه الأساسية (1.1)، كما يقدم أهم الموارد والمصادر التي يبني عليها المنهاج ومنهجية تطويره (1.2)، في حين تقدم الأقسام (من 1.3 إلى 1.5) المبادئ والاعتبارات العامة التي تؤسس للمنهاج، ويشرح القسم (1.6) الكفايات التي يعالجها المنهاج وهيكلته، ويتبعه القسم (1.7) الذي يفصل جوانب التطبيق العملي للمنهاج. يختتم الجزء الأول من الوثيقة بخطوط عامة للتوصيات حول ضمان الجودة في تنفيذ المنهاج (1.8).

أما الجزء الثاني من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار (جلوبالاً) فيقدم الوصف الكاملة لكل وحدة من الوحدات التدريبية ضمن المنهاج، بما في ذلك الكفايات، والموضوعات الرئيسية والعلاقة بين مختلف الوحدات، والملاحظات حول التنفيذ، وتوصيات التطبيق العملي والتأمل، بالإضافة إلى النطاق المقترح والموصى به لتنفيذ كل وحدة.

International والمعهد الألماني لتعليم الكبار - مركز لابنيز للتعلم مدى الحياة DIE والمجلس العالمي لتعليم الكبار ICAE بهدف تطوير وتجريب ونشر منهاج أساسي متجدد لتدريب ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار.

قامت مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار والمعهد الألماني لتعليم الكبار بتطوير الطبعة الأولى من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار (جلوبالاً) في عام 2012، وكانت التجارب الأولى لتطبيق المنهاج قد حدثت في بعض الدول الشريكة لمؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار بدءاً من عام 2013. ومنذ ذلك الحين، تم تجريب المنهاج بشكل ناجح في عدد من دول أمريكا اللاتينية وآسيا والمنطقة العربية وأوروبا. تبني هذه الطبعة الجديدة من المنهاج على هذه التجارب، كما أنها تبني النهج العلمي وفق المعايير العالمية، وهي ملائمة للاستخدام عبر الحدود. وقد تشاورت المجموعة التوجيهية التي تضم ممثلين وممثلات للشركاء الأربعة (Uil, DVV International, DIE, ICAE) مع خبراء وخبيرات من كل المناطق؛ لضمان أن المنهاج الجديد قادر على ملاءمة تنوع سياقات المناطق والثقافات المختلفة التي يحدث ضمنها تعلم وتعليم الكبار.

علاوة على ذلك، فإن تطوير منهاج جلوبالاً الجديد كونه إطاراً مرجعياً للعمل في تعلم وتعليم الكبار يتوافق مع هدف معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة في مساعدة الدول الأعضاء في منظمة اليونسكو على تنفيذ توصيات إطار بيليم وتوصية تعلم وتعليم الكبار، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وبشكل أكثر تحديداً، يهدف المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار إلى:



1.1 لمحة موجزة عن المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار.

الأصغر، لا يمكن عادةً اعتبار برنامج تدريبي الكبار كافيًا لإكمال المستوى الخامس من التصنيف العالمي المعياري للتعليم. لكن، بالنظر إلى معيار مستوى تعقيد المحتوى، يمكن اعتبار البرنامج التدريبي المبني على المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار على أنه يقترب من إنهاء المستوى (UIS, 2012) ISCED Level 5، بالطبع هذا يعتمد على إطار العمل المتبع في كل دولة ومستويات المؤهلات فيها، وكذلك آليات الاعتراف بالتعلم السابق (RPL)، والقرارات على المستوى الوطني. يعتمد المنهاج العالمي على **نهج عام** في بناء الكفايات، وهذا يعني أن الكفايات التي يقدمها تدعم ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار في أية أوضاع تعليمية، أو أية مجالات موضوعاتية أو أية أنماط وأشكال (محو أمية، تعليم عام، تدريب مهني، تعليم في المواطنة العالمية، تعليم تحويلي... وغيرها من الأمثلة). يقدم المنهاج أساسيات كافية للمزيد من الدراسة التخصصية اللاحقة أو لمجموعات عمل مستهدفة محددة في سياقات تطوير مهني للمهن المتغيرة باستمرار. يتمتع

إن المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار هو منهاج قائم على الوحدات التدريبية، كما أنه إطار عمل قائم على الكفايات لتدريب ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار حول العالم. يقدم المنهاج مستوى مؤهلات قابل للتحقيق، وهو رديف لمؤهل أساسي في مجال تعلم وتعليم الكبار. والمسماى المهني المرجعي المستخدم بشكل عام هو ميسر/ة تعلم وتعليم الكبار (بالمعنى العام الأشخاص العاملين والعاملات في مجال تقديم تعليم وتعلم الكبار من تدريس وتدريب وتيسير). بكلمات أخرى، فإن مخرجات التعلم الموصوفة في المنهاج تشكل مؤهلاً يجب على معلمي المساقات من محاضرين، ومدربين، ومدرسين، وميسرين... وغيرهم ممن يمتحنون مهام شبيهة من رجال ونساء أن يحصلوا عليه قبل البدء بالعمل في هذا المجال.

بالرجوع إلى التصنيف العالمي المعياري للتعليم¹ (ISCED, 2011) الذي طورته منظمة اليونسكو، فإنه يمكن تصنيف الكفايات المستهدفة في هذا المنهاج في المستوى الخامس. بالنظر إلى مدته الأقصر وحجمه

1- بالرجوع إلى إطار المؤهلات الأوروبي فإنه يمكن اعتبار مستوى الكفايات الذي يستهدفه منهاج جلوبال هو تقريباً المستوى الخامس (EQF Level 5).

الكبار: إذ تمثل مخرجات التعلم المحددة في المنهاج تماماً تلك الكفايات التي يجب على كل ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار أن يمتلكوها بغض النظر عن اختلاف السياقات المؤسسية والموضوعاتية التي يعملون بها.

قبل البدء بتنفيذ المنهاج، يجب تأسيس وتحديد برامج التدريب التي يمكنها أن تمكّن ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار من الوصول للكفايات التي يحددها المنهاج وتطبيقها عملياً. قد تختلف الأشكال والخصائص لتلك البرامج التدريبية - حتى بشكل كبير - وفقاً للاحتياجات المحلية الخاصة. تبين وصف الوحدات كذلك من أجل دعم التنفيذ العملي كيف يمكن تحقيق مخرجات التعلم وكيف يمكن تطوير الكفايات المرتبطة بها. لهذا الغرض، يتضمن وصف كل وحدة تدريبية (الجزء الثاني من الوثيقة) معلومات حول الخصائص التالية للتنفيذ:

- مجموع الموضوعات والأسئلة الخاصة بالتأمل الذاتي.
- توصيات للتنفيذ المنهجي تربوياً.
- توصيات حول الأطر الزمنية للوحدات الفردية².

إذن، فإن المجموعة الكاملة من الوحدات التدريبية تقدم أساساً رصيناً لتصميم برنامج تدريبي متكامل محتمل يمكن من خلاله لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار تطوير الكفايات اللازمة لعملهم. إن تراتبية تنفيذ الوحدات ليست ثابتة، على الرغم من وجود ترتيب موصى به يبدأ بالوحدة التقديمية بطبيعة الحال. أما فيما يتعلق بشكل ونمط الوحدات، فإنها تعتمد على تكاملية التدريب الفعلي والدراسة الفردية

المنهاج بخاصية الشمولية وذلك من خلال مجموعة المعارف والمهارات والكفايات والقيم التي يتضمنها. بشكل عام، يبني منهاج جلوبالاً على 4 مبادئ عامة هي: (1) التوجيه القائم على الكفايات (2) التوجيه القائم على العمل (3) التوجيه القائم على المتعلمين والمتعلمات (4) استدامة التعلم ومرورته.

يتكون المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار (جلوبالاً) من وحدة تقديمية و5 وحدات موضوعاتية أساسية (أساسيات تعلم وتعليم الكبار، نظريات تعلم وتعليم الكبار، التواصل وديناميات المجموعات في تعلم وتعليم الكبار، ومنهجيات وطرائق تعلم وتعليم الكبار، والتخطيط والتنظيم والتقييم) بالإضافة إلى ما يصل إلى 3 وحدات إضافية اختيارية. تتطرق الوحدة التقديمية والوحدات الخمس الموضوعاتية الرئيسية إلى موضوعات وجوانب رئيسية تتعلق بمهنة ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار. كما أن هناك عدداً من القضايا العامة المهمة عبر الوحدات جميعها (القسم 1.7) وهي تشمل النهج الحساس للنوع الاجتماعي، التنمية المستدامة والتغير المناخي (ESD)، والقيم الإنسانية والديمقراطية والمواطنة العالمية (GCE)، بما في ذلك النهج القائم على حقوق الإنسان (HRBA) وتطبيقاته في التعلم والتعليم.

تشكّل مخرجات التعلم الموصوفة في المنهاج أساس وضع المعايير، ويجب أن تكون متسقة في كل الدول ولا يجب تغييرها. بهذا المعنى يمكن للمنهاج أن يشمل نوعاً ما من إطار من الكفايات العليا لميسري وميسرات تعلم وتعليم

2- وهنا تعتبر هذه المعلومات مجرد مثال لشكل محتمل من أشكال التنفيذ للمنهاج بشكل عام، أي أنها تقدم مثال لبرنامج تدريبي تقليدي بوحدة تعليمية مختصرة في الممارسة، هناك مجموعة واسعة ومتنوعة من الاحتمالات الممكنة والمختلفة جداً من منهجيات وأشكال وأنماط لتحقيق مخرجات التعلم ذاتها.

من هي الجهات التي ستستخدم المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار (جلوبالا)؟

يناسب المنهاج سياقات عديدة متنوعة: ففي الدول التي يتواجد فيها إطار عمل مرجعي مفعّل لكفايات ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار على سبيل المثال، يمكن استخدام هذا المنهاج لتحسين وتوسيع البرامج التدريبية أو للتأثير في الأشكال الجديدة والمحتويات الجديدة التي يمكن تطبيقها. فخصائص وهيكلية المنهاج تمكن من دمجها في نظام التعليم الوطني لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار، خاصةً عند جمعه مع نظام الاعتراف بالتعلم السابق (RPL).

أما في الدول والمناطق التي لم تتم فيها بعد مأسسة أطر عمل تأهيل أو منح شهادات لطواقم تعلم وتعليم الكبار، فإن منهاج جلوبالا يصلح كنقطة انطلاق أولى لتمهين ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار المستقبليين. في الأثناء، يمكن لآليات الاعتراف بالتعلم السابق أن تربط بين المساقات القصيرة المتوفرة والبرامج التدريبية ذات الهياكل المهنية. وبالنسبة للدول التي تقوم بإجراء إصلاحات تربوية، يمكن للمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار أن يدعم وجود تدابير تعليمية مستدامة، وأن يقدم طواقم تعلم وتعليم كبار مؤهلة بحيث يتم ضمان جودة برامج التعلم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لهذا المنهاج أن يوضح الأهداف والمحتويات والكفايات المطلوبة من خلال هيكلية وتحسين الأنماط الموجودة التي لم تكن منظمة سابقاً للتعلم والتعليم. ولذلك سيكون من الأسهل أن يكون تعلم وتعليم الكبار جزءاً من هياكل أو أطر أو أنظمة المؤهلات الوطنية المتواجدة.

والتطبيق العملي؛ وذلك لضمان الربط القوي بين النظرية والممارسة من جهة، وبين المعرفة والتطبيق من جهة أخرى. إن التفاعل والتمارين والتأمل والتعلم التفاعلي النشط هم من المبادئ التربوية الأساسية الموصى بها في تطبيق منهاج جلوبالا.

يمكن تنظيم تنفيذ المنهاج في وحدات دراسية في مواعيد منفصلة باستخدام عدد من الأنماط التي تتراوح بين البرنامج التدريبي المكثف الكامل والبرنامج التدريبي الموزع على وحدات دراسية أقصر على مدى فترة زمنية أطول. إذا تم فصل وحدة تدريبية واحدة إلى جزأين، يجب على المشاركين والمشاركات أن يكملوا الجزأين في فترة ليست بعيدة جداً عن بعضهما البعض. ولكن يجب في كل الأحوال أن يكون هناك وقت كافٍ بين إنهاء وحدة تدريبية وإحداها بالوحدة التالية.

بما أن الظروف السياقية والاحتياجات المحددة لكل مجموعة مستهدفة ستكون متفاوتة بشكل كبير بين المناطق والمؤسسات وموضوعات العمل، فإن العناصر الموجودة في كل وحدة تدريبية والموضوعات والأدبيات والمنهجيات والطرائق المقترحة تعتبر جميعها توصيات خاضعة للتعديل الطفيف أو الكبير وفق السياق. قد يكون لدى بعض الدول أطر موجودة ومفعلة، أو قد تطور أطرًا جديدة أو تراجع ما هو موجود بالاعتماد على المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار كمرجع. فيُقصد من المنهاج كذلك أن يقدم أساساً لتكييف برامج التدريب الفردية التي تختلف من حيث موضوع أو مجال العمل أو المواد أو الطرق أو الأشكال، ولكنها تستجيب لمجموعة مشتركة من الكفايات.

والوزارات الأخرى، ومنظمات المجتمع المدني، ووحدات التدريب في مؤسسات القطاع الخاص المزودة لتعلم وتعليم الكبار. كما يمكن تكوين الشراكات حول المنهاج.

يستهدف تطبيق المنهاج وهذه الوثيقة الأفراد المنخرطين والمنخرطات في التخطيط والتنظيم لبرامج التأهيل وبناء القدرات لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار. من خلال تحديد مخرجات التعلم، يقدم المنهاج إطار توجيهي لتحقيق أهداف برامج التدريب. ومن خلال الملاحظات على التنفيذ والمواد المساعدة والداعمة للمحتوى والمنهجيات والأنماط يمكن للمنهاج أن يساعد كذلك في التخطيط للبرامج التدريبية وتنفيذها.

يستهدف هذا المنهاج بشكلٍ مبديّ المؤسسات العاملة في تعلم وتعليم الكبار. وهو يسعى لأن يضمن أن معارف ومهارات وكفايات وتوجهات ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار تتوافق مع المعايير المهنية. وكمرجع لضمان الجودة، يقدم المنهاج مرجعاً دولياً يستجيب كذلك لمجموعات اختصاصية أخرى بالإضافة إلى صناع السياسات التربوية خارج إطار مؤسسات تعلم وتعليم الكبار. يمكن للكثير من المؤسسات والمنظمات أن تستفيد من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار، مثل دوائر دراسات وبرامج البكالوريوس والماجستير في الجامعات، ودوائر ومراكز التعليم المستمر، ووزارات التربية والتعليم،

1.2 كيف تم تطوير المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار؟ الموارد والشركاء.

خبرات شركاء المشروع :

لقد ساهم الشركاء الأربعة في هذا المشروع بوجهات نظرهم المهنية وخبراتهم في مجالات السياسات والبحوث والممارسة من أجل مراجعة المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار. على سبيل المثال، قدم معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة UIL، وهو المعهد الذي يعمل في مجال دعم صناع السياسات والمخططين لتمكين تعلم وتعليم الكبار وكان قد دعم العديد من المشاريع لبناء القدرات في هذا المجال حول العالم، قدم مدخلات حول منهجية REFLECT (منهجية إعادة إحياء نهج باولو فرييري في محو الأمية من خلال آليات تمكين المجتمعات). بالبناء على أفكار المريي البرازيلي باولو فرييري، تهدف هذه المنهجية إلى تمكين المتعلمين والمتعلمات

ببني المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار على:

- برامج تدريب المدربين الموجودة باستخدام المشاريع والبحوث والعمل التربوي الذي نفذته الشركاء (UIL, DVV, International, DIE, ICAE).
- أنظمة وأطر المؤهلات والمعايير الوطنية لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار.
- معايير الكفايات الإقليمية والدولية لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار التي تم تطويرها ضمن مشاريع متنوعة.
- تقييمات وخبرات المرحلة الأولى من تنفيذ المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار (2014 – 2019).
- المدخلات من المجموعة التوجيهية والخبراء والخبرات الدوليين.

3- وبهذا يعتبر الميسرون والميسرات لتعلم وتعليم الكبار هم أنفسهم مجموعة مستهدفة بشكل غير مباشر من المنهاج. فالتعريف الفردي لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار والتوقعات منهم في دورهم المهني يمكن أن يتغير ويتنوع بشكل كبير من دولة لأخرى ومن منطقة لأخرى حول العالم، (المزيد من المعلومات في القسم 1.3).

أما المعهد الألماني لتعليم الكبار DIE، فقد قدم الدعم البحثي اللازم بالإضافة إلى القاعدة العلمية الموثوقة لتطوير المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار. بالشراكة مع مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار، طور المعهد الألماني لتعليم الكبار النسخة الأولى من هذا المنهاج، ورافق عملية التطبيق التجريبي كجهة استشارية، كما شارك في المراجعات المتتالية التي حصلت. لقد كان البحث العلمي في مجالات وعمليات التدريس والتعلم والإرشاد وكذلك كفايات المعلمين والمعلمات وتمهينهم محط تركيز طويل الأمد للمعهد. مؤخرًا، ساهم المعهد كذلك بمدخلات قيمة من خلال مشروع GRETA الوطني (DIE, 2020) الذي يعمل على تطوير وتجريب منتجات وعمليات مدروسة للاعتراف بكفايات ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار واعتمادها، بالإضافة إلى الدراسة الشمولية التي تم إطلاقها حديثاً حول الميسرين والميسرات في تعلم وتعليم الكبار (TAEPS; DIE, 2020a).

ومن جهته وفّر المجلس العالمي لتعليم الكبار ICAE منظور المجتمع المدني في كل هذه العملية، وركز على ضرورة وجود إطار قائم على حقوق الإنسان للمنهاج بالإضافة إلى الفهم الشمولي للتعلم والتعليم للكبار والشباب (ICAE, 2015). من خلال أكاديميته الدولية للتعلم مدى الحياة والمناصرة (IALLA)، وهي برنامج بناء قدرات دولي للطواقم العاملة في تعلم وتعليم الكبار، أبرز المجلس العالمي لتعليم الكبار أهمية تعزيز ودعم النهج والمنهجيات التشاركية والدامجة التي تؤسس للتمكين والثقة والملكية وتحقيق التطور الشخصي.

من تطوير موادهم ونشاطاتهم التعليمية الخاصة التي تعكس ظروفهم الاجتماعية الاقتصادية والسياسية (هانيمان، 2015). بالإضافة، هناك منهجية البحث السريع بالمشاركة بمبادئها الأساسية المعتمدة كذلك على أفكار باولو فرييري في التحول الاجتماعي (جاديو، 2011)؛ إذ يركز هذا النهج على أهمية التفاعل والدور المحوري الذي يلعبه المتعلمون والمتعلمات. وقد تم إبراز كل هذه المبادئ والمنهجيات في المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار.

قدمت مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار DVV International مدخلات ثرية من خلال شبكتها من المكاتب الإقليمية والوطنية حول العالم، بالإضافة إلى الخبرات الجمّة لها في مجال بناء القدرات (DVV International, n.d). فقد أطلقت المؤسسة وأدارت الطبعة الأولى من المنهاج ولعبت دوراً مركزياً في التطبيق التجريبي له وتقييمه. كما أن برامج تدريب المدربين كانت ولا تزال جزءاً رئيسياً من عملها ومشاريعها، الأمر الذي شكّل نقطة بداية في الأساس لتطوير المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار. تدعم مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار مثل هذه البرامج التدريبية في مختلف مجالات التطبيق، وذلك من أجل تعزيز جهود تمهين تعلم وتعليم الكبار، وتحسين جودة العمل التربوي والتدريب في مختلف القطاعات. وقد تمخضت العديد من المبادئ التي بُني عليها المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار من خبرات ومحتويات وتوصيات ومنهجيات عمل مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار.

أنظمة ومعايير المؤهلات الوطنية

بالإضافة إلى مسابقات في بعض الدول الأوروبية الأخرى. في ألمانيا على سبيل المثال، تقدم جامعة فيرن هاجن درجة الماجستير في «التعليم الإلكتروني»، حيث يتعلم الطلبة كيفية استخدام الوسائط الإعلامية الجديدة لأغراض تعليم وتدريب الكبار والشباب. وهناك مشغلين محتملين لخريجي وخريجات هذه المسابقات بما في ذلك مؤسسات التعليم والتدريب العام والمهني، ومؤسسات وشركات تعليم الكبار. أما في مركز كايسرسلاتيرين لتدريب المعلمين في الجامعة التقنية يتوفر حالياً برنامجي بكالوريوس وماجستير في التربية. في فنلندا من جهة أخرى، يجب على ميسري تعلم وتعليم الكبار أن يحصلوا على درجة من مؤسسة تعليم عالي أو من مدرسة لتعليم الكبار مع الالتزام بعدد من الساعات المعتمدة. تختلف مدة مسابقات التدريب لميسري وميسرات تعليم الكبار. كما تتوفر فرص للتدريب أثناء الخدمة.

أما في البرازيل، فإنه يمكن فقط للطلبة في الدرجة الأكاديمية المسماة التربية (البيداغوجيا) أن يختاروا أن يدرسوا تعليم الكبار أو محو الأمية كمجال تخصص، ولكن عدد المسابقات في التربية التي تتناول تعليم الكبار قليل جداً كمجال تخصص. تقدم الغالبية العظمى من برامج البيداغوجيا مساق واحد «اختياري» فقط في تعليم الكبار، وعادةً ما يكون مخصصاً لدراسة وجهات النظر التاريخية في الموضوع.

وفي مصر، لا يوجد كليات خاصة بتعليم الكبار، ولكن هناك برامج دراسات عليا تتوفر للطلبة للحصول على دبلوم عالي في تعليم الكبار بعد إنهاء عام واحد من البرنامج الأكاديمي، مع الحصول على الحق بالمزيد من التدريب لاحقاً.

كما يتبين من إطار بيليم والتقارير الدولي الثاني والتقارير الدولي الثالث حول تعلم وتعليم الكبار (2016; 2013; 2010; UIL) تتوفر بالفعل في العديد من الدول برامج تمهين ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار. ولكنها تتنوع بشكل كبير من حيث النطاق والموضوعات ومستوى المؤهلات ودرجة الطابع الرسمي لها. وتمتد من مسابقات درجات جامعية في الدراسات التربوية تستمر لعدة سنوات إلى مسابقات ضمن مشاريع ومبادرات منفصلة تستجيب لاحتياجات محددة وتفقر إلى الموارد التي تمنعها من التطور إلى برامج طويلة الأمد، أو من أن تصبح جزء من النظام التعليمي الرسمي. وهذا يشمل أيضاً مسابقات التعليم المستمر التي لا تزيد مدتها عن يوم واحد. فهي بالإضافة إلى الأمثلة التي سيرد ذكرها تمثل تنوع نماذج التعليم الموجودة التي ساعدت في تكوين ومراجعة المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار (جلوبال).

في بعض الدول، تتوفر أطر وأنظمة المؤهلات بشكل دائم. وعادةً ما يكون المزودون لتعلم وتعليم الكبار هي مؤسسات التعليم العالي أو هيئات تعلم وتعليم الكبار المؤسسة بشكل جيد والتي تقدم التعليم المستمر لطواقمها، مثل التأهيل الأساسي للمحاضرين والمحاضرات. توفر غالبية برامج تأهيل ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار في هذه الحالة درجات عليا تخصصية أو درجات ماجستير في هذا المجال.

هناك بعض الاستثناءات، مثل درجة بكالوريوس أو درجة ماجستير أو درجة دكتوراه كاملة في الأندراغوجيا تقدمها كلية الفلسفة في جامعة بلغراد في صربيا،

في أوروبا على سبيل المثال، توجد بعض الأمثلة في النمسا (شهادة الأكاديمية النمساوية للتعليم المستمر – WBA, 2020)، وفي سويسرا (شهادة الاتحاد السويدي لتعلم الكبار (SVEB, 2021))، وكذلك في كل من المملكة البريطانية المتحدة وأيرلندا. تتضمن العديد من هذه الأمثلة، بما في ذلك نموذج GRETA (نموذج التحقق من الكفايات المكتسبة رسمياً وبشكل غير رسمي للميسرين والمدربين) وغيره من الأطر في ألمانيا، تتضمن منح الشهادات للكفايات المكتسبة بشكل غير رسمي كجزء من مكوثاتها. يمكن وجود اجراء اعتراف واعتماد للكفايات الموجودة مع الحضور التكميلي للوحدات التدريبية الإضافية ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار من الحصول على مؤهلات معترف بها وطنياً في هذه الدول (DIE, 2020).

عادةً ما تقدم الجهات المهنية برامج «تدريب المدربين» في مناطق أخرى من العالم كذلك. ففي جمهورية تنزانيا المتحدة على سبيل المثال، لا يوجد منهاج وطني لتدريب ميسري وميسرات تعلم الكبار كما لا يوجد نظام اعتراف بالمهنة في مخطط الوظائف العامة. إلا أن معهد تعليم الكبار في الدولة (IAE) مخوّل بشكل قانوني لتقديم تدريب مدربي وميسري تعلم وتعليم الكبار وتصميم وتنسيق عمليات وبرامج تعليم الكبار المؤدية للشهادات والدبلوم ودرجات البكالوريوس في تعليم الكبار. وفي أفغانستان، تشجع الجمعية الأفغانية الوطنية لتعليم الكبار (ANAFAE) تطوير مراكز تعليم الكبار المحلية وتعزز استراتيجيات وبرامج تعلم وتعليم الكبار وتدير الجمعية الأفغانية الوطنية لتعليم الكبار كذلك برامج بناء القدرات لتدريب الطواقم التعليمية والتدريبية والإدارية

في أمريكا الشمالية، تقدم في بعض الأحيان مراكز التطوير المهني والتعليم الجزئي في الكليات بعض برامج التأهيل لميسري تعليم الكبار. على سبيل المثال، توفر كلية دور مهم للتعليم المهني والجزئي في أونتاريو، كندا (كلية دورهام، 2020) التدريب للميسرين والميسرات الذين يديرون عمل الكبار أو ييسرون تعليمهم بأية مسميات، سواءً كان ذلك في الصفوف الرسمية أو في الندوات وحلقات الدراسة وتدريب الطواقم والتعليم في الموضوعات العامة. ويحصل المشاركون والمشاركات في هذا البرنامج على «شهادة في تدريس وتدريب الكبار».

في بعض الأحيان، يتم إطلاق البرامج من خلال جهات حكومية، مثل نظام المعلومات والاتصال الخاص بمحو الأمية (LINCS, n.d)، وهو مبادرة وطنية تقدمها وزارة التعليم الأمريكية لتوفير فرص التعليم للممارسين والممارسات في مجال تعليم الكبار. وفي حالات أخرى، مثلاً في فلسطين، تنخرط وزارة التربية والتعليم بشكل فاعل مع مؤسسات التعليم العالي ومنظمات المجتمع المدني من أجل تأسيس نظام مهني لتدريب ميسري وميسرات ومدربي ومدربات تعلم وتعليم الكبار. وفي جمهورية كوريا، تمنح وزارة التعليم شهادات لمن يجتازون بنجاح عدداً من المساقات في تأهيل ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار، بما في ذلك برنامج «الميسرة/لمدى الحياة» والذي يتم تعريفه/ها «كمختصة/ة في المجال مسؤول/ة عن إدارة كامل عملية التعلم مدى الحياة، من التخطيط للبرنامج إلى تنفيذه ومن ثم تحليله وتقييمه وتحسين التعليم فيه» (UIL, 2019a).

إلا أن بعض الدول قد أسست بعض نظم وأطر تأهيل وطنية لميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار خارج إطار الجامعات.

• دروب مرنة (Flexi-Path) (مسارات مرنة لتمهين ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار بين المستويين السادس والسابع من إطار المؤهلات الأوروبي) (Flexi-Path Partnership, n.d).
• برنامج مؤهلون للتعليم، للتعلم مدى الحياة في الاتحاد الأوروبي ((QF2TEACH (Bernhardsson and Lattke, 2009 – 2011).

• مشروع ALPINE (مهن تعليم الكبار في أوروبا)، وقد يكون هو الأكثر شمولية من حيث تطوير «كفايات أساسية للمهنيين/لات المختصين/لات في تعلم وتعليم الكبار». فقد هدفت هذه الدراسة التي شمت كل الاتحاد الأوروبي وأجراها المعهد الهولندي للبحوث (Voor Beleid, 2010) إلى تحديد الكفايات الأساسية المطلوبة لميسري/ات تعلم وتعليم الكبار في أوروبا، وتأسيس إطار عملي مرجعي متلائم معها «الكفايات الأساسية للمهنيين/لات المختصين/لات في تعلم وتعليم الكبار». إذ يغطي هذا الإطار كامل قطاع تعلم وتعليم الكبار بما في ذلك كل الأدوار والوظائف المهنية الممكنة والمحتملة (Buiskool et. Al, 2010).

على الرغم من أن دراسة آلان روجرز الدولية (UNESCO, 2006) تركز على ميسري/ات تعليم محو الأمية للكبار فقط، إلا أنها أيضاً ذات صلة وأهمية كبيرة عند الحديث عن تمهين تعلم وتعليم الكبار. من خلال تضمين عدد من الدول النامية، تقدم الدراسة لمحة مثيرة للاهتمام ومهمة ومقارنات جديرة بالملاحظة.

كما تم في عام 2010 (ومجدداً في عام 2015) توفير نظرة أوروبية من خلال ملتقى الاجتماع الآسيوي الأوروبي للتعليم

والمالية لمراكز تعليم الكبار المحلية. يمكن أن يتم توظيف المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار في جميع هذه السياقات الوطنية المختلفة قاطبة، بحيث يلعب دوراً مختلفاً وفقاً لكل وضع، ولكن دائماً يمكنه أن يساهم في تعزيز جودة تعلم وتعليم الكبار نحو التمهين المنشود.

المعايير الدولية التي تم تطويرها على مدار مشاريع مختلفة لكفايات ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار

• هناك عدد محدود من الدراسات الدولية والعابرة للدول حول كفايات ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار. إذ تمثل النماذج والبرامج الموجودة تحدياً منهجياً حقيقياً، يتعمق كذلك عند النظر إلى القضايا المتعلقة بالتكلفة. حتى الخافية التي كتبها آلان روجرز لتقرير الرصد العالمي للتعليم للجميع في عام 2006 «محو الأمية من أجل الحياة» (UNESCO, 2006) تركز فقط على تدريب ميسري وميسرات تعليم محو الأمية للكبار – على الرغم من شموله لعدد من الدول النامية. وللتعويض عن هذا النقص، تم الاطلاع على الدراسات الأوروبية التالية لتطوير المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار:

• مشروع تطوير المناهج للمفوضية الأوروبية «ميسرة تعليم الكبار الجيدة في أوروبا» (AGADE) (2004 – 2006) (ياجر وآيرونز، 2006).

• المنصة الإلكترونية لتعلم الكبار في أوروبا (EPALE) مشروع التحقق من الكفايات النفسية التربوية غير النظامية وغير الرسمية لميسري/ات تعلم وتعليم الكبار (– VINEPAC, 2006) (VINEPAC, 2008).

وهكذا. كما أن هناك أيضاً منهجيات أخرى مثل منهجية التدريب المباشر والمنهجية التشاركية ومنهجية التعلم المفتوح عن بعد. إذ يحصل المشاركون/لات على الشهادات أو الدبلوم أو الدرجة الأولى أو واحدة من 10 درجات دراسات عليا في الجامعات المفتوحة في الهند؛ إذ إن تعليم الكبار في الهند لا يزال يتعامل مع قضية محو الأمية الوظيفية. يلاحظ (Dang, 2010) بالرجوع إلى (Zhu et al., 2010) و (Egetenmeyer, 2010) أن «الصين تهتم أكثر بوضع متطلبات رسمية للمؤهلات الأكاديمية والخصائص الشخصية المطلوبة لاعتماد الأشخاص كمعلمي/لات تعليم كبار [...]». في حين أن أوروبا تبحث عن إجراءات انتقالية أكثر مرونة بين مختلف مسارات التأهيل المتوفرة ضمن الإطار الأوروبي للمؤهلات لميسري/ات تعليم الكبار».

لقد كانت هذه المقارنات والأمثلة الملموسة قيّمة، كما النماذج والمبادرات والمشاريع الفعلية الرامية إلى تمهين تعلم وتعليم الكبار، بما في ذلك ما تقوم به الجامعات الهندية والألمانية، ورزم وأدوات التحقق والتقييم لكفايات المعلمين/لات والميسرين/ات والمدرّبين/لات في رومانيا، ونموذج كيركباتريك ذي الأربعة مستويات لتقييم المعلمين/لات والمدرّبين/لات في أندونيسيا، والتعلم بدراسة الحالة والتعلم المعتمد على الفيديو في ألمانيا، ودراسة ديلفي حول كفايات المستقبل لمعلمي/لات الجامعات في لاتفيا (Egetenmeyer and Nuissl, 2010)

والبحوث في مجال التعلم مدى الحياة (ASEM). إذ ركز الشركاء على الخصائص التالية: المسؤوليات والكفايات ووصف الأشخاص العاملين والعاملات في تعليم الكبار، وتمهين هذا القطاع في عدد من المناطق والدول، وأمثلة أطر المؤهلات للأشخاص العاملين والعاملات في تعلم وتعليم الكبار. وتعقيباً على نتائج هذا المتلقي لاحظ دانغ (2010) أنه «على الرغم من أن هذين العالمين المختلفين [أوروبا وآسيا] يمتلكان تقاليد ونهج واحتياجات مختلفة جداً عندما نتحدث عن تعلم وتعليم الكبار» إلا أن غالبية الباحثين/لات الذين ساهموا في الدراسة «يتشاركون بنظرة واحدة حول أن المعلمين/لات والمدرّبين/لات في تعلم وتعليم الكبار هم حجر الأساس للنظام بكامله لأنهم يمتلكون مؤهلات وكفايات ومهارات معينة تضمن جودة برامج ونشاطات التعلم للكبار من عددها».

أدرك الشركاء في المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار «جلوبالاً» هذا التنوع: على سبيل المثال في أوروبا، يحصل غالبية الميسرين والميسرات في تعلم وتعليم الكبار على مؤهلاتهم من خلال استكمال درجة أكاديمية رسمية أو من خلال استكمال برنامج تعليمي إضافي تقدمه مؤسسات تعليم الكبار. أما في الهند، تتضمن أساليب تدريب ميسري وميسرات تعليم الكبار المنهجية المتتالية، حيث يتم تدريب مجموعة أولى أو جيل أول من المدرّبين والمدرّبات في موضوع معين، وبعد أن يصبحوا معتمدين/لات، يصبحون مدرّبي/لات المجموعة الثانية أو الجيل الثاني،

المرغوب لكفايات التدريب وكذلك التدريب المنظم بهيكلية جيدة جداً، والذي يحتاج لمدة أطول كان قد حسن بشكل كبير من نوعية تعلم وتعليم الكبار. كما أنهم قدروا التشبيك والشراكة على المستوى الوطني والإقليمي.

علاوةً على ذلك، فقد قيم كل من المشاركين/ات والمدربين/ات والمنظمين/ات الطرائق التفاعلية والدينامية للبرامج التدريبية المعتمدة على المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار على أنها كانت ناجحة ومفيدة بشكل كبير جداً في تحفيز وزيادة دافعية التعلم، خاصةً عند تدعيمها بالخلفية المعرفية النظرية. وقد أوصوا بالمزيد من الفرص للتأمل الذاتي والنقاشات النقدية بالإضافة إلى الاستخدام العملي للكفايات المكتسبة والتمارين الملموسة التي يتم دمجها في البرنامج التدريبي. لقد تم تحليل المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار بشكل ممنهج من أجل تحديد المحتوى الأساسي المشترك الذي يمكنه أن يعظم طلة المنهاج للدول والمناطق المنخرطة في التنفيذ. وكان هذا كذلك الهدف الرئيسي من التشاورات الدولية التي تمت مع الخبراء/الخبيرات من مختلف الأقاليم.

مدخلات من المجموعة التوجيهية والخبراء والخبيرات الدوليين

ترسخت النسخة الأولى من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار في الخبرات الواسعة من برامج التدريب التي تم تنفيذها حول العالم لميسري/ات تعلم وتعليم الكبار، بما في ذلك برامج بناء القدرات والتمهين لتعلم وتعليم الكبار ضمن إطار عمل مؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار. وهنا، تبني النسخة

تقييمات وخبرات المرحلة الأولى من تطبيق منهاج جلوبالا (2014 - 2019)

لقد تم إطلاق الطبعة الأولى من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار وتنفيذه بشكل كامل في عدد من الدول في أوروبا (مثلاً في أرمينيا والبوسنة والهرسك وكرواتيا وجمهورية مالدوفا وأوكرانيا)، وفي وسط آسيا (في فرغستان، وطاجيكستان، وأوزباكستان)، وجنوب شرق آسيا (في جمهورية لاوس الشعبية الديمقراطية)، وفي أمريكا اللاتينية (في كوبا، والأكوادور، والمكسيك، وغواتيمالا، والبيرو)، وفي الدول العربية (في الأردن، وفي فلسطين). وقد تضمن التدريب كذلك التقييم، خاصةً في مجالات ثلاثة رئيسية:

1. فائدة الإطار العالمي لكفايات ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار وفقاً للمشاركين/ات في التدريبات.
2. الموضوعات من حيث كمية المعارف والمعلومات التي تم تقديمها ومن حيث مدى تعقيدها وعمقها.
3. الطرائق وأنواع المنهجيات ومدى ملاءمتها ومناسبتها للمجموعات المشاركة.

كما تم تنفيذ بعض الوحدات وعناصر محددة من بعض الوحدات في مشاريع أخرى وبرامج تدريبية أخرى.

وقد أكد المشاركون/ات والمدربون/ات والجهات المنظمة على ضرورة وفائدة هذا المنهاج، وكانوا مقتنعين بالحاجة لبناء فهم ومعارف وكفايات ومهارات وتوجهات عابرة للحدود للمختصين والمختصات في تعلم وتعليم الكبار. وعلى الرغم من أن مدة البرنامج كانت في بعض الأحيان تشكل تحدياً، إلا أن المشاركين/ات رأوا بأن التطور

في الجولة الثانية من التشاورات التي حصلت بين شهري تموز وأيلول من عام 2020. وركزت مجموعة أكبر من الخبراء والخبيرات الدوليين على صلة المنهاج العالمي بالواقع العملي «قابلية التنفيذ» على مستوى عالمي، كما قُدرت «قيمة المناطق» لهدف ونهج ومحتوى المنهاج. وكانت المجموعة التوجيهية المكونة من أعضاء من معهد اليونسكو للتعليم مدى الحياة، ومؤسسة التعاون الدولي التابعة للجمعية الألمانية لتعليم الكبار، والمعهد الألماني لتعليم الكبار، والمجلس العالمي لتعليم الكبار - قد قادت ونسقت هذه العمليات التشاورية لمراجعة المنهاج، وساهمت كذلك في مختلف مراحلها وخطواتها للوصول إلى الشكل النهائي له.

الجديدة من المنهاج على مشاريع التنفيذ التجريبية لها في مختلف الدول والمناطق ونتائج متابعة وتقييمات تلك المشاريع. بالإضافة إلى ذلك، أعطت النسخة الأولى من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار الأولوية لقاعدة علمية وبحثية للمنهاج. وفي الخطوات اللاحقة لذلك تم مقل خطاؤها السياقية وتجريب تنفيذها بشكل مرسخ على المستويات الوطنية؛ خلال ورشة عمل عالمية لإطلاق المنهاج في عام 2019 في هامبورغ- ألمانيا، شاركت مجموعة مختارة من الخبراء والخبيرات من مختلف المناطق خبراتها الكبيرة في المجال لمراجعة المنهاج والأطر العامة للكفايات. إذ كان الهدف تحديد والتعمق في العناصر المحورية للكفايات، ومن ثم، جمع النتائج

1.3 دور ميسر/ة تعلم وتعليم الكبار في سياقات متنوعة

ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار طيفاً واسعاً جداً من المهام (إذ تسلط عدد من الدراسات التي تم ذكرها في القسم 1.2 المزيد من الضوء على الأدوار المتعددة لميسري/ات تعلم وتعليم الكبار). وتختلف الآراء حول ماهية المهام التي تقع ضمن اختصاص ميسر/ة تعلم الكبار، وحول المؤهلات اللازمة لأدائها. في بعض البلدان، يعتبر ميسر/ات تعلم الكبار ببساطة أشخاص يمكنهم القراءة والكتابة وكذلك تعليم هذه المهارات (القراءة والكتابة) للآخرين بنجاح. وفي مناطق أخرى، يتطلب تنفيذ هذه المهمة التعليمية شكلاً خاصاً من الإعداد والتأهيل. وفي العديد من البلدان، يُنظر إلى نقل المعلومات على أنه المهمة الرئيسية لميسر/ة تعلم الكبار، على غرار المفهوم التقليدي للمعلم. في المقابل، تسعى بلدان أخرى لإحداث نقلة

على الرغم من أن أمثلة المشاريع المذكورة في القسم 1.2 في الأعلى تتجاوز الحدود الوطنية، فإن غالبية جهود وخبرات تأهيل ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار تنسجم بخصائص الوطنية، فهي مقصودة لسياق ثقافي واجتماعي محدد، ولم يكن هناك -حتى اللحظة- أية محاولات معروفة لوضع مواصفات كفايات أو معايير تأهيل مشتركة وعامة، أو تطوير منهاج مشتركة لتدريب ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار على المستوى العالمي. رغم أن هذا يعود جزئياً إلى مستوى تعقيد التعاون الدولي، فإنه يعزى بشكل كبير كذلك إلى الفهم المتنوع والمختلف لقطاع تعلم وتعليم الكبار وتعريف الطواقم العاملة فيه.

من وجهة نظر عالمية، تغطي أدوار

المنهاج على هذه المجموعة من الكفايات الأساسية، والتي تتضمن معاً مفهوماً معيناً لدور ميسر/ة تعلم وتعليم الكبار، وبالتالي تحديد متطلبات الأداء المهني له/ا.

إن لهذا التحول في التركيز من مهمة نقل المعلومات إلى الوظيفة التيسيرية تبعات على طريقة تصميم التدريب الموجه لميسري/ات تعلم وتعليم الكبار مفاهيمياً. على سبيل المثال، لقد أثر مفهوم باولو فريري (2000) حول الوعي الناقد بشكلٍ عظيم على مفهوم ميسر/ة تعلم وتعليم الكبار في أمريكا اللاتينية، حيث تعتبر مهمتهم الرئيسية هي تطوير قدرات التأمل الناقد لدى المتعلمين/ات. كما يكمن فرق آخر في السياقات التنظيمية والمؤسسية المتعلقة بتعلم وتعليم الكبار. إذ يختلف دور ميسر/ة تعلم وتعليم الكبار وفقاً للعمل الذي يتم في نظام التعليم الرسمي عنه في منظمات تديرها الحكومات أو في جهات من القطاع الخاص تقدم تعلم وتعليم الكبار أو في قطاع المجتمع المدني حيث تقدم المنظمات غير الحكومية كذلك برامج التعلم.

وفي ظل تنوع وتعدد الظروف السياقية لتعلم وتعليم الكبار في مختلف الدول والمناطق، ترتبط المعايير كذلك بشكلٍ واسعٍ بعوامل المخرجات (الكفايات ذاتها) التي يتم تعريفها فقط بشكلٍ مبهمٍ في المنهاج. أما عوامل المدخلات من جهة أخرى (المحتويات المحددة وأمثلة التنفيذ) فيتم تقديمها مع مساحة كافية تسمح بإدماج التفاصيل المحلية والثقافية المحددة في التصميم المفاهيمي للبرنامج التدريبي. وتساعد في هذه العملية الأجزاء المتغيرة من المنهاج كذلك.

كما هو الحال في تعلم وتعليم الكبار، فإن

واضحة ونوعية في دور ميسر/ة تعلم الكبار نحو وظيفة إرشادية وداعمة وتسهيلية للمتعلمين/ات. تستخدم مثل هذه البلدان مصطلحات مثل المدرب/ة المرافق/ة، والميسر/ة، والوسيط/ة، والمستشار/ة، والمرشدة/ة لوصف الأدوار التي تُعطى لميسري/ات تعلم وتعليم الكبار فيها. وتكتسب هذه المصطلحات تقدماً متزايداً إلى جانب المصطلحات الكلاسيكية مثل مدرب/ة الكبار ومعلم/ة الكبار/ ومربي/ة الكبار. تتضمن بعض هذه المصطلحات تركيزاً على كل من جوانب نقل المعلومات وجوانب الكفايات والقدرات والمهارات التي ينبغي أن يتم تحويلها للمتعلمين/ات. يضع البعض الآخر منها أهمية أكبر على الوظيفة الداعمة والتسهيلية للمدربين/ات في تحقيق الذات وتمكين شخصيات المتعلمين/ات وتنميتها وتطويرها.

لا يركز المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار على واحدة فقط من هذه المفاهيم للأدوار، بل إنه يغطيها ككل من خلال دمج الخصائص الأساسية لثلاثة أدوار: (1). توفير المعرفة وتطوير الكفايات (الميسرين/ات كخبراء ومعلمين). (2). دعم وتسهيل عمليات اكتساب المهارات (الميسرين/ات كمدرسين ومرافقين). (3). دعم التنمية الشخصية وتمكين المشاركين/ات وتحفيزهم على التعلم مدى الحياة (الميسرين/ات كمرشدين ومحفزين). من الناحية العملية، لا يكون الفصل الواضح بين هذه الأدوار ممكناً دائماً، وغالباً ما يكون الخليط بينها هو النتيجة. يعكس المنهاج الحالي هذا الاتجاه؛ إذ يوجد الجوهر المشترك لهذه الأدوار المختلفة في الكفايات الأساسية التي ينبغي أن تتوفر لدى ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار في أي سياق عمل ثقافي أو مؤسسي أو موضوعاتي. ولقد تم بناء

تُشكل هذه التوجهات العالمية (بالإضافة إلى البرامج والالتزامات الموجودة فعلاً لمختلف الجهات والمنظمات لزيادة جودة تعلم وتعليم الكبار من خلال تمهين هذا القطاع) قاعدةً لتطوير المنهاج العالمي. إذ يدعم المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار تمهين تعلم وتعليم الكبار من خلال تحديد الكفايات الأساسية كإطار عمل مرجعي لتأهيل ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار بغض النظر عن مختلف قطاعات عملهم الموضوعاتية. إن هذا المنهاج عالمي ليس فقط من ناحية جغرافية، وإنما أيضاً من ناحية شموله للمعارف والكفايات والمهارات والتوجهات الأساسية التي تلائم بشكلٍ متساوٍ كل من مدرّبي/ات التعليم المهني المستمر، وبرنامج محو الأمية التي تقدمها الجهات الحكومية، والناشطين/ات التربويين في الحركات الاجتماعية، ومدرّبي/ات مساقات إعادة التأهيل وميسري/ات جلسات التمكين وغيرهم.

دور ميسر/ة تعلم وتعليم الكبار يعتمد كذلك على الجوانب والعوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعلى تطورات قطاع التعليم بما في ذلك خصائص نظام التعليم وموقع تعلم وتعليم الكبار فيه. إذ يخلق هذا الأمر معيقات معينة للمنهاج الذي يسعى لأن يكون قابلاً للتطبيق عبر الحدود والمناطق والبلاد.

إن الترابط والتشابك بين أهداف التنمية المستدامة وتعلم وتعليم الكبار يزيد إلى مستوى التعقيد في أدوار مدرّبي/ات وميسري/ات تعلم وتعليم الكبار. فمتطلبات «المعارف والكفايات الأساسية» لميسري/ات تعلم وتعليم الكبار قد ازدادت وتعقدت معها مهامهم. وأضحى من الواجب عليهم الآن أن يتعرفوا على القضايا العامة بين مختلف القطاعات، وأن يعملوا مع مختلف الفئات المستهدفة في مواقع تعلم متزايدة التنوع والتعدد، وأن يتأقلموا مع التغييرات المتسارعة في كافة مجالات الحياة. وعلى منهاج تدريب ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار في العالم المعاصر أن يلبي كل هذه المطالب أكثر من أي وقت مضى.

1.4 المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار والنهج القائم على حقوق الإنسان

ينطوي على ذلك أنه عوضاً عن اعتبار التعليم خدمة يتم تقديمها عندما تتوفر، فإنه يعتبر حقاً مضمناً يجب أن يتم تقديمه من قبل الجهات المسؤولة.

وعلى الرغم من أن المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار يعترف بالقيمة الوظيفية النفعية للتعليم كونه يقود إلى تلبية الاحتياجات والمهام الحياتية للكبار (العمل أو الصحة أو الأسرة أو المواطنة)، إلا إنه يستلهم بشكل أساسي الفهم الذي يقول أن تعلم وتعليم الكبار هو حق أساسي مؤكد، على سبيل المثال، في الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: «يجب تشجيع التعليم الأساسي أو تكثيفه بقدر الإمكان لأولئك الأشخاص الذين لم يتلقوا أو لم يكملوا كامل مرحلة تعليمهم الأساسية» (OHCHR). وفي الملاحظة العامة رقم 13 حول الحق في التعليم والتي تم تبنيها في الجلسة الحادية والعشرين من جلسات لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بتاريخ 1999/12/8 تؤكد المفوضية السامية لحقوق الإنسان على أن:

التمتع بالحق في التعليم الأساسي ليس منحصراً على عمر معين أو نوع اجتماعي معين، وهو يمتد من الطفولة إلى الشباب وعمر الكبار بما في ذلك الكبار في السن. ولذلك فإن التعليم الأساسي هو حق لجميع الفئات العمرية، ويجب أن يتم تطوير المناهج وأنظمة التعليم الملائمة للمتعلمين/لات من كافة الأعمار (OHCHR، 1999 الفقرة 24).

يتبنى هذا المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار النهج القائم على حقوق الإنسان (HRBA) كإطار رئيسي وكمفهوم يحدد «روح» المنهاج وجوانب تنفيذ هذه المختلفة. وكما تؤكد منظمة اليونسكو (2015):

تؤكد النظرة الإنسانية على مجموعة من المبادئ الأخلاقية العالمية التي يجب أن تكون أساس النهج الشمولي الذي يحدد غاية وطرق تنظيم التعليم للجميع. يتضمن هذا النهج تبعات على تصميم عمليات التعلم التي تعزز اكتساب المعارف المهمة وتطوير الكفايات اللازمة لخدمة الإنسانية جمعاء. إن النهج الإنساني يتجاوز في الحوار حول التعليم دوره النفعي في التنمية الاقتصادية. فلهذا النهج اهتمام مركزي بالدمج وتعليم لايةصي أو يهمش أحداً. وهو يقدم كدليل توجيهي للتعامل مع التحول في المشهد العالمي للتعلم، تحول يستمر فيه دور المعلمين/لات وغيرهم من المرابين/لات كدور محوري في تيسير التعلم من أجل التنمية المستدامة للجميع.

تعرف الكثير من الوثائق الدولية حقوق الإنسان كنهج أساسي ورئيسي لها:

في النهج القائم على حقوق الإنسان، تحدد حقوق الإنسان العلاقات بين الأفراد والمجموعات ذات الحقوق المشروعة (أصحاب الحقوق) والجهات الحكومية وغير الحكومية التي تقع عليها الالتزامات لإحقاق تلك الحقوق (الجهات المسؤولة). كما يتم تعريف أصحاب الحقوق (واستحقاقاتهم) والجهات المسؤولة (والالتزاماتها)، ويتم العمل نحو تعزيز قدرات أصحاب الحقوق من أجل المطالبة بحقوقهم وقدرات الجهات المسؤولة لتلبية مسؤولياتها. (UNDG, 2003).

دور المجتمع المدني

يجب على كل الجهات التي توفر فرص تعلم وتعليم الكبار (كل حسب مجال تخصصها ونطاق مسؤولياتها) أن تقدم بيئة مُمكنة لتحفيز التعلم مدى الحياة للجميع. عادةً ما كان المجتمع المدني داعماً ومناصرًا لحقوق الإنسان والحق في التعليم، خاصةً عند الحديث عن الفئات المهمشة والمعرضة للمخاطر. ولذلك يجب على المجتمع المدني أن يساهم في التعليم والتعلم للمجتمعات وأن يشرك المتطوعين/ات ويساعد في الحفاظ على استمرار التعليم في أوقات الأزمات.

دور ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار

إن أول استنتاج للأمم المتحدة من النهج القائم على حقوق الإنسان هو أن «يتم الاعتراف بالناس كفاعلين/ات أساسيين في عملية تنميتهم، وليس متلقين ساكنين سلبيين للسلع والخدمات» (UNDG, 2003). وبالتالي، فيجب أن يعمل ميسرو/ات تعلم وتعليم الكبار على تلبية مختلف الاحتياجات وأن يضمنوا وجود بيئة مُمكنة للاحترام وأن يسعوا جاهدين لتمكين المتعلمين/ات ليكونوا مسؤولين وقادرين على التحكم باهتماماتهم ومصالحهم والوصول إلى طموحاتهم. كما يجب أن يستخدموا معرفتهم المنهجية لتمكين المتعلمين/ات من أخذ دور فاعل نشط في عملية التعلم وأن يدعموهم للتعامل مع مخاوفهم بالاعتماد على الظروف المتاحة.

من وجهة نظر حقوق الإنسان، فإن تعلم وتعليم الكبار هو مطلب أساسي للحق بتحقيق الذات والوصول إلى كامل الطاقات لدى الأفراد، وهنا يدمج المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار بين هذين الجانبين والقيم والتوجهات التي يجب أن تتضمن في تعلم وتعليم الكبار، جنباً إلى جنبٍ مع المعارف والكفايات العملية اللازمة للتطور.

هناك 4 مجموعات تتحمل مسؤوليات مختلفة تساعد في ضمان الحق في التعليم للكبار:

دور الدولة

إن مفهوم التعليم كمصلحة عامة كان لمدة طويلة مبدأً أساسياً في الخطاب الدولي لتنمية التعليم، وقد تضمن هذا بشكل تقليدي المسؤولية العامة للدولة عن تقديم وتمويل فرص التعليم. بمعنى آخر، إنها مسؤولية الدولة أن تحمي وتعترف بالحق في التعليم وتحققه. تصف منظمة اليونسكو في كتابها الحق في التعليم (2019) «الخصائص الأساسية» لكل أنواع ومراحل التعليم. فيجب أن يكون «التعليم متوفر ومتاح ويمكن الوصول إليه ومقبول وقابل للتكيف». وحتى تُلبي الدولة التزاماتها في ضمان الحق في التعليم تحتاج لأن تقدم أنظمة تعليم ملائمة: لتمكين الأفراد من الانخراط في التعلم مدى الحياة. على المستوى المتوسط، يجب أن يتم تدريب الطواقم المؤهلة وأن تُمنح ظروف عمل آمنة وملائمة، بما في ذلك الأجر المعقول. على المستوى المحلي، لا بد أن تكون مرافق تعليم الكبار متاحة الوصول ومزودة بما يتلاءم مع احتياجات المتعلمين/ات الكبار.

دور المتعلمين/ات

آليات تمكين المجتمعات) لهذا الغرض، حيث إنه يسعى لأن «يساعد الأفراد في نضالهم لتوكيد حقوقهم وتحدي غياب العدالة وتغيير واقعهم في المجتمع» (Rhizome, 2020). كما يعتبر النهج البنائي الاجتماعي الذي يؤكد على الطبيعة التعاونية للتعلم ملائماً لهذا الغرض.

ينبغي أن تُكْمَل هذه الأدوار الأربعة بعضها بعضاً؛ من أجل الوصول إلى تعلم كبار ذي معنى يُلبّي الاحتياجات والتوقعات المختلفة. كما يجب أن تعمل كل الجهات ذات العلاقة في تعلم وتعليم الكبار من أجل ضمان وجود نظام فعال للتعلم مدى الحياة. يسعى المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار إلى دعم ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار للقيام بالدور الخاص بهم في هذا السياق.

لا يعتبر التعليم منتج يمكن استهلاكه، وإنما عملية يجب الانخراط فيها. حتى وإن تم توفير البيئة الممكّنة، فإن فعل التعلم يقوم به المتعلم/ة أنفسهم. ولذلك هم يتشاركون المسؤولية عن مخرج تعلم ناجح. ويجب أن تتم توعيتهم بحقوقهم (تعليم حقوق الإنسان) وبجانبهم من المسؤولية. يتضمن هذا التوجهات والكفايات والسلوكيات نحو التعلم وخلال عملية التعلم الفعلية. يجب أن يتمكن المتعلمون/ات من ممارسة حقهم وأن يأخذوا كل الفرص الممكنة للبدء بالتعلم الذاتي (مثل المشاركة في حلقات التعلم) إن لزم الأمر. يمكن استخدام نهج REFLECT (إعادة إحياء نهج باولو فرييري في محو الأمية من خلال

1.5 مبادئ المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار

التوجه نحو الكفايات

يهدف المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار لأن يكون موجهاً نحو المخرجات، وهي نزعة لطالما كانت غالبية في مجال التعليم كما أنها تتلاءم مع توجهات السياسات التربوية. بالإضافة إلى أن النفاشات في مجال تمهين وتعزيز جودة التعليم المستمر تأخذ ذات الاتجاه بشكل متزايد. على سبيل المثال، إن الهدف الذي تحدده توصية اليونسكو حول تعلم وتعليم الكبار وهو «تمكين المتعلمين/ات من الحصول على التعلم والخبرات والمؤهلات بشكل تراكمي من خلال المشاركة المرنة وتراكم مخرجات التعلم من مختلف مراحل التعلم» (UNESCO, 2015a).

يُبنى المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار على 5 مبادئ عامة هي: التوجه نحو الكفايات، والتوجه نحو العمل، والتوجه نحو المتعلمين/ات، واستدامة التعلم، والمرونة. وهي مبادئ مشتقة من الفهم الحالي لتعلم وتعليم الكبار، وغاياته، وأسسها الفكرية التربوية، وأسسها العملية. هناك العديد من المبادئ الأخرى التي تتجذر في البحث العلمي والخبرات العملية، والتي يجب أن تستخدم لتحسين ودعم تطبيق المنهاج، وسيتم تفصيل هذه المبادئ الأخرى في الأجزاء اللاحقة من المنهاج.

ذكرته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، الاتجاهات، هو أيضاً على نفس القدر من الأهمية. تعني الاتجاهات القدرة على التأمل والتفكير الذاتي، وفحص وجهات النظر والقيم والدوافع والتأثيرات العاطفية للميسرة (مراجعتهم لذاتهم). ومن العناصر المهمة كذلك، فهم السياق الاجتماعي والعام ليس فقط من حيث الظروف السياسية والقانونية لبلد ما أو منطقة ما، وإنما أيضاً للمصطلحات الشائعة والمفاهيم ووجهات النظر العامة حول تعلم الكبار وتعليمهم، بما في ذلك ما هو غير معبر عنه بشكل صريح وغير معبر عن من توجهات ووجهات نظر كامنة اجتماعياً. بالإضافة إلى ذلك تعتبر التوجهات المتسامحة مع فكرة تعلم وتعليم الكبار و/أو تلك التي تعتبر متحاملة ضده ومناهضة له أيضاً مرتبطة جداً بالسياق والظروف التي تؤثر في تصرفات وسلوكيات ميسري/ميسرات تعلم وتعليم الكبار. لذلك تعتبر القدرة على التأمل الواعي بهذه الظروف والتوجهات كفاية أساسية من كفايات ومهارات ميسري/ميسرات تعلم وتعليم الكبار الذين يعملون بمهنية.

على الرغم من أن التهج والمفاهيم الموجودة حول «الميسرين/ات الجيدين/ات» تتضمن الصفات الشخصية التي تعتبر في بعض الأحيان «أساسية»، إلا أن الصفات العامة المشتركة لمختلف أنواع ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار مثل: (الأمانة والصدق، والاتصاف بالعدالة والمساواة، والإحسان) هي ليست جزءاً من تركيز هذا المنهاج. ولكن قد تم تضمين الخصائص الشخصية وما ينجم عنها من سلوكيات في إطار مجموعة «القيم» التي يروج لها المنهاج، ولا يجب إنكار أنه في بعض الأحيان يُنظر إلى هذه الخصائص ككفايات بحد ذاتها كذلك. على سبيل المثال، قد ذكر لينج (2010) في

إن مفهوم الكفاية هو مفهوم مُعقد وجدلي، ولكنه يعالج الكثير من المشكلات التي يسببها الاستخدام الشائع لمصطلحات مثل «المهارات»، كونه يضيف إليها المحتوى. تُلخص منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) الكفاية على أنها «أكثر من مجرد المعرفة والمهارات. فهي تتضمن القدرة على تلبية متطلبات معقدة من خلال توظيف وتعبئة الموارد النفسية والاجتماعية (بما فيها المهارات والاتجاهات) في سياق ما» (OECD, 2005). وهي تتضمن العناصر المعرفية الذهنية (مثل: معرفة، فهم) والجوانب الوظيفية (مثل القدرة على أداء أو القيام بشيء ما)، بالإضافة إلى الخصائص الشخصية والاجتماعية مثل: (المهارات التنظيمية، والمهارات العاطفية، والانفعالية، والاجتماعية، ومهارات التعامل مع الأشخاص). على الرغم من أن مصطلح مهارات يستخدم في بعض الأحيان كترادف للكفايات، إلا أن الأخير هو مصطلح أوسع ويتضمن مفاهيم أخرى مثل القيم الأخلاقية.

في سياق المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار، تشمل الكفاية عدداً من العناصر الفردية (المعرفة والمهارات والاتجاهات... وغيرها) بالإضافة إلى القدرة على ربط هذه العناصر مع بعضها البعض وتطبيقها بشكل ملائم لكل سياق خاص ومحدد. وبهذا المعنى، تعني الكفاية القدرة على التصرف والتأمل والتفكير في سياق محدد، مثل السياق المهني لميسرة/ة تعلم وتعليم الكبار. يشجع المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار هذه القدرة على التصرف والتفكير بالعناصر المذكورة في كل جوانبه.

يدعم المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار تطوير القدرات والمهارات الذهنية والمعرفية، كما أن العنصر الثالث الذي

يتضمن المهارات الشخصية والاجتماعية كذلك، إذ يقرن تطبيق المعرفة بطريقة تعامل ميسرة/تعلم الكبار مع الأفراد والمجموعات. ويتكون المنهاج من خليط من النظرية والممارسة: تشكل النظرية حول عمليات تعلم الكبار القاعدة، وهي متطلب مسبق مهم للتطبيق العملي والتمارين والتطوير والتأمل. إن ربط المراحل النظرية والتطبيقية مع التجريب العملي هو جانب أساسي من جوانب المنهاج. فقط من خلال هذا الشكل من الانخراط، يمكن للأفراد أن يصبحوا ذوي/ذوات كفاية وكفاءة مهنية كميسرين/ات تعلم وتعليم الكبار.

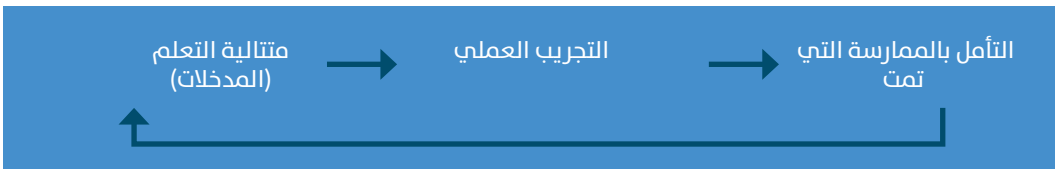
في النمط المثالي للتنفيذ ينبغي أن يتم دمج الممارسات المهنية الحقيقية كجزء لا يتجزأ من المنهاج. ويتطلب ذلك تصميم التعلم بحيث يتم التبديل بين متتاليات التعلم (التعلم والممارسة) على فترة أطول من الزمن، وهو نوع من التعلم التجريبي الذي نظّر له كولب في دائرة التعلم التي وصفها (Kolb, 1984). إذ يشمل ذلك مراحل تطبيقية وفق نموذج المدخلات = التجربة العملية = التأمل، يلي ذلك مرحلة مدخلات تالية تبني على نتائج التأمل في الممارسات وتخلق نوع من العملية الدائرية للتطوير والتحسين كما تشير له الأسهم في الشكل رقم 1 في الأسفل.

كتابه روح الكونفوشيوسية، الاحترام والنزاهة والأمانة والإخلاص والمصداقية والإحسان والتقدير المتوازن للذات، مشيراً إلى أن «الإنسانية» هي كفاية أساسية للمختصين والمختصات بالتعلم مدى الحياة. في بعض الحالات، قد يُنظر إلى السمات الشخصية كمتطلبات وشروط مسبقة للمدرب/ة الجيدة. ولكن، قد يكون من الصعب تقييم هذا الجانب، وقد لا يكون ممكناً تطوير السمات بنفس آلية تطوير المهارات. في تقريره الذي كتبه للمعهد الألماني لتعليم الكبار حول التعلم مدى الحياة والحاجة لتمهين وتصنيف الجهات ذات العلاقة: وجهة نظر آسيوية، يوصي بانهاون (2009) بأنه «يجب على المعلمين/ات والمدرّبين/ات أن يعلنوا أولاً وقبل كل شيء بشكل صريح التزامهم بتلك القيم، وأن يشاركون في ورشات عمل حول الفوائد المتضمنة لهذه القيم في تعلم وتعليم الكبار مثل قيم المواطنة الفاعلة، وذلك من أجل أن يصبح هؤلاء منخرطين بشكل أفضل في عملية تحول المتعلمين/ات التدريجية إلى مواطنين/ات أخلاقيين وقادرين ومتمكنين لوطنهم وأمتهم».

التوجه نحو العمل

لا يتضمن المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار المهارات المهنية فقط، بل إنه

الشكل رقم 1: دائرة كولب للتعلم



المصدر: Kolb, 1984

بالفعل وعلاقتهم مع المعلمين/لات وبقية المشاركين/لات يجب أن تُبنى على المساواة والاحترام المتبادل (يمكن مراجعة ميزيروف، 1997، وكولب، 1984). خلال مرحلة التنفيذ، تتطلب هذه المبادئ تواصل مدفز وبناء وتنظيم مرّن للمساق وأساليب وطرائق متنوعة تأخذ بعين الاعتبار الظروف والاحتياجات الخاصة بالمجموعة المتعلمة.

استدامة التعلم

يجب أن يحسّن تعليم الكبار قدرات المتعلمين/لات على التعلم الفعال حتى تستديم النتائج وتشكل قاعدة للتعلم المستقبلي. ويجب أن لا يتم تقديم المحتوى فحسب، وإنما مساعدة المتعلمين/لات على تطوير عمليات ما وراء المعرفة (metacognition) وهي القدرة على تأمل الأفراد بعمليات تعلمهم الخاصة (Brookfield, 1995)، ونزويدهم بالأدوات والآليات للقيام بالتعلم المنظم ذاتياً. كما يجب أن تزيد عملية التعليم من دافعية وتحفيز المتعلمين/لات على التعلم بشكل مستمر، وبشكل واعٍ، وان تزودهم بالمهارات اللازمة لتحديد عمليات تعلمهم الذاتية وتحسينها والتفكير فيها. إذن، فإنّ استدامة عملية التعلم هي أمر ضروري لتطبيق المعرفة والكفايات في مختلف الأوضاع بشكل ناجح، ولمراكمته واكتساب المعارف والكفايات الجديدة وجمعها مع تلك الموجودة من قبل. إن الحافزية للتعلم والتأمل وما يُطلق عليه «مهارات تعلم كيفية التعلم» والتعلم بشكل فعال هي جميعها متطلبات في عملية تحول المتعلمين/لات الكبار إلى متعلمين/لات مدى الحياة.

يُستخدم نهج مشابه في منهجية REFLECT التي تركز على محور الأمية للكبار والتغيير المجتمعي، حيث يتم ربط الممارسة بالتأمل والتفكير بالمعرفة (Rhizome, 2020). يُتوقع من المشاركين والمشاركات أن يطبقوا أفكارهم الجديدة بين الوحدات التدريبية الخاصة بالمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار في تصميم وتنفيذ جلسات تعلم وتعليم كبار. ويجب دعمهم وتشجيعهم من قبل الموجهين/لات للتأمل بشكل مشترك بممارساتهم التعليمية.

التوجه نحو المتعلم/ة

يعتبر توجيه المنهاج نحو المشاركين/لات أو المتدربين/لات (النهج المركز على المتعلمين/لات) أحد المبادئ الأساسية والمحورية لتعلم وتعليم الكبار، وبالتالي فإن المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار قائمٌ عليه كذلك. يسمح المنهاج بالكثير من الحرية والمرونة في التنفيذ، وهو الأمر الذي يمكن استثماره لتكييف المحتوى والطرائق للظروف والاحتياجات للمشاركين والمشاركات. ينطبق هذا بالفعل على الوحدات الموضوعاتية الأساسية. أما الوحدات الإضافية المتغيرة فهي بطبيعة الحال توفر إطاراً أكبر وأوسع للمرونة والتكيف الفردي، إذ يمكن تصميمها بشكل حر وفق الاحتياجات المحلية.

يعني التوجه نحو المتعلمين/لات كذلك ضمان أن محتويات التعلم وطرائق التعليم ملائمة وذات صلة للمتعلمين/لات (وهو أمر محوري في نظريات كل من فريري، 2000، ونولز، 1984)، حيث يجب الأخذ بعين الاعتبار بأن خبرات المتعلمين ومعارفهم الموجودة

المرونة

- التكيف مع احتياجات الفئات المستهدفة المحددة والمجموعات الفرعية التي تنضوي تحتها بما في ذلك إمكانية الجمع بين البرنامج ومساقات أخرى.
- توفير مزيج من أنماط وأشكال التعلم والتعليم: المحاضرات، الجلسات التدريبية، العمل الفردي، العمل التطبيقي.
- توفير المرونة في التنفيذ وفي تراتبية المحتوى ضمن الوحدات والطرائق وأنواع النشاطات وغيرها من تفاصيل المنهاج.

إذن، يوفر المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار إطاراً مرجعياً عاماً، ويسمح في الوقت ذاته بمستوى معين من المرونة والتكيف. كما يتطلب تنفيذ المرونة ووجود مدرّبين/ات متمرسين يمكنهم ملاءمة ومواءمة المحتوى والنهج والطرق والنشاطات والمواد للسياق والفئات المستهدفة.

يقدم المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار مجموعة من المعايير للمعارف والكفايات الأساسية لتحسين التمهين وتمكين وجود فهم مشترك بين كل المشاركين/ات كشبكة واحدة عالمية من ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار. وبما أن السمة العالمية لتعلم وتعليم الكبار تتطلب المرونة، فإن المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار يعزز ويرجع لهذه المرونة بطرق مختلفة، مثلاً:

- التكيف مع السياقات المحلية والوطنية والثقافية (يمكن مراجعة القسم 1.7 للمزيد من المعلومات والأوضاع التعليمية والمستويات التعليمية المختلفة).
- توفير المرونة في متطلبات الدخول للبرنامج، ومخرجاته والتقييم ومنح الشهادات المرتبطة به، مع وجود عدة أنماط ونماذج من إمكانية دمج المنهاج العالمي في الأطر الوطنية أو في عمليات تحسينها.
- توفير محتوى يشكل فقط 70% من المنهاج وترك 30% للوحدات الإضافية الخاصة بالسياق.

1.6 ملخص عام للمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار

بالنسبة للوحدات الموضوعاتية، يجب أن يكون معدل الوحدات الأساسية إلى الوحدات الإضافية 30:70 تقريباً. وبالنسبة لأنماط التعلم، فيجب أن يكون معدل المتتاليات التعليمية (جلسات التدريب) والدراسة الفردية والعمل التطبيقي بالمرافقة 40:60. من المهم الربط بشكل طبيعي بين وحدات التعلم وحصصها والمهام الفردية للتعلم. يجب على المدربين/ات أن يقدموا التوجيه والدعم والإرشاد خلال عملية المرافقة للتطبيق العملي.

تعتبر مرافقة التطبيق العملي في المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار مهمة. ويمكن أن تتم من خلال أحد الأشكال التالية:

- تجربة تنفيذ تدريب من أجل تطبيق النظرية في الواقع العملي الحقيقي وتطويع ومقل الكفايات بمزيد من التحسين.
- التفكير والتأمل بما يطلق عليه اسم «مجتمعات الممارسة» والمشاهدة المتبادلة والعمل المعتمد على التدريب بالظل (المرافقة الكاملة أثناء العمل)، والتغذية الراجعة من أجل تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في نموذج التدريب ونمطه.
- المرافقة والتوجيه والإرشاد من قبل المدربين/ات الرئيسيين للمنهاج من أجل التعامل مع التحديات والاستفادة من المعرفة والخبرات بين الزملاء.
- الإعداد لجلسات تدريب مشاهدة والتخطيط لها وأدائها ومراجعتها؛ من أجل تحسين الجودة.

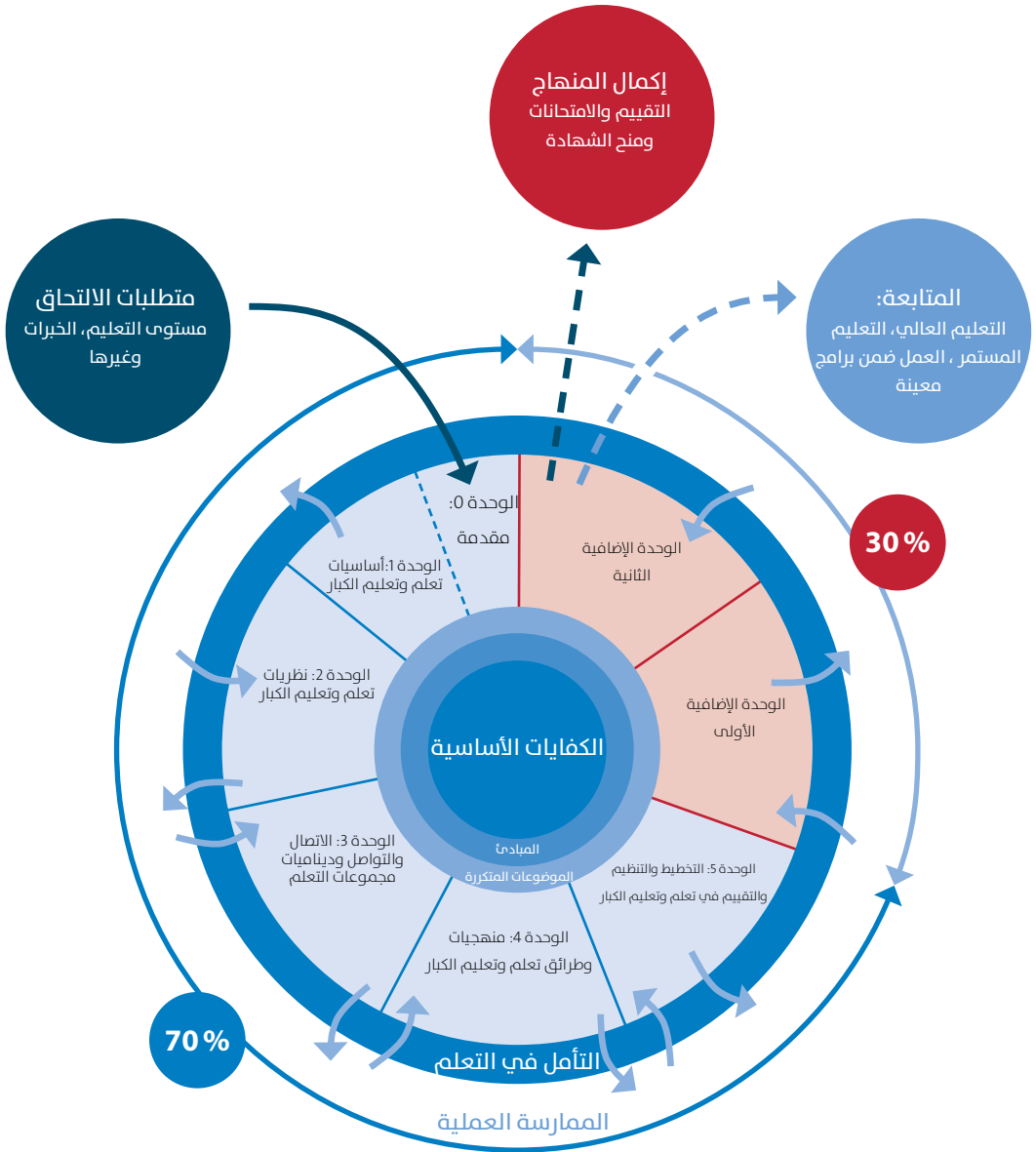
يقدم هذا القسم نظرة عامة على المكوّنات الفردية للمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار (جلوبالا) وهيكلية العامة. تجدر الإشارة هنا إلى أن الأرقام المذكورة حول ساعات العمل تعطي مؤشراً ينطبق على التنفيذ الكامل للمنهاج. في حالة وجود آلية للاعتراف بالتعلم المسبق لبعض أجزاء المنهاج، يمكن تقليل الساعات بما يتوافق مع ذلك.

يتكون المنهاج الكامل من عبء عمل يصل إلى حوالي 800 ساعة موزعة على مسار من الوحدات الموضوعاتية والأشكال الأخرى من التعلم. فيما يخص الوحدات الموضوعاتية من المنهاج فهي تتكون من:

- وحدة تقديمية (ليست إلزامية ولكن يُوصى بتنفيذها).
- 5 وحدات موضوعاتية أساسية.
- من 1 إلى 3 وحدات إضافية اختيارية (كما يبين الشكل رقم 2).
- كما يتكون المنهاج من أنماط وأشكالٍ تعلم متعددة:
- المتتالية التعليمية ضمن كل وحدة من الوحدات.
- الدراسة الفردية ضمن كل وحدة من الوحدات.
- العمل التطبيقي الذي تتم فيه المرافقة للمشاركين/ات، حيث يمارسون التأمل بما يتعلمونه في مواقف عمل حقيقية مع وجود المدربين/ات الذين يزودونهم بالتوجيه والإرشاد والمرافقة.

وتعتمد متطلبات الالتحاق بالبرنامج والتقييم للمشاركة والشهادات والمتابعة على سياق كل دولة والشركاء المنخرطين في التنفيذ.

الشكل رقم 2: لمحة عامة على المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار



يمكن تطبيق آليات الاعتراف بالتعلم المسبق. في النهاية، يجب أخذ مثل هذا القرار من قبل الجهة المنظمة للبرنامج والشركاء على مستوى الدولة. تعادل كل ساعة تعليم 60 دقيقة (مع حذف وقت الاستراحة).

يقدم الجدول رقم 1 في الأسفل نظرة عامة على توزيع الساعات على الوحدات الموضوعاتية المختلفة، وكذلك أنماط التعلم المختلفة في المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار. يمكن تخفيض عدد الساعات بالاعتماد على معارف وخلفيات المشاركين/ات التعليمية السابقة، حيث

الجدول رقم 1: هيكلية المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار: نظرة تفصيلية للساعات الموصى بها.

الوحدة	المحتوى الرئيسي	عبء العمل
الوحدة 0: المقدمة	معلومات رئيسية حول المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار، والبرنامج التدريبي، والجهات المنظمة للتدريب، فحص التوقعات، والتحضيرات.	4 ساعات تعليمية + 10 ساعات من الدراسة الفردية (الإعداد).
الوحدة 1: أساسيات تعلم وتعليم الكبار	فهم تعليم الكبار في السياق الوطني والعالمية وخصائصه وعناصره.	30 ساعة تعليمية (حوالي 5 أيام) + 24 ساعة من الدراسة الفردية.
الوحدة 2: نظريات تعلم وتعليم الكبار	نظريات التعلم واستخداماتها في تعلم وتعليم الكبار، الدافعية ومعيقاتها في تعلم وتعليم الكبار، وأدوار المدربين/ات.	30 ساعة تعليمية (حوالي 5 أيام) + 24 ساعة من الدراسة الفردية.
الوحدة 3: التواصل وديناميات عمل مجموعات التعلم في تعلم وتعليم الكبار	مبادئ ونُهُج وآليات التواصل في تعلم وتعليم الكبار وديناميات المجموعات لتيسير عملية التعلم.	24 ساعة تعليمية (حوالي 4 أيام) + 20 ساعة من الدراسة الفردية.
الوحدة 4: منهجيات وطرائق تعلم وتعليم الكبار	فهم وتطبيق منهجيات وطرائق ملائمة للغايات والمجموعات والسياقات المختلفة ضمن تعلم وتعليم الكبار.	24 ساعة تعليمية (حوالي 4 أيام) + 20 ساعة من الدراسة الفردية.

الوحدة	المحتوى الرئيسي	عبء العمل
الوحدة 5: التخطيط والتنظيم والتقييم في تعلم وتعليم الكبار	مراحل ودورة التدريب (تحديد الاحتياجات، تطوير المنهاج، التخطيط، التنظيم، التقييم).	24 ساعة تعليمية (حوالي 4 أيام) + 20 ساعة من الدراسة الفردية.
الوحدات الأساسية	التطبيق العملي والتمارين.	180 ساعة.
الوحدات الإضافية	موضوعات اختيارية.	48 ساعة تعليمية + 42 ساعة من الدراسة الفردية.
الوحدات الإضافية	التطبيق العملي والتمارين.	76 ساعة.
مجموع الوحدات الخمس الأساسية: 420 ساعة.		132 ساعة تعليمية + 108 ساعات دراسة فردية + 180 ساعة تطبيق عملي*.
المجموع: المقدمة + 5 وحدات أساسية + وحدتين إضافيتين: 600 ساعة.		184 ساعة تعليمية + 160 ساعة دراسة فردية + 256 ساعة تطبيق عملي**.

* قد يختلف التوزيع من وحدة لأخرى.
** يحسب احتساب بعض الساعات للمشاركين/لات من خبراتهم السابقة كتطبيق

منفصل أو مع مجموعات تحتاج لرفع معارفها وكفاياتها في مجال واحد محدد فقط. إذا كان الميسر/ة سيعملون بشكل مهني كميسري/ات تعلم وتعليم الكبار فعليهم أن يحصلوا على كامل الكفايات المنصوص عليها في هذا المنهاج. هناك الكثير من الصلات والروابط الموضوعاتية التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تنفيذ المنهاج، حيث تحتوي كل وحدة على اقتراحات حول كيفية الربط بين مختلف الوحدات.

أما فيما يتعلق بتراتبية الوحدات، فمن الموصى به أن يتم البدء بالوحدتين 1 و 2 حيث أنهما تقدمان المعرفة والفهم النظريين الأساسيين لتعلم وتعليم الكبار، بالإضافة للمصطلحات والمفاهيم. أما ترتيب الوحدات من 3 وحتى 5 فهو مررن، على الرغم من أن الوحدة رقم 5 تعطي أفضل نتائج عندما يتم تقديمها في نهاية سلسلة التدريب.

إن وحدات المنهاج هي وحدات مستقلة ويمكن استخدامها في سياق تعليمي

1.7 ملاحظات حول محتوى وتنفيذ المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار

كموضوع في عدة وحدات عند العمل على الموضوعات التالية: تطوير وتنفيذ السياسات المراعية للنوع الاجتماعي، والنساء كفضة مشاركة في صنع السياسات، إزالة الحواجز المتعلقة بالنوع الاجتماعي في وجه المشاركة في تعلم وتعليم الكبار، الفكر النسوي و«طرق تفكير» النساء، وجوانب النوع الاجتماعي في أنماط الاتصال والتواصل المختلفة، واختيار واستخدمات المنهجيات المراعية للنوع الاجتماعي وغيرها.

من خلال استخدام الأمثلة والتشبيهات التي تدعم تطوير الحساسية اتجاه النوع الاجتماعي وإطلاق التفكير النقدي والتأمل في الصور النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي، ويشمل ذلك مناقشة وظيفة التعليم في مختلف مواقف العمل والحياة وفي مختلف مراحل الحياة، وتحليل الدافعية للتعلم، وتعيين عمل المجموعات مثل تطوير تحليل العمل الوظيفي باستخدام وصوف وظيفية غير تقليدية. يمكن أيضاً لاستخدام الفيديو والصور أن يساعد في فتح النقاش حول الأدوار النمطية والتقليدية للنوع الاجتماعي. من خلال المحاكاة ولعب الأدوار التي تتحدى الصور النمطية للمشاركات الإناث، بحيث يتم التركيز على الأدوار القيادية والإدارية. ومن خلال النقاش الأخير والتلخيص بعد التمارين، يمكن إتاحة الفرصة لاستكشاف اتجاهات المشاركين/لات حول الموضوع والتأمل

يُقدم هذا القسم توصيات حول المحتويات ويتضمن مقترحات لتكييف المنهاج لمختلف السياقات. أما الجزء الثاني من المنهاج «وصف الوحدات التدريبية» فهو يتضمن توصيات للمدربين/لات حول تقديم الوحدات والعمل مع المشاركين/لات، ولكن المنهاج لا يقدم أية متطلبات إلزامية للتنفيذ أو للتقييم ومنح الشهادات.

الموضوعات المشتركة (العامة)

لقد تم اختيار الموضوعات العامة التالية في الأسفل لأنها ذات أهمية عالمية، ولأنها تعتبر مرجعية في الوثائق الدولية بما في ذلك إطار عمل بيليم وأجندة 2030 للتنمية المستدامة وإطار عمل 2030 للتعليم. يمكن أن يتم تقديم هذه الموضوعات من خلال وحدة خاصة، أو استكشافها في مواد التعلم، أو أثناء التدريب، أو التطرق إليها من خلال نقاشات المجموعات. تقود موضوعات مثل المساواة في النوع الاجتماعي في تعلم وتعليم الكبار المشاركين/لات حول النهج المراعية للنوع الاجتماعي والمستجيبة له في التعليم، وتساعد في التعامل مع التنوع والتعددية، إذ يجب أن يزيد التدريب من الوعي بالنوع الاجتماعي والحساسية للثقافة والانفتاح على التنوع والقدرة على العمل بطريقة مراعية للنوع الاجتماعي. كما أن المشاركة والإدماج والإنصاف والتمكين للنساء ولغيرهن من الفئات المعرضة للتهمة هي عناصر محورية في كفايات ميسرة/ة تعلم وتعليم الكبار. هناك عدة طرق يمكن من خلالها دمج المساواة في النوع الاجتماعي في تعلم وتعليم الكبار بالتدريبات، مثلاً:

البيئة والتغير المناخي والتنوع الحيوي وغيرها) في التعليم والتعلم وتشجيع المشاركين/لات على أن يكونوا فاعلين مسؤولين يعملون على حل التحديات والعيش بتناغم مع الطبيعة والمساهمة في خلق عالم أكثر استدامة. يمكن شمل هذه العناصر في عدد من الوحدات لتطوير فهم حول أن ما نقوم به اليوم له تبعات على حياة الناس والكوكب في المستقبل، كما يمكن أن يكون موضوع التنمية المستدامة عنوان وحدة إضافية في المنهاج كذلك.

يجب توضيح ودعم الروابط والعلاقة بين تعلم وتعليم الكبار والقطاعات الأخرى من خلال الأبحاث وتوثيق أمثلة الممارسات الجيدة. وبما أن كل سياق محلي ووطني يتأثر بقضايا التنمية المستدامة والتغير المناخي، يمكن للميسرين/ات أن يدعوا المشاركين/لات لتحليل هذه العلاقات وإعطاء الأمثلة واقتراح الطرق التي يمكن لتعلم وتعليم الكبار من خلالها أن يساهم في حل المشكلات البيئية والمناخية على المستوى المحلي والوطني، مع التأكيد على العلاقة مع الطبيعة العالمية لهذه الظواهر البيئية. على سبيل المثال، يمكن للمدربين/لات والمشاركين/لات أن يشاركوا المعلومات حول التغير المناخي والتدهور البيئي المرتبط بعوامل بشرية (مثل القطع الجائر للغابات على نطاق واسع، أو التخريب لمساكن الحياة الطبيعية وتفتيتها، أو التكثيف الجائر للزراعة، أو الاتجار بالحيوانات والنباتات أو عادات الأكل الجائرة) وهي عوامل قد تسبب أو تشجع تفشي الأمراض المعدية والكوارث التي تتخطى الحدود الوطنية.

فيها، ومناقشة التحديات التي تتعلق ليس فقط بالصور النمطية للنوع الاجتماعي وإنما أيضاً بالبنى الاجتماعية والسياسات والممارسات التي تدعم وترسخ غياب العدالة.

- من خلال موضوعات مثل علاقات القوة في التعليم، والدمج، والإنصاف والتمكين، وغيرها من الموضوعات.
- من خلال مشاركة الخبرات الخاصة والتأمل فيها وخلق بيئة داعمة للثقة والانفتاح والتحفيز.

كما يجب الاهتمام بالفئات الأخرى المعرضة للتهميش والمخاطر مثل: (الكبار في السن، الأشخاص ذوي الإعاقة، المهاجرين/ات، اللاجئين/ات، الأقليات وغيرهم) وذلك من أجل تيسير التنوع في تعلم وتعليم الكبار وتكييف البرامج وفق احتياجات الفئات المحددة وتكييف النهج الذي سيستخدمه المدربون/لات. ويمكن أيضاً أن يتم تقديم موضوع المساواة في النوع الاجتماعي كوحدة إضافية بحد ذاتها.

يتم التعامل مع التنمية المستدامة والتغير المناخي من منطلق حقوق الإنسان، خاصةً حقوق أجيال المستقبل والمسؤولية اتجاههم واتجاه البيئة. تشير رابطة آسيا ودول المحيط الهادئ للتعليم الأساسي للكبار (ASPBAE) إلى أن «التعليم من أجل التنمية المستدامة يحتاج لأن يتم فهمه ضمن إطار أشمل يسعى لدمج قيم ومبادئ وممارسات التنمية التي تعالج بشكل مستدام القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئية التي تواجه شعوب العالم» (ASPBAE, 2014). يعنى التعليم من أجل التنمية المستدامة (ESD) بدمج قضايا التنمية المستدامة (حماية

أساسي وضروري من أجل السلام والتسامح والوصول إلى كامل الطاقات البشرية والتنمية المستدامة. نعتز بالتعليم كمفتاح لتحقيق التوظيف والتشغيل الكامل وإنهاء الفقر. وسنركز جهودنا على إمكانية الوصول والإنصاف والشمول والدمج والمساواة ومخرجات التعلم، في إطار نهج من التعلم مدى الحياة (UNESCO, 2015, p. 7).

مع أخذ ذلك كله بعين الاعتبار، يمكن للمشاركين/ات في التدريب القائم على المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار أن يستكشفوا الطرق التي يمكن من خلالها تطوير ثقافة السلام والنهج الديمقراطي والمشاركة الفاعلة، حتى في المواقف التعليمية الصغيرة والتفصيلية مع مجموعات التعلم من الكبار.

في عالم مليء بالنزاعات المسلحة، يصعب تعزيز النهج الفاعل والتشاركي لبناء السلام والديمقراطية. لا يجب أن يتلقى المشاركون/ات فقط المعلومات والمعرفة ولكن أن يتم دعمهم من أجل أن يتبنوا سلوكيات مبنية على قيم قوية ومتينة. تعزز الودعتان 3 و 4 نمط تواصل سلمي وشمولي ومتسامح. إذ يساهم المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار في التعليم من أجل المواطنة العالمية من خلال تقديم المعلومات وزيادة الحساسية والتوعية والانفتاح نحو القضايا العالمية وتطوير وكلاء للتغيير.

يترسخ النهج القائم على حقوق الإنسان بعمق في أهداف التنمية المستدامة، إذ إن كلا المصطلحين «مرتبطين معاً بطريقة معرزة تبادلية» (المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، 2016). يبدو ذلك جلياً في السمة الازدواجية للتعليم والتعلم مدى الحياة، وهو الخيط الذهبي الذي يسري

كما أن الكوارث الطبيعية آخذة بالتزايد بوتيرة وكثافة عالية، ويمكن استخدام بعض الأمثلة لتوضيح الحاجة «للتفكير بطريقة عالمية والتصرف بطريقة محلية». ويمكن أيضاً توضيح الوظيفة التمكينية لتعلم وتعليم الكبار في مجال تعزيز الصحة الجيدة والعافية وتطوير المنعة، والاستهلاك المسؤول والرشيد من خلال الأمثلة المحلية التي تتواجد تقريباً في كل الثقافات. إن تعلم الكبار والتنمية المستدامة هما حليفان طبيعيين (Orlovic and Popovic, 2018) وإظهار هذا التحالف سيساهم في تشجيع التفكير عبر القطاعي لحل المشكلات.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن التطرق لأدوار المعرفة التقليدية والأصيلة من أجل تطوير ثقافة الاحترام والتضامن والاعتراف بالتنوع الفكري والطرق المختلفة للتفكير.

ينص إطار بيليم العالمي على إن تعلم وتعليم الكبار يساهم في تعزيز السلام والديمقراطية والصحة والاندماج الاجتماعي (UIL, 2010). ولذلك يعتمد تنفيذ المنهاج على القيم التحررية والإنسانية والديمقراطية، وتتطلب رؤية «عالم يستبدل فيه النزاع العنيف بالحوار وثقافة السلام المبني على العدالة» كما ينص عليها إعلان هامبورغ حول تعلم وتعليم الكبار (كجزء من مؤتمر الكونغرس الخامس) (UIL, 1997, p. 1) أن يتم توفير بيئة تعلم مسالمة وديمقراطية وصحية وشمولية وداجمة. أما إعلان إنشيون الذي أطلق في المنتدى التربوي العالمي فهو ينص على ما يلي:

إننا نؤكد على أن التعليم هو منفعة للمالحي العام، وحق إنساني أساسي، وهو القاعدة لضمان تحقيق كل الحقوق الأخرى. إن التعليم

- في كامل جهود التنفيذ للأهداف التنموية السبعة عشر، وهو الذي يمكّن الناس من ممارسة مختلف حقوقهم. في ذات الوقت، إن التعليم هو هدف منفصل ومستقل بحد ذاته (الهدف التنموي الرابع) وهو حق إنساني بحد ذاته. يمكن مناقشة هذا الموضوع مع المشاركين/لات بطرق شتى. في الوحدة 1، على سبيل المثال، يمكن للمشاركين/لات أن يناقشوا السياسات الدولية وهيكلية القوة والسلطة وقضايا غياب العدالة، وهي موضوعات يمكن لتعلم وتعليم الكبار أن يساهم بها بشكل كبير. كبديل عن ذلك، يمكن تكميل أساليب التدريب بعرض الفيديو والمواد البصرية حول الأهداف التنموية وحقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان والمواطنة العالمية وذلك ضمن الوحدة رقم 4. كما يمكن أن يشكل موضوع التعليم من أجل المواطنة العالمية عنوان إحدى الوحدات الإضافية.
- الإيمان بقوة تعلم وتعليم الكبار وإمكاناته للتغيير الإيجابي.
- الرغبة بدعم عملية التعلم للكبار في أي سياق كان.
- الاعتراف بالمتعلمين/لات الكبار كأشخاص ناضجين ومسؤولين وقادرين على تحديد طرق تعلمهم وعمليات تعلمهم أو المشاركة في تحديدها بشكل توكيدي وحازم.
- فهم الاختلاف والتباين بين أهمية دور الميسرة وتوقعات المجتمع من جهة وغياب الاعتراف الاجتماعي والسياسات الداعمة من جهة أخرى.
- الإيمان بتعلم وتعليم الكبار كجزء حيوي وضروري من كل نظام تعليمي فعال، وبالتالي بأنه يحتاج للهيكلية الملائمة والتمويل الملائم وكذلك التأهيل الكافي للطواقم المهنية العاملة فيه.

بالنسبة للمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار، تشكل هذه المبادئ الأسس القاعدية التي لا يمكن الاستغناء عنها. يقدم المنهاج كذلك، نطاقاً كافياً من التنوع والقابلية للتغيير، مما يسمح بتلبية الاحتياجات المختلفة للحالات الفردية لتطبيقه. يهتم المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار بالتنوع الموجود في الثقافات والتقاليد وكذلك الأطر الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ويفسر ذلك المستوى العالي من الحرية في التصميم في إطار 5 وحدات أساسية والوحدات الإضافية التي يمكن أن تصمم لتلائم السياقات الفردية وتقارب 30% من مجمل محتوى المنهاج.

العناصر الأساسية والعناصر المتغيرة

قد يبدو أن مهمة تأسيس منهاج عالمي لتعلم وتعليم الكبار ليتم استخدامه في كل الدول وعبر الحدود مهمة مستحيلة بالنظر إلى الاختلاف الهائل في السياقات الثقافية والاجتماعية. ولكن الجهات التي بادرت لتأسيس المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار تؤمن بأن دور ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار يعتمد على مجموعة من القيم والمبادئ التي تعتبر مهمة في كل أنحاء العالم. وقد بينت منذ عدة سنوات من التطبيق للمنهاج صحة هذا الاعتقاد وأكدته. ومن وجهة نظر الخبرة العملية في تنفيذ المنهاج حتى الآن، أن هناك عدة عوامل مشتركة بين مختلف ميسري وميسرات تعلم وتعليم الكبار حول العالم:

إن هذه المساحة للحرية في التصميم والتغيير تتعلق بما يلي:

السياقات الإقليمية / والجغرافية

يشمل المنهاج العوامل التي تميز البيئة المحلية، سواءً كانت عوامل محددة أو تقليدية أو موضوعات ملحة للمجتمع المحلي أو مفاهيم تعتبر ذات أهمية أكبر في بعض المناطق أو الدول أو القارات من غيرها.

الاحتياجات الخاصة للفئات المستهدفة

نعني هنا بالفئة المستهدفة الكبار الذين يعملون أو سيعملون في المستقبل كميسرين/ات مع مجموعات من المشاركين والمشاركات في مساقات تعلم وتعليم الكبار، ويمكن تحديد مجالات العمل وتوجيهها (في الجزء المرن من المنهاج) بالاعتماد على خصائص وسمات وظروف الفئة المستهدفة مثل: (النوع الاجتماعي والعمر والتعليم والخبرة المهنية والإثنية والإعاقة)، وعلى اهتماماتها المحددة وأهدافها (محو الأمية، التمكين أو غير ذلك).

مجالات الموضوعات

فهناك مدى واسع من الطرق التي يمكن توسيع المنهاج فيها بشكل ملموس في كل جانب موضوعاتي، من وضع مجالات التركيز الأساسية في التعليم الأساسي للكبار إلى مختلف مجالات التعليم المهني من خلال الحلقات الدراسية الكلاسيكية، أو إلى مجالات موضوعات التعلم الليبرالي الشعبي، أو التعلم في السياق المجتمعي. إذا تطلب الأمر، يمكن الدمج كذلك بين المعرفة من مجال معين ومكونات التدريس أو التعليم وعناصره المختلفة في ذلك المجال مثلاً: (طرق تعليم اللغات الأجنبية، أو محو الأمية، أو ما يشابههما).

المهام الإدارية في تعلم وتعليم الكبار

تركز الجزئية الرئيسية في المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار على أعمال التعليم التي تحدث بتفاعل وتواصل مباشر مع المتعلمين/ات. أما مهام التنظيم والتخطيط والتنسيق، فيتم التطرق إليها فقط إلى الحد اللازم لإعداد وتنفيذ العمل التعليمي. يمكن للمدربين/ات أن يستخدموا مرونة المنهاج لتغطية قطاع أوسع من المهام التي يجب على ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار أن ينفذوها، مع التركيز على التخطيط والتنظيم والإدارة على المستوي المؤسسي والبرامجي، بما في ذلك القدرة على التعامل مع مختلف أنواع تقديم المنهاج (التعلم عن بعد، والتعلم المدمج... وغيرها).

الاحتياجات الخاصة بمواقف محددة

تدعو بعض المشاريع إلى نوع معين من ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار مثلاً: (في حالات الأزمات السياسية حيث يجب تنفيذ تدخلات وبرامج تعليمية بطريقة مستهدفة، وكذلك في الأزمات أو الكوارث البيئية). يمكن إضافة التدريب على الصمود والمنعة على العناصر الأساسية للمنهاج في هذه الحالات.

متطلبات الأنظمة والقوانين

قد يكون هناك معايير تأهيل مسبقة لميسري/ات تعلم وتعليم الكبار، إما من خلال التشريعات الوطنية أو من خلال الأنظمة التي تضعها الجهات المزودة لتعلم وتعليم الكبار. يمكن استخدام الجانب المرن من المنهاج لتغطية الكفايات التي تنص عليها هذه الأطر والأنظمة.

إمكانيات التعاون في إنتاج الوحدات التدريبية

يمكن أن يتم استخدام المدخلات من

للأجزاء الإضافية أن تعمل على التوسع أو التقدم في الكفايات التي تم الحصول عليها في الأجزاء الأساسية. أو يمكن أن يتم تخصيص الأجزاء الإضافية لتطبيق والتأمل. بمحتويات الأجزاء الأساسية من المنهاج. يمكن أيضاً أن تركز الأجزاء الإضافية على تحليل حالات وأمثلة معينة أو التعامل مع الطرق المتخصصة أو جوانب محددة من عملية التطبيق للمنهاج. ينجم عن هذا كله مدى واسع من الإمكانيات للتعديل والتكيف للمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار وفق السياقات المحددة والخاصة من التطبيق ووفق الدول والمناطق المختلفة؛ وبما يتلاءم مع مختلف الفئات المستهدفة والمواقف والأوضاع التي يتم تنفيذها. بشكل مختصر، يمكن تفصيل المنهاج حسب مختلف الفئات والأوضاع التي يستهدفها. وقبل كل شيء، يجب أن يتمكن المشاركون/يات من تنفيذ ممارساتهم التعليمية الخاصة وأن يقوموا بجزء الدراسة الفردية بما يتلاءم مع التنوع الجغرافي والثقافي.

تطوير «نسختكم المحلية» من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار

عندما يتم تقديم المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار، يجب أن يتم تكيفه للسياق المؤسسي والمهني الخاص وذلك لدعم تطوير نظام تعلم وتعليم الكبار في ذلك السياق. لم يكن القصد من المنهاج العالمي أبداً أن يعمل كحلٍ واحدٍ منفصلٍ لموضوع التأهيل، وإنما يجب أن يتم تضمينه في السياق الموجود. بشكل عام، يوصى بأن يتم:

- ربط المنهاج مع برامج ونماذج التدريب المحلية المخطط لها.
- مواءمة المنهاج للسياسات الوطنية والمطالب المحلية.

المشاركين/يات في التدريب في تطوير جوانب المنهاج المرنة من أجل ضمان معالجة الاحتياجات والمطالب الخاصة.

أنماط وأشكال التعلم والتعليم المتنوعة

لا يجعل الحضور المتزايد للتقنيات الحديثة في كافة مجالات الحياة تكنولوجيا الاتصال والمعلومات أداة مساعدة قوية للتعليم لكل الوحدات فحسب، بل إنه في حد ذاته يُشكل موضوعاً مهماً للوحدات الإضافية. يمكن تغطية الكثير من القضايا في وحدة تدريبية عن تكنولوجيا الاتصال والمعلومات: فهم التقنيات الرقمية وكيف يمكن استخدامها في تعلم وتعليم الكبار، معرفة متى وكيف يمكن استخدام هذه التقنيات (بالاعتماد على الهدف والموضوع والفئة المستهدفة وغير ذلك)، فهم المخاطر المتعلقة باستخدامها بشكل حصري (خاصةً فيما يتعلق بالأهداف التعليمية الخاصة بالتمكين وزيادة الدافعية والتحفيز وللمجموعات التي تمتلك مهارات أساسية أقل)، وطرق تضمين تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في تعلم وتعليم الكبار وخلق المزيج الملائم مع أنماط التعلم الأخرى. إن نسبة ٣٠٪ المخصصة للجزء المرن من المنهاج هي عبارة عن توصية. وهذا أيضاً يمكن تعديله وتكييفه على سبيل المثال، قد يتطلب معيار ما أن تتم إضافة أجزاء أخرى. أو قد يتم الاعتراف بالخبرات والكفايات المسبقة عوضاً عنها. في مثل هذه الحالات، يمكن تخفيض نسبة وحدات التعلم المنظمة في الجزء المرن بشكل متناسب.

لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يتم تنفيذ المزيج من الأجزاء الأساسية والأجزاء الإضافية بشكل ميكانيكي بحت، بل يجب أن يكون هناك نوع من الربط بينهما. يمكن

- إدماج كافة الجهات ذات العلاقة.
 - التعاون على المستوى الإقليمي إن كان ذلك ممكناً.
 - قبل العمل على تكييف المنهاج للسياق المحلي، يجب على الجهات المنظمة أن تحدد الشركاء الوطنيين المعنيين بتعزيز وتحسين هذا القطاع في الوضع المثالي، سيكونون عبارة عن مزيج من الجهات الحكومية (لترسيخ وتثبيت المنهاج في النظام الوطني للتعليم بشكل مستدام) والجهات المزودة والأكاديميين/ات. يمكن للجهات الأكاديمية أن تسهم بالميسرين/ات والتقييم والمتابعة ومرافقة التنفيذ من وجهة نظر بحثية.
 - يمكن أن تشمل الجهات ذات العلاقة:
 - الجهات الحكومية مثل وزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل، ووزارة الاقتصاد، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة الثقافة، ووزارة التخطيط والسلطات المحلية.
 - المؤسسات الدولية مثل: قطاع التعليم لدى منظمة اليونسكو، والمنظمات الدولية غير الحكومية، وعدد من منظمات التعاون الإنمائي الثنائية المختارة.
 - الجهات المزودة لتعلم وتعليم الكبار من منظمات غير حكومية، ومراكز التعلم والتعليم، والمراكز المجتمعية، والمدارس المهنية، ومراكز محو الأمية، ومراكز تدريب المعلمين/ات والمؤسسات التعليمية الدينية، والقطاع الخاص.
 - الجهات المهنية مثل: المؤسسات التي تعتبر مظلة لمراكز تعلم وتعليم الكبار، وجمعيات المدربين، وجمعيات تعلم وتعليم الكبار، وجمعيات مدربي/ات محو الأمية... وغيرها.
 - معاهد البحث والتعليم العالي مثل: الجامعات، والكليات، والمعاهد.
 - المنظمات التي قد يتقاطع عملها مع تعلم وتعليم الكبار مثل: الغرف التجارية، والمنظمات غير الحكومية في التنمية الريفية، والجهات التي تمثل القطاع الخاص.
- كما يجب أن تتم استشارة الفاعلين على المستويات الوطنية والإقليمية كذلك من أجل:
- استكشاف وتوصيف والتعريف بالواقع الفعلي لتعلم وتعليم الكبار وطواقمه وتمهينه.
 - إجراء تحديد الاحتياجات وتحديد الطرق التي يمكن تنفيذ المنهاج ضمنها.
 - ضمان التلاؤم مع سياسات الحكومات والمانيين من أجل الاستدامة وتأكيد صلة وأهمية المنهاج.
 - تقديم النصح حول الأنظمة القانونية، وخيارات الشهادات، والاعتراف بالتعلم المسبق، والجوانب المالية والموارد.
 - التنسيق مع الجهات الفاعلة التي تقدم برامج شبيهة واستطلاع المسابقات الموجودة والممارسات من أجل ضمان التجسير عوضاً عن التكرار.
- علاوةً على ذلك، يجب تأسيس التواصل مع الخبراء والخبيرات ومصادر الموارد من أجل التخطيط لتنفيذ المنهاج. ويجب مناقشة مفاهيم التدريب مع مجموعة العمل من أجل تنفيذ المنهاج بأفضل قدر ممكن من المصادر والموارد المشتركة.
- من ناحية أخرى، يجب على الجهات المنظمة أن تفكر باحتياجات الجهات ذات العلاقة والموارد والبنية التحتية المتاحة

لمستوى معين أو تكميلها بالتهج والقضايا والمؤلفات المهمة على المستوى المحلي أو الوطني. في حين أن هناك العديد من أنواع التعليم لمختلف أنواع المحتويات، يجب أن تبقى الكفايات الأساسية هي العامود الفقري للبرنامج. فقد تم توفير الموضوعات الرئيسية تحت معظم العناوين في الوحدات، ولكن التوسع ومدى التعمق فيها يعود للمدرسين/لات والمشاركين/لات. بعض الموضوعات تعالج المشكلات المحلية والوطنية مثل النقاشات حول مصطلحات تعلم وتعليم الكبار في اللغة المحلية، أو التبادل مع الجهات الفاعلة في تعلم وتعليم الكبار في الدولة المعنية. ولكن الفرصة الحقيقية للمواءمة مع المستوى الوطني والمحلي تكمن في طريقة التدريب نفسه. يمكن أن تعتمد الموضوعات والتمارين ومجموعات العمل ولعب الأدوار على السياقات المحلية أو خبرات المشاركين/لات. وينبغي أن تتوافق المواد التعليمية مع السياق المحلي والوطني أو يمكن تطويرها من قبل المشاركين/لات كما تنص منهجية REFLECT. في واقع الأمر، إن التدريب الذي يتعد كثيراً عن هذا النهج لن يكون متوافقاً مع مبادئ تعلم وتعليم الكبار ولن يتمكن من تمثيل الروح الحقيقية للمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار.

بشكل متأن قبل البدء بالتنفيذ. في بعض المناطق، يمكن للتعاون ومشاركة المواد التدريبية وتكنولوجيا الاتصال والمعلومات المتوفرة أن تساهم في تخفيض النفقات. كما يمكن استخدام الموارد والمواد المتوفرة من مشاريع أخرى (خاصة باللغات المحلية).

مواءمة المنهاج العالمي للسياق قد تعني أيضاً تضمينه في النظام التعليمي الوطني، أو نظام الشهادات، أو أنواع المزدودين، أو متطلبات الالتحاق بمجال ما، أو في المجالات المالية أو من حيث مساهمة الميسرين/ات المالية للمشاركة فيه. فقد تقدم الجهة المنظمة مساعدة مادية محلية أو وطنية للتدريب أو قد تشارك في الجوانب المتعلقة بموضوع التدريب أو قد تيسر التعاون مع المجتمع المحلي. ومن جهة أخرى، يمكن للزيارات الميدانية أن تجعل المنهاج العالمي أكثر ملاءمة للسياق.

إذن، فيمكن مواءمة المنهاج للسياق المحلي والوطني بعدة طرق، بعضها يتعلق بالجوانب التنظيمية والجوانب الرسمية الموصوفة في الأعلى، وبعضها الآخر يتعلق بالتنفيذ والمحتوى والطرائق. وعلى الرغم من أن المحتويات المقترحة تشكل الأساس المشترك، يمكن مواءمتها

1.8 ضمان الجودة

تقدم توديعها مهماً. كما أن تحديد الاحتياجات والمقارنات والأهداف قد تم خلال هذه العملية، وشمل تصميم المنهاج وكذلك مراجعته الأفكار والتغذية الراجعة التي تعبر عن العديد من الأصوات وعن التعددية في وجهات النظر.

أما فيما يتعلق بضمن الجودة في التنفيذ، فإن المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار يوصي بالكفايات والمحتويات ولكنه لا يصف وصفة إلزامية للإجراءات على المستوي الوطني. لا ينطبق نهج القياس الواحد الذي يلائم الجميع على هذا المنهاج، خاصة في موضوع التقييم، والذي يعتبر واحدة من العديد من الأدوات للمتابعة لجودة البرامج. بهذه الطريقة، يمكن الدمج بين الكثير من النهج والطرق والأدوات. إلا أن القاعدة العامة هي أن ضمن الجودة يجب أن يتم في كافة مراحل التنفيذ، وهذا يشمل الإعداد الجيد والمتأني والتخطيط والرقابة والتدريب الإرشادي والتقييم النهائي. أما الشكل المحدد والأدوات المحددة التي سيتم استخدامها لذلك، فهي تعتمد على الجهات والشركاء الوطنيين.

إذ يمكن استخدام العديد من أدوات ومناهج التقييم والأدوات والموارد المتوفرة والمتاحة للاستخدام لهذا الغرض. قد تجد بعض الدول مرجعاً أو إطاراً مفيداً لمعايير التقييم في ما تقدمه لجنة المساعدة التنموية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2020).

إن ضمن الجودة والمتابعة والتحسين هي أمور لازمة في عملية الإصلاح التربوي وتعتبر إلزامية في المشاريع التعليمية. فمراجعة ونقد وتغيير الطرائق و«المنتجات» لتحسين التعليم هي عملية دينامية مستمرة. وعلى الرغم من أن ضمن الجودة مفهوم منتقد في بعض الأحيان، إلا أنه ضروري كشكل معين من أشكال المساءلة والشفافية والمقارنة، وهو طريقة جيدة لتحسين العمل التعليمي.

تعتمد الجودة في التعليم بشكل كبير على محتوى التعليم والخطاب السياسي والتقاليد الاجتماعية الثقافية... وغيرها الكثير من العوامل. ولذلك فإن الجودة دائماً ما تعتبر قضية سياقية ومنطقية. وليس من السهل إيجاد معايير الجودة العامة وطرق تحسينها. يسعى المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار إلى تحسين نوعية وجودة أنظمة تعلم وتعليم الكبار من خلال وضع المتطلبات لأحد أهم عناصرها وهو الطواقم.

بعيداً عن هذا التركيز، يهدف المنهاج كذلك إلى تحقيق معايير الجودة في مجالات أخرى. على سبيل المثال، يترسخ المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار في علم تعلم وتعليم الكبار ويبني على البحث والأدلة من جهة، وهو متجذر في ممارسات تعلم وتعليم الكبار التي تم فحصها في أوضاع حقيقية في عدة دول من جهة أخرى. إن المبادئ المشتقة من الممارسات الجيدة في مختلف السياقات



المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار

وصف الوحدات التدريبية

الوحدة 0: مقدمة

الغاية

تخدم هذه الوحدة التقديمية هدف إجراء اجتماع أو لقاء منظم ومبني بشكل جيد مع مختلف الأطراف والشركاء والميسرين/ات والمشاركين/ات، من أجل البدء بتنفيذ تدريب المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار. وهي بالتالي تشكّل محتوى الجلسة التقديمية التي تسعى إلى توجيه المشاركين/ات، وتحدث مباشرة قبل البدء بالتدريب. والغاية من هذه الوحدة هي أن يتم وضع أسس رصينة لتنفيذ ناجح ومكتمل للمسار التدريبي. ويتضمن ذلك عدة أبعاد منها:

- أولاً: تقدم الوحدة للمجموعة المشاركة كافة المعلومات ذات الصلة بالمنهاج، بما في ذلك الأهداف العامة، الفلسفة منه، ومحتواه، بالإضافة إلى التفاصيل العملية لتنفيذ التدريب.
- ثانياً: تشجع الوحدة المجموعة المشاركة على تبادل المعلومات الفردية حول الخلفيات المهنية والاحتياجات والتوقعات والتطلعات مع المدربين/ات من أجل تمكينهم من ملاءمة الجلسات والمسار التدريبي لتلك التفاصيل. كما تقدم الجهات المنظمة للتدريب في هذه الوحدة المعلومات حول السياق والظروف

اللوجستية والأدوات وما إلى ذلك من أمور تنظيمية خاصة بالتدريب. ثالثاً: تسهم الوحدة التقديمية بتبادل معلومات التواصل وتطوير علاقة جيدة بين المشاركين/ات والجهات المنظمة والميسرين/ات من أجل خلق بيئة تعلم بناءة.

نمط التقديم

في الوضع المثالي، يجب أن يتم إجراء جلسات الوحدة قبل الانخراط في الوحدات الموضوعائية للمنهاج، وبشكل حضوري وجاهي. كما يفضل أن يتم تخصيص يوم تدريبي كامل لهذه الوحدة. ومن المهم تشجيع كافة المجموعة والميسرين/ات المفترض مشاركتهم في بقية التدريب على الحضور. كما يمكن تنفيذ الجلسات لهذه الوحدة من خلال لقاء افتراضي باستخدام مواد مطبوعة و/أو إلكترونية، والتواصل عبر الإيميل و/أو منصات التواصل الرقمية للنقاش. في كل الأحوال، يجب أن يكون التواصل متعدد الاتجاهات، ويجب الحرص على أن يعبر جميع المشاركين/ات والميسرين/ات والمدربين/ات عن توقعاتهم واحتياجاتهم. إذا لم تسمح الظروف للوقت الكافي اللازم للوحدة 0 والوحدة 1، يمكن تنظيم الوحدة 0 على هيئة لقاء إطلاق

معلومات حول المشاركين/ات وتوقعاتهم

- معلومات عن المشاركين/ات مثل: الخلفية المهنية والخبرات في تعلم وتعليم الكبار.
- احتياجات وتوقعات المشاركين/ات.

توقعات المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار من المشاركين/ات

- الالتزام بالتعلم الفاعل والنشط.
- التأمل والتطبيق العملي لمحتوى التعلم.

بناء العلاقات

- التعرف على المجموعة وفيما بينها.
- تبادل معلومات التواصل.

المتابعة: تكييف التدريب للتوقعات

يجب أن يتم استخدام المعلومات التي جُمعت حول التوقعات والخلفيات والخبرات في الوحدة التقديمية كأساس لتعديل/ تكييف المسار التدريبي وفقاً للسياق الخاص بالمجموعة. إن هذا التكييف يتضمن:

- اختيار الموضوعات للوحدات الخمس الموضوعاتية الأساسية، التي يمكن أن تلائم خلفيات المجموعة المشاركة وفقاً لمجال عملها المحدد، مثلاً في محو الأمية أو التعليم المرتبط بالديمقراطية أو التعليم المرتبط بالتمكين المجتمعي أو التدريب المتعلق بالمهارات المهنية.
- تعريف الوحدة/ات الإضافية الاختيارية بالاعتماد على التوقعات التي تعبر عنها مجموعة المشاركين/ات. يمكن وضع مفاهيم هذه الوحدات الإضافية بشكل مرن طالما أن المعايير الأساسية للجودة قد تم ضمانها. يمكن، بل ويجب،

للبرنامج التدريبي، يتبعه بشكل مباشر البدء بالوحدة 1. كما يمكن أن تعتبر الوحدة التقديمية مساحة للجهات المنظمة للتدريب للالتقاء مع الشركاء الوطنيين والميسرين/ات لاختيار المشاركين/ات ومناقشة اللوجستيات والشؤون التنظيمية الأخرى.

المحتوى

يشمل المحتوى الذي تغطيه الوحدة 0 ما يلي:

معلومات عن المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار

- خلفية عن المنهاج والفلسفة والمبادئ التي يركز عليها.
- هدف المنهاج.
- أهداف التعلم والكفايات التي سيتم تطويرها.
- مقدمة عامة عن الوحدات الفردية.

معلومات عن البرنامج التدريبي

- هيكلية البرنامج التدريبي.
- نمط تقديم التدريب.
- نشاطات التعلم وطرائقها.
- قنوات التواصل.
- الجدول الزمني للتنفيذ.
- مكان تنفيذ التدريب ومراحله.

معلومات عن الجهات المقدمة للتدريب

- معلومات عن المدربين/ات والميسرين/ات مثل:
- الخلفية المهنية والخبرات في تعلم وتعليم الكبار.
 - معلومات التواصل مع المدربين/ات أو الميسرين/ات.
 - معلومات التواصل مع طاقم الدعم الإداري.

يتطلب استخدام معايير وإجراءات مناسبة ومهنية للاعتراف بالتعلم السابق (RPL). وبما أنه لم يتم بالفعل تأسيس مثل هذه المعايير والإجراءات على نطاق واسع، فقد لا يكون من الواقعي اللجوء إليه عند تنفيذ التدريب في الكثير من الحالات. إلا أن أدوات الاعتراف بالتعلم السابق متوفرة بالفعل لميسري/ات تعلم وتعليم الكبار ويمكن تكييفها كذلك للمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار.

أن يتم استخدام الوحدات الإضافية قدر الإمكان، ضمن حدود ومقيدات الموارد المتاحة بالطبع، من أجل تقديم برنامج تدريبي ملائم للاحتياجات الفعلية.

يمكن كذلك إعفاء بعض المشاركين/بات الذين يمتلكون عدداً من الكفايات التي يغطيها المنهاج من المشاركة في الأجزاء التي يمتلكون بالفعل الكفايات فيها. بل ويمكن كذلك التعاون معهم في تلك الأجزاء كمساعدي/ات تدريب. ولكن هذا



الوحدة 1: أساسيات تعلم وتعليم الكبار

الكفايات⁴

إن الأفراد الذين ينهون الوحدة الأولى من المنهاج يعرفون ويدركون وظائف وخصائص قطاع تعلم وتعليم الكبار وأهميته في سياقهم الاجتماعي، كما يمكنهم فهم أهميته بالمقارنة مع السياقات الأخرى والسياق العالمي. وهم قادرون على أن يحددوا دورهم المهني ضمن هذا السياق.

مخرجات التعلم

- يعرفون الأشكال والأنماط المختلفة التي يحدث ضمنها تعلم الكبار وتعليمهم، بالإضافة إلى مختلف مواقع التعلم ومجالاته الرئيسية ومجالاته الفرعية خاصة في مناطقهم/دولهم. يعرفون الوظائف الرئيسية والفوائد الرئيسية من تعلم وتعليم الكبار. على دراية بالعناصر الأساسية لسياسات تعلم وتعليم الكبار (بما في ذلك التمويل وظروف وعوامل الأثر القانونية)، وأهم الجهات الفاعلة في دولهم/ مناطقهم وعلى المستوى العالمي.
- قادرين على تكوين فهم أساسي للتطورات الدولية والأجندات العالمية المتعلقة بتعلم وتعليم الكبار وتأثر به في سياقهم.
- يعرفون عن سوق تعلم وتعليم الكبار، ما الجهات المزودة له، وما البرامج/ العروض الموجودة، ومن الفئات المستهدفة.
- يعرفون الخصائص الأساسية لتمهين تعلم وتعليم الكبار والمسارات المختلفة لذلك، وقادرين على تتبع
- سيصبح الأفراد الذين ينهون هذه الوحدة التدريبية الأولى من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار:
- قادرين على فهم تعلم وتعليم الكبار كمجال وقطاع من السياسات والممارسات والبحوث والعلم، وكيف يتشكل ضمن مختلف الفلسفات التربوية والمناهج المختلفة لفهم طبيعة الإنسان والمبادئ الأخلاقية التي يعتنقها.
- مدركين أن مختلف ممارسات تعلم وتعليم الكبار تتطور بعلاقتها مع العوامل السياقية، الاجتماعية، والاقتصادية، والجغرافية، والسياسية، والثقافية، والبيئية.
- قادرين على فهم المصطلحات والمفاهيم الأساسية في هذا القطاع، تلك المستخدمة عالمياً، وكذلك في المناطق/ الدول التي يأتون منها.
- يعرفون الاختلاف بين تعلم الكبار الرسمي وغير النظامي وغير الرسمي، وأهمية كل منها والتقاطعات والعلاقات فيما بينها.

4- لا يُقصد بالكفاية المعنى الضيق للقدرة على التصرف، بل إنها تعني المعارف والتوجهات الأساسية اللازمة لتنفيذ المهام المعينة التي تصفها الوحدات التالية بشكل مسؤول.

الموضوعات الرئيسية

الأسس النظرية وتنوع تعلم وتعليم الكبار

- الافتراضات الإنسانية الأساسية حول مضامين مصطلحات مثل: الرجال والنساء، والمجتمع، والكبار والبالغين، والتعليم والتعلم، والعلاقات الاجتماعية ومسار الحياة.
- المناهج (الأساليب) الرئيسية لتعلم وتعليم الكبار ونظريات التعلم والتعليم بما في ذلك:

- الإيجابية والعملية والتحررية والإنسانية والاجتماعية البنائية.

- مساهمات الحركات الاجتماعية في تعلم وتعليم الكبار (النسوية والتحرر من الاستعمار والحركات البيئية).

- التعليم الشعبي والنظرية النقدية في تعليم الكبار وممثليها (نظرية باولو فرييري وغيرها).

- وجهات النظر من المجتمعات الأصلية حول تعلم وتعليم الكبار.

- القضايا الأخلاقية في تعلم وتعليم الكبار والخصائص القيمة له.

تأسيس القطاع (المجال): ماذا يعني تعلم وتعليم الكبار؟ وماذا يتضمن؟

- تعلم وتعليم الكبار كمجال أو قطاع ممارسة وما يفرقه عن غيره من المجالات.

- مكان تعلم وتعليم الكبار في النظام التعليمي.

- السياقات الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية، والبيئية، وجذور تعلم وتعليم الكبار.

- المفاهيم والتعريفات الأساسية (تعلم وتعليم الكبار، التعلم مدى الحياة،

والتأمل بمسارهم المهني الخاص، ودورهم كميسرين/ات لتعلم وتعليم الكبار.

- يستطيعون التأمل بشكل ناقد بوظائف ومصالح مختلف الجهات الفاعلة في قطاع تعلم وتعليم الكبار، وكذلك بعوامل وعلاقات القوة الموجودة فيه.

العلاقة مع الوحدات الأخرى

إن غاية هذه الوحدة هي تطوير فهم أساسي للمفهوم العام لتعلم الكبار وتعليمهم ومضامينه وجوانبه المحورية. بهذا المعنى، فإن هذه الوحدة تقدم معرفة أساسية حول قطاع تعلم وتعليم الكبار (السياسات والممارسات)، وهي بالتالي مرتبطة مع كل الوحدات التدريبية الأخرى. ولا بد أن ينعكس كذلك واقع تعلم وتعليم الكبار في الثقافة والسياقات في الوحدات الأخرى، مثل: طرائق التدريس (الوحدة الرابعة)، والتقييم (الوحدة الخامسة)، ونظريات التعلم (الوحدة الثانية)، ومفاهيم التواصل وديناميات مجموعات التعلم (الوحدة الثالثة). كما أن الدافعية والمشاركة في تعلم الكبار (الوحدة الثانية) هي أيضاً قضايا مرتبطة بشكل وثيق بالسياق الذي يتم تنظيم تعلم وتعليم الكبار فيه.

من ناحية أخرى، فإن أدوار ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار والتوجهات والقيم المهنية التي تقدمها هذه الوحدة كموضوعات، سيتم التطرق إليها كذلك مرة أخرى عند الحديث عن مبادئ تعلم وتعليم الكبار النظرية (الوحدة الثانية). كما سيتم استكشاف أنماط الفهم المختلفة لتعلم وتعليم الكبار وتطوره ومناهجه الفلسفية بشكل أكبر باستخدام نظريات التعلم. ولذلك من المهم الرجوع لهاتين الوحدتين معاً بشكل مستمر.

- الحساسية للنوع الاجتماعي.
- مواجهة عدم المساواة في النوع الاجتماعي من خلال تعلم الكبار وتعليمهم .

علاقات القوة في التعليم وفي صنع السياسات

- العلاقات بين المعلمين/ات والمشاركين/ات.
- العلاقات داخل مجموعة التعلم.
- التمكين في تعلم وتعليم الكبار.

سياسات تعلم وتعليم الكبار

- سياسات تعلم وتعليم الكبار: الخصائص والجهات الرئيسية الفاعلة.
- الجهات الفاعلة وطنياً وإقليمياً ودولياً (من جهات حكومية، وغير حكومية، ومن القطاع الخاص، والمتطوعين/ات والمجال الأكاديمي والبحثي، ومنظمات المجتمع المدني المحلية... وغيرهم من الجهات الفاعلة على مستوى المجتمعات المحلية).
- التطورات الدولية المتعلقة بتعلم وتعليم الكبار مثل: (أجندة التعليم 2030، ومؤتمر كوفنتريا (المؤتمر الدولي لتعلم وتعليم الكبار... وغيرها).
- سياسات تعلم وتعليم الكبار الوطنية: الخصائص والتحديات والأطر الوطنية: - الإطار القانوني الناظم لتعلم وتعليم الكبار.
- قضايا التمويل ونماذجه.
- أنواع البيانات واستخداماتها.

- سوق تعلم وتعليم الكبار: مشهد (خارطة) الجهات المزودة أو المقدمة لتعلم وتعليم الكبار والبرامج المتوفرة والعروض والطلب على تعلم وتعليم الكبار.
- الفئات المستهدفة وقدرتها على

- السياقات الوطنية والإقليمية).
- أشكال وأنماط التعلم التنظيمية:
- - تعلم الكبار الرسمي وغير النظامي وغير الرسمي.

- مواقع التعلم المختلفة والجهات المختلفة المزود والمقدمة له.

- التجسير بين مختلف الأنماط لتعلم وتعليم الكبار (الاحتياجات والنماذج، مثل: الاعتراف والتحقق والاعتماد (RVA) والتقييم القبلي للتعلم (PLA)).

- مجالات/ قطاعات الممارسة المختلفة ومحتويات تعلم وتعليم الكبار: التعليم العام، التدريب المهني، محو الأمية، التعليم المجتمعي، التربية المدنية، التعلم الأسري والتعلم بين الأجيال.

الوظائف والغايات والفوائد الرئيسية لتعلم وتعليم الكبار

- لماذا تعلم وتعليم الكبار؟ وظائفه الرئيسية (التعليم التعويضي والتطوير والتمكين والابتكار).
- الوظائف المتعلقة بأدوار الكبار (البالغين) في المجتمع في مختلف مواقع وأدوار الحياة والعمل وفي مختلف المراحل العمرية، والترابط فيما بين تلك الأدوار.
- الفوائد الرئيسية لتعلم وتعليم الكبار للأفراد والأسر والتجمعات والاقتصادات والمجتمعات والإنسانية ككل.

جوانب النوع الاجتماعي لتعلم وتعليم الكبار

- النوع الاجتماعي والمشاركة في تعلم وتعليم الكبار.
- سياسات التعليم وطرائقه وموارده

إن الموضوعات التي تم ذكرها هنا تقدم إطار عمل للقضايا التي يمكن ويجب أن تنعكس في هذه الوحدة التدريبية. إنه ليس إلزامياً وليس موصىً به أن تتم تغطية كل موضوع بشكل متتالي، ولكن يمكن للمدرّبين/لات والمشاركين/لات أن يختاروا تلك الموضوعات التي يرونها أكثر أهمية لهم ليستكشفوها بعمق (ويجمعوا ما بينها إن كان ممكناً) ضمن سياق المخرجات المأمول الوصول إليها. كما يمكن أيضاً الجمع بين الموضوعات: على سبيل المثال، يمكن لورشة عمل أو لعبة تحفيزية حول السياسات أن تتضمن الحديث عن الجهات الفاعلة التي يجب أن تدرس وتناقش المحتوى، والفئات المستهدفة والتمويل ضمن نطاق سياق وطني معين.

من المهم أن يدرك المشاركون/لات مدى تنوع أشكال وأنماط تعلم وتعليم الكبار، وأن يتعرفوا على المحتوى والموضوعات والمجالات والقطاعات التي يغطيها. ويجب أن يتعرفوا على المدى والتنوع في تعلم وتعليم الكبار وفوائده في مختلف المجالات وعلى كل مستويات المجتمع. إذ يمكن لتعلم وتعليم الكبار أن يلبي عدة غايات وفقاً لوجهات نظر معينة. يمكن أن يتم التركيز على سوق العمل المتعلق بالمهارات المهنية، أو تعزيز الفهم المشترك والتماسك الاجتماعي أو التمكين للأفراد والمجتمعات للتحكم بمصائرهم. إن خيارات المشاركين/لات تتشكل بشكل كبير من خلال الغاية المحددة التي يعملون ضمنها. ويجب على هذه الوحدة التدريبية أن تعطيهم المساحة ليتعرفوا على الغايات الأخرى المتعلقة بتعلم وتعليم الكبار.

الوصول للتعليم والمشاركة فيه (أهمية المشاركة والمعوقات لها وطرق معالجتها).

تعلم وتعليم الكبار كمجال بحثي وكمبحث علمي أكاديمي وكمهنة

- تعلم وتعليم الكبار كمجال بحثي وكمبحث أكاديمي.
- الدراسات التطبيقية والبيانات الوطنية والعالمية.
- النهج المختلفة لتعلم وتعليم الكبار ومفهوم الإندراغوجيا.
- تعلم وتعليم الكبار كمهنة.
- الوظائف في تعلم وتعليم الكبار: المسارات المهنية ونقاط البداية وفرص التطور المهني.
- التأمل في المسارات الشخصية والدافعية الشخصية من جانب بناء السيرة الذاتية المهنية.

ملاحظات حول التنفيذ

بما أن تعلم وتعليم الكبار يتشكل بقوة بتأثير السياق الاجتماعي الذي يحتويه، فإن هذه الوحدة التدريبية تحتاج لأن تكون ملائمة للسياق لدرجة عالية أكثر من أي من الوحدات الأخرى.

يجب على المشاركين/لات أن يتبادلوا خبراتهم كنقطة بداية لتركيز محتوى الوحدة حول واقع معين في تعلم وتعليم الكبار في دولتهم/منطقتهم. يجب أن تتم مقارنة المصطلحات والمفاهيم والتعريفات مع اللغات الأخرى، كما يجب أن يتم عكس التطورات الوطنية ضمن السياق العالمي. من الضروري مقارنة السياقات المختلفة والمفاهيم المختلفة والتفكير فيها من أجل إدراك خصوصية السياق المحدد (مثلاً السياق الفردي للدولة أو للمجتمع).

ومحتويات تعلم وتعليم الكبار، بالإضافة إلى مواقع التعلم المحلية والوطنية والدولية. ولكن هناك تحدّ خاص يكمن في ربط النقاش حول تعلم وتعليم الكبار بما فيه الحديث عن التمهين والمسارات المهنية المختلفة مع الواقع الشخصي للمشاركين/ات وأدوارهم الخاصة كميصري/ات تعلم وتعليم الكبار في سياق محدد. إذ يمكن التوصل للعلاقات بين الجانبين من خلال مجموعات العمل الصغيرة والطرق الإبداعية ومهام التأمل الذاتي. كما يجب أن يكون التأمل الذاتي في سياق العمل الفردي للميسرين/ات لتعلم وتعليم الكبار (في ظل خافية المعرفة العامة عنه) عنصراً أساسياً من العمل ضمن هذه الوحدة التدريبية.

النطاق الموصى به للتنفيذ

- 30 ساعة تدريبية = 5 أيام (يمكن تكييف ذلك وفقاً لمعارف المشاركين/ات السابقة ومستويات تعليمهم).
- 24 ساعة من الدراسة الذاتية والتقييم.
- التطبيق العملي والتمارين، مثل زيارة المشاريع (يمتد هذا الجانب بين 20 و 50 ساعة).

ليس من الضروري الالتزام بالترتيب الذي تقدمه الوحدة للموضوعات. فمن ناحية منهجية، قد يكون من المفيد البدء بمفهوم ومضمون ودور «ميسرة - / معلمة - /مدربة الكبار»، وربطه بوجهة نظر السيرة الذاتية المهنية للمشاركين/ات قبل البدء باستكشاف خصوصيات المجال بالمزيد من العمق. إن النقطة الأساسية هنا هي التوصل إلى توازن بين المعرفة التحليلية البحتة المجردة ووجهات نظر المشاركين/ات. لذلك يُصح بشدة أن يتم البناء على خبرات المشاركين/ات الشخصية بقدر الإمكان.

التطبيق العملي والتأمل

تعتبر كيفية تقديم أسس ومبادئ تعلم وتعليم الكبار عنصراً أساسياً لهذه الوحدة التدريبية، من حيث الموضوع ومن حيث علاقته بخبرات المشاركين/ات. من بين الأدوات الملائمة لذلك طرق العرض والدراسة الذاتية وعمل المجموعات. كما يجب ربط كل جزء نظري بالخبرات الشخصية و/ أو التبعات والمضامين العملية. من الممكن البدء بالخبرات ومن ثم التأمل، وتطوير المفاهيم والأطر النظرية. كما قد تكون الزيارات الميدانية للمشاريع مفيدة، خاصةً إذا كان الهدف تقوية العلاقة مع المؤسسة. بالإضافة إلى أنه يمكن استخدام الصور والفيديوهات (قصص من الحياة وقصص حول التشغيل والتوظيف وغيرها) لإظهار التنوع والتعددية في أنماط وأشكال



الوحدة 2: نظريات تعلم وتعليم الكبار

الكفايات

إن الأفراد الذين يnehون الوحدة الثانية من المنهاج يكوّنون معرفة حول نظريات التعلم ويمكنهم أن يربطوها مع ممارساتهم التعليمية الخاصة. وهم يعرفون الخصائص الاجتماعية والنفسية والتحفيزية لتعلم الكبار، ويأخذون ذلك بعين الاعتبار في تخطيطهم وتنفيذهم لنشاطات التعليم.

مخرجات التعلم

التعليمية والطرق التي تؤثر ثقافتهم وسياقهم الثقافي فيها على عملية التعلم.

- مدركين للأدوار المختلفة للمدرّبين/لات ويمكنهم أن يحددوا العوامل التي تقرر أي دور من هذه الأدوار يلائم كل موقف.
- قادرين على التأمل بأدوار المدرّبين/لات في ممارساتهم المهنية الخاصة وفي سياقهم الثقافي المحدد.

العلاقة مع الوحدات الأخرى

تركز هذه الوحدة على نظريات التعلم وتعطي أفكاراً حول عملية التعلم بحد ذاتها. وهي ترتبط بشكل قوي بنظريات تعلم وتعليم الكبار وفلسفته وتصوراته وأفكاره ووظائفه وسياقاته (الوحدة 1). وفي ذات الوقت، تشكل هذه الوحدة قاعدة مهمة لتطبيق مختلف الطرائق في تعليم الكبار (الوحدة 4) والتواصل مع مختلف أنواع المشاركين/لات (الوحدة 3). ترتبط مبادئ التدريس والتعليم بشكل خاص بالطرق المستخدمة (الوحدة 4)، ولكنها تتعلق كذلك بالتوجهات المهنية والأدوار والتنظيم (الوحدة 5).

سيصبح الأفراد الذين يnehون هذه الوحدة التدريبية الأولى من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار:

- يعرفون مبادئ والخصائص الرئيسية لتعلم الكبار مقارنةً بتعلم الأطفال.
- يعرفون ويفهمون دافعية التعلم عند الكبار بمختلف السياقات وقادرون على زيادة هذه الدافعية.
- قادرين على تحديد عوائق وعقبات التعلم والحد منها وإزالتها إن كان ذلك ممكناً.
- يعرفون مختلف النظريات التعليمية وافتراداتها الفكرية وأهم مفاهيمها ومصطلحاتها ومبادئها بالإضافة إلى تبعاتها ومضامينها لعملية التعلم.
- يعرفون نوع ونمط التعلم الملائم لمختلف المحتويات والأهداف التعليمية والسياقات والأفراد والمجموعات المستهدفة، ويمكنهم أن يطبقوا طرائق تعليم ملائمة لذلك.
- قادرين على التأمل بفهمهم الخاص لنظريات التعلم للكبار وبمراجعتهم

الموضوعات الرئيسية

المصطلحات والتعريفات والمفاهيم

- التعليم، التعلم (مدى الحياة، على مسار الحياة الكاملة)، التدريب، المعرفة، المهارات، التوجهات.

الدافعية ومعيقاتها

- أنواع الدافعية في تعلم وتعليم الكبار وتحولاتها خلال التعليم.
- النظرية الإنسانية للدافعية (مثلاً هرم ماسلو للاحتياجات).
- أنواع المعوقات المتعلقة بعملية التعلم وطرق الحد منها.

مبادئ تعلم الكبار

- الاختلافات بين التعلم في الطفولة والتعلم بعد سن الرشد.
- أهمية الخبرات ومعارف المشاركين/لات كمورد قبلي لعملية التعلم/التعليم.
- الأساليب التشاركية والمبادئ الموجهة نحو المشاركة في تعلم وتعليم الكبار.

النُهج والتصنيفات المختلفة لنظريات تعلم الكبار

- علم النفس التطوري كأساس لتعلم الكبار (النهج الاجتماعي الثقافي في مقابل النهج الفردي، والموضوع في مقابل الهدف).
- علم النفس الذهني المعرفي كأساس لتعلم الكبار:
- القدرات الذهنية المعرفية وتطورها على مدار حياة الكبار.
- الذكاء المبلور والمرن والذكاءات المتعددة.
- التفكير النقدي وتطوير التأمل النقدي في تعلم وتعليم الكبار.

• النظريات الفكرية الفلسفية للتعلم:

- السلوكية وتعلم الكبار (المبادئ الأساسية والتطبيقات).
- المعرفية وتعلم الكبار (المبادئ الأساسية والتطبيقات).
- البنائية وتعلم الكبار (المبادئ الأساسية والتطبيقات).
- التعلم التحولي ونظريات جاك ميزيروف والتحول الفردي والمجمعي والاجتماعي.
- التعلم التجريبي ودائرة كولب للتعلم (القسم 1.5 الشكل رقم 1).
- البراغماتية والتعلم الموجه نحو الموضوع (المبادئ الأساسية والتطبيقات).

- العلوم العصبية وفوائدها في تعلم وتعليم الكبار.
- التعلم الاجتماعي والعاطفي والضماني وأنماط التعلم الممزوجة بفعل العوامل الثقافية.

تطبيقات نظريات التعلم

- نظريات التعلم ومبادئ التعليم في تعليم الكبار.
- أنماط التعلم التقليدية والمعرفة الأصلية وأنماط التعلم المختلفة في تعلم وتعليم الكبار.

أدوار المدربين/لات

- الأدوار المختلفة: المحاضرة، الميسرة، المنشطة، المقيم/ة وغيرها.
- مواءمة الدور مع الهدف والسياق والمشاركين/لات والمحتوى وغيره.
- التأمل في تصورات المشاركين/لات أنفسهم عن أدوار المدربين/لات.

ملاحظات حول التنفيذ

بما أن تعلم الكبار معتمد على نظريات علمية، فلا بد أن يتم الإعداد بشكل جيد لعملية التعليم وفي تصميم المساق

والتعليم للكبار وأهم القضايا المرتبطة به. يجب أن يعكس معنى ومحتوى مختلف النظريات في سياق ثقافي فعلي يشكّل ويحدد طريقة تفسير وتطبيق تلك النظريات. إن النظريات المقترحة تغطي أساسيات التوجهات الفكرية والافتراضات الموجودة وكذلك المفاهيم التعليمية المشتقة منها، ولكن يمكن جمعها مع النهج النظرية الخاصة بثقافات أو مناطق معينة.

من الأهمية بمكان أن يرى ويدرك المشاركون/لات خصائص وسمات وإمكانات كل واحدة من النظريات من ناحية تطبيقية في مختلف المواقف والمحتويات والمجموعات المستهدفة. يجب على الأفراد الذين يكملون المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار أن يتأملوا في السمات التي يمتلكها المشاركون/لات في تدريباتهم وكيف يمكن استخدام هذه السمات بشكل فعال لتطوير ممارسات التعليم وتضمين نظريات التعلم فيها. كما يجب عليهم أن يتأملوا في أي من الأدوار للمدربين/لات يرغبون ويفضلون ويتوسعون في تطوير القدرات لتلك الأدوار. علاوة على ذلك، يجب أن يكونوا محفزين ليستمروا في التعلم بطريقة هم الخاصة بشكل رسمي وغير نظامي وغير رسمي.

التطبيق العملي والتأمل

يعتبر الجزء النظري من هذه الوحدة تحدياً للنهج التفاعلي والتشاركي للمدربين/لات. ويمكن تقديمه بمواقف تعليمية مختلفة تبين وتشرح النظريات المختلفة. يمكن للمشاركين/لات أن يكملوا مهام صغيرة نموذجية مع كل نظرية تعلم وأن يشاهدوا فيديوهات قصيرة توضح تلك النظريات. كما يمكن استخدام حياة وخبرات المشاركين/لات كأمثلة على مراحل التعلم وفق النظريات المختلفة. في ذات الوقت، يمكن مناقشة

الفردية. يجب أن يتم الدمج بين العروض على الشاشات والتعليم التفاعلي، ولعب الأدوار والمحاكاة مع الخبرات الفعلية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتمكن المشاركون/لات من استكشاف مضامين وتبعات نشاطهم وعملهم التعليمي مع مجموعة العمل ومن خلال الدراسة الفردية والتطبيق العملي.

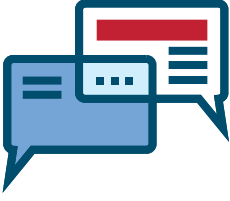
يجب أن يتم ربط مبادئ ونظريات الوحدة 2 بالأمثلة من ممارسات تعلم وتعليم الكبار، ويفضل أن يتم اشتقاق الأمثلة من المشاركين/لات أنفسهم. بشكل خاص، يمكن للمشاركين/لات أن يبنوا مبادئ تعلم وتعليم الكبار (تعلم وتعليم الكبار كعملية موجهة نحو المشاركين/لات ومبنية على الخبرات ومرتبطة بالمجتمع والحياة الواقعية والعمل الفعلي وما إلى ذلك).

لا يُقصد بالتركيز على نظريات التعلم الدراسة المفاهيمية أو التركيز على وجهات نظر المؤلفين والمفكرين الفردية، وإنما القصد هو إبراز الجوانب المهمة للتطبيق العملي لعمل ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار: ما الغاية من التعلم في مواقف فعلية من وجهة نظر النظريات؟ هل يجب التركيز على المعرفة أم المهارات أم القيم؟ هل المقصود هو التركيز على التدريب من أجل التمكين والتوعية؟ ما علاقة المتعلم/ة بالمعلم/ة؟ يجب أن يتمكن المشاركون/لات من استطلاع أنواع نظريات التعلم الملائمة لمواقف معينة ومحتويات معينة ومجموعات معينة (التدريب المهني، تمكين النساء، الريادة للشباب العاطلين عن العمل، التثقيف الأسري، التعليم من أجل السلام والتعددية الثقافية وما إلى ذلك). ليس ضرورياً أن يتم تغطية كامل النظريات بعمق، ولكن المهم هو فتح مجال تكوين خلفية معرفية عن الأنواع الرئيسية للتعلم

النطاق الموصى به للتنفيذ

- 30 ساعة تدريبية = 5 أيام (إذا كان للمشاركين/لات معارف سابقة أو خلفية تربوية يمكن تخفيض هذا الجزء لـ 24 ساعة تدريبية أي ما يعادل 4 أيام تقريباً).
- 24 ساعة من الدراسة الذاتية والتقييم.
- التطبيق العملي والتمارين (يمتد هذا الجانب بين 20 و 50 ساعة).

عمليات التعلم الخاصة بالمشاركين/لات ودوافعهم للمشاركة في هذا المساق كمقدمة أو كمادة للموضوعات المختلفة. يستطيع المشاركون/لات أن يعملوا في مجموعات لتحليل الدافعية والعقبات ولاقترح أساليب ملائمة لتعزيز الدافعية للتعلم والحد من العقبات في وجهه. كما يمكنهم أن يركزوا على سياقهم المحلي الخاص ويناقشوا القضايا الفردية من وجهة نظر مجتمعهم (مثلاً ظروف الإطار العام أو النشاطات التعليمية الملائمة لموقف معين).



الوحدة 3: التواصل وديناميات عمل المجموعات في تعلم وتعليم الكبار

الكفايات

إن الأفراد الذين ينهون الوحدة الثالثة من المنهاج يصبحون على معرفة بالمبادئ النظرية للتواصل، ويمكنهم أن يطبقوها في عملهم التعليمي مع الكبار. كما سيصبحون على وعي بالنظريات الرئيسية في ديناميات المجموعات، ويمكنهم أن يطبقوا هذه النظريات في نشاطهم التعليمي التعلّمي وأن ينفذوها لخصائص المجموعات التي يعملون معها بشكل يساهم في تحريك العمليات الاجتماعية.

مخرجات التعلم

- قادرين على التعامل مع المشكلات ومعالجة النزاعات والمواقف السلبية والتفاوض مع المشاركين/ات «الذين يشكلون تحدياً» بشكل ناجح.

العلاقة مع الوحدات الأخرى

ترتبط هذه الوحدة بشكل وثيق بطرائق وأساليب التعليم (الوحدة 4). حيث إن معرفة مبادئ التواصل الجيد والتوجيه للمجموعات ستسمح للمشاركين/ات بتطبيق الطرائق الملائمة بما فيها تلك التي لم تكن موصوفة أو ممارسة بشكل تفصيلي خلال المساق أو التي تبرز أثناء الدراسات المتجددة. كما أن هذه الوحدة مترابطة مع الوحدة 1 والوحدة 2، من حيث طرق وخصائص ودوافع وأنماط التعلم لدى الكبار بشكل خاص. فالتواصل الفعال وبيئة العمل الجيدة في المجموعة هي أكثر العوامل التحفيزية أهمية، ولكن يمكنها أن تكون كذلك أصعب العقبات أمام تعلم الكبار إذا لم تكن داعمة وإيجابية. تعطي هذه الوحدة إجابات عملية للأسئلة العامة حول تعلم وتعليم الكبار، وتقدم أمثلة ملموسة للجوانب الفردية من نظريات التعلم، وخاصة تلك التي تعنى بالعلاقة بين المعلم/ة والمتعلمين/ات الكبار (الوحدة 2).

سيصبح الأفراد الذين ينهون هذه الوحدة من المنهاج:

- مدركين لطبيعة وعناصر التواصل وأهمية التواصل التفاعلي والبناء والمحفل.
- على معرفة بقواعد التواصل اللفظي، وما وراء اللفظي، وغير اللفظي وقادرين على تطبيقها في عملهم التعليمي.
- يمكنهم أن يحددوا من أو يتعاملوا مع معوقات التواصل وأن يوجودوا بيئة داعمة إيجابية من خلال نمطهم في التواصل.
- مدركين لخصائص مختلف أنماط التواصل وقادرين على تطبيقها في عملهم التعليمي.
- يستخدمون عناصر الإرشاد والتوجيه في عملهم التعليمي.
- قادرين على فهم وإدارة وتوجيه آليات تفاعل المجموعات لضمان نجاح مستدام للتعلم.
- قادرين على ملاءمة العمليات لتطبيق مع ديناميات عمل المجموعات التي يعملون معها.

الموضوعات الرئيسية

التواصل في تعلم وتعليم الكبار

- السمات الرئيسية للتواصل المُتّرم لتعدد الثقافات والمراعي للنوع الاجتماعي.
- أساسيات استخدام التواصل الاجتماعي والتواصل الرقمي في التعلم والتعليم.

ديناميات المجموعات في تعلم وتعليم الكبار

- أنواع وخصائص مجموعات التعلم.
- أهمية دينامية المجموعة في عملية التعلم والتعليم.
- نماذج تطور المجموعة: المحتوى والنشاطات والعلاقات في مختلف مراحل تطور المجموعة.
- تصميم ثقافة المجموعة:
- الأدوار والمجموعات الفرعية والقيم والهرمية والقواعد.
- بناء الثقة وتعزيز الانفتاح.
- التوازن ما بين أهداف المجموعة وأهداف الأفراد.

- مبادئ العمل وطرق وتقنيات وآليات توجيه ديناميات المجموعة والتدخل في سيرورتها.
- الأدوار المختلفة لميسري/ات تعلم وتعليم الكبار في مجموعة التعلم بالاعتماد على السياق والثقافة والهدف ودينامية المجموعة، وتعدد المهام.
- استراتيجيات التواصل وآلياته لحل المشكلات والنزاعات والقضايا السلوكية.

- طبيعة التواصل وعناصره ومبادئه الأساسية.
- العناصر الأساسية التي تؤثر في التواصل (النوع الاجتماعي، والثقافة والسياق، والسمات الشخصية والقيم، وما إلى ذلك).
- التواصل في مختلف نظريات تعلم وتعليم الكبار.
- أنواع ومستويات والسمات الأساسية للتواصل:
- التواصل المرئي وغير المرئي والجوانب العاطفية والانفعالية من التواصل في التعليم.
- مكونات وقواعد وتقنيات التواصل اللفظي الفعال، والإصغاء النشط وتجنب «قاتلات» التواصل وطرح الأسئلة.
- أهمية وقواعد التواصل غير اللفظي والتواصل ما وراء اللفظي في تعليم الكبار.
- التواصل السلمي والتوكيدي ودور التعاطف والتحفيز والتمكين والتفاعل في التواصل.
- تقديم التغذية الراجعة للمتعلمين الكبار كوسيلة للتطوير والتمكين، والطرق المختلفة للقيام بذلك.
- التعبير عن النقد وتقبل النقد خاصةً في السياق التعليمي.
- التعامل مع مختلف أنماط التواصل.
- جوانب التوجيه والإرشاد وتقنياته الأساسية.

ملاحظات حول التنفيذ

مختلفة والانفتاح على المواد والطرق والأساليب المختلفة التي تتم مناقشتها.

إن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتواصل الرقمي في التعلم والتعليم أمر آخذ بالتزايد، ولذلك لابد من مناقشة الإمكانيات التي يجلبها والمخاطر التي تنضوي عليه، من منطلق الخبرات ذات الصلة التي يمكن تطبيقها في المواقف التعليمية التعليمية. ويجب هنا لفت الانتباه لإمكانية التوسع الإضافي في هذا الموضوع مع المشاركين/ات.

التطبيق العملي والتأمل

يُنصح بأن يتم العمل مع أمثلة واقعية من حياة المشاركين/ات وبيئاتهم المهنية المحددة، وأن يتم استخدام الموضوعات من الوحدات السابقة في الأمثلة. كما يجب تشجيعهم على التأمل في أنماط تواصلهم الخاصة. وهنا، من المهم بدء التأمل باستخدام نمط التواصل بين الميسر/ة والمجموعة كمثال جيد (خاصةً فيما يتعلق بالاتصال السلمي وغير المتسلط والبناء). ويوصى بأن يتم استخدام جلسات تأمل وتمارين قصيرة لمواقف واقعية ضمن المجموعات الصغيرة. أيضاً، يجب أن يتم تطبيق نهج تشاركي تفاعلي في التمارين بقدر الإمكان لضمان تعلم وتطبيق فعال على المدى البعيد.

يحتاج المشاركون/ات لأن يراجعوا ويفكروا في الخبرات الحالية والسابقة داخل وخارج مجموعة التعلم. وهناك طرق متنوعة للقيام بذلك/ التمارين القصيرة، المهام الصغيرة لمجموعات العمل، العروض المصورة، فعاليات القياس الاجتماعي والاختبارات، الصور والأفلام القصيرة. كما أن طرق فعاليات المجموعات ممكن أن تكون

يجب أن يكون المشاركون/ات قادرين على التمييز بين المعرفة بالقواعد الخاصة بالتواصل وبين القدرة على تطبيقها، الأمر الذي يتطلب التأمل بالسلوكيات الذاتية والتمرن عليها. تسعى هذه الوحدة لأن تزيد من وعي المشاركين/ات بالتواصل ليس فقط كمهارة حياتية منفردة، وإنما كمجموعة معقدة من المهارات والتوجهات لنقل المعرفة والقيم. لذلك تدعو الوحدة إلى مجموعة متنوعة من المنهجيات والطرق والأساليب المبدعة.

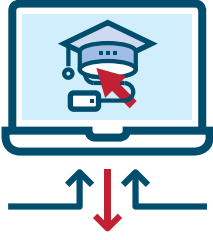
يمكن توضيح الجوانب المختلفة من التواصل وتقديمها بأسلوب نموذجي وبالاعتماد على الأمثلة من المواقف المألوفة للناس باستخدام طرق متنوعة من العروض الإلكترونية القصيرة مثلاً (لتقديم نظريات التواصل) إلى الرسومات التوضيحية والنماذج البصرية والصور والتسجيلات المرئية والأفلام القصيرة. كما أن لعب الأدوار والمحاكاة يعتبران نموذجيان لاستكشاف الموضوعات التي تطرح في هذه الوحدة والتي تركز على المهارات الحياتية الناعمة أكثر من النظريات حول التواصل. وهي أيضاً طرق جيدة لتقديم الجوانب المحلية والثقافية والوطنية من التواصل، حيث يتم العمل مع أمثلة واقعية حية في التعليم، مما يمكن المشاركين/ات من فهم والارتباط بالموضوع والتأمل فيه.

على الرغم من أن هذه الوحدة تتضمن جزءاً نظرياً، إلا أنه يجب أن يُطرح باستخدام الأمثلة الفعلية. من المهم جداً خلق بيئة من الثقة والمتعة يتمكن المشاركون/ات فيها من مشاركة خبراتهم ورواية قصصهم والتأمل بأنماطهم الخاصة من التواصل وخبراتهم معه ضمن مجموعات

النطاق الموصى به للتنفيذ

- 24 ساعة تدريبية = 4 أيام تقريباً.
- 20 ساعة من الدراسة الذاتية والتقييم.
- التطبيق العملي والتمارين (يمتد هذا الجانب بين 20 و 50 ساعة).

ملائمة، مثل: الدراما النفسية، لعب الأدوار، الحوار المنظم، الألعاب بما فيها الألعاب الثقافية، والتمارين التي يتم فيها خلق موقف معين داخل المجموعة وممارسة التصرف معه بشكل يزيد من وعي المجموعة.



الوحدة 4: طرائق وأساليب تعلم وتعليم الكبار

الكفايات

إن الأفراد الذين ينهون الوحدة الرابعة من المنهاج يتعرفون على مجموعة من طرائق ومنهجيات وأساليب تعلم وتعليم الكبار، ويمكنهم تطبيقها لتحقيق أقصى درجة ممكنة من النجاح في التعلم مع المجموعة المستهدفة وفي سياق تدريبي معين.

مخرجات التعلم

- محفزين ومزودين بالأدوات ليكونوا هم أنفسهم متعلمين/ات مدى الحياة وليساعدوا الآخرين بأن يكملوا تعلمهم الفردي.

العلاقة مع الوحدات الأخرى

تعتبر هذه الوحدة مثالية لممارسة المعرفة والكفايات التي تم تعلمها في الوحدات الأخرى. يمكن استخدام الموضوعات السابقة كمادة لتنفيذ وتوضيح وتقديم وتحليل الطرائق والأساليب والمنهجيات المختلفة. يمكن تحليل الموضوعات من كل الوحدات الأخرى من منطلق ملاءمتها لمنهجية معينة، أو ربطها مع معايير معينة (مثلاً مع الفئة المستهدفة أو الموارد أو الوقت المتوفر أو غير ذلك). على سبيل المثال، يمكن للمجموعات أن تختار أفضل طريقة لشرح الأنواع المختلفة لتعلم الكبار (الوحدة 2)، أو لتقييم فوائد تعلم وتعليم الكبار (الوحدة 1)، أو لاستكشاف طرق التغلب على مشكلات التواصل داخل المجموعة (الوحدة 3). في حين أن الوحدات الأخرى تقترح الطرائق الملائمة للموضوعات المحددة فيها أو للمشاركين/ات المختلفين، تنفذ

سيصبح الأفراد الذين ينهون هذه الوحدة من المنهاج:

- مدركين لأهمية استخدام الطرق الملائمة في تعليم الكبار.
- يعرفون قطاع واسع من منهجيات وطرق وأساليب تعلم وتعليم الكبار وفوائدها وسلبياتها ومحدداتها وإمكانياتها.
- قادرين على اختيار الطرق الملائمة ثقافياً للتدريب.
- قادرين على تحليل وتفسير الطرق والمبادئ التعليمية التي تستند إليها.
- قادرين على تطبيق والتفكير في مجموعة أساسية من الطرق بشكل مستقل.
- يمكنهم أن يستخدموا مجموعة متنوعة من الطرق وأن يلائموها لمواقف محددة وأن يطوروها بشكل أعمق.
- قادرين على استخدام الطرق الملائمة للمجموعة المستهدفة لتحقيق تعلم مستدام.

- معايير اختيار الطرق الملائمة:
- الفئات المستهدفة (النوع الاجتماعي، والعمر، والمعرفة السابقة، وما إلى ذلك).
- الأهداف والمخرجات والمحتويات.
- ديناميات المجموعة ومرحل التدريب.
- الثقافة والسياق والوضع الفعلي لعملية التعلم.
- لمحة وتصنيف لطبيعة المنهجيات والطرق، الشرح الصوري والتفاعل كأساس لعدد من المنهجيات والطرق.
- طرق الافتتاح:
- فعاليات كسر الجليد.
- ألعاب وتمارين التعارف.
- طرق ومنهجيات فحص التوقعات.
- طرق نقل المعلومات وتطوير المعرفة وتطوير المحتوى.
- المحاضرات (عناصر المحاضرة الجيدة (ما يجب القيام به وما يجب تجنبه)).
- العروض (القواعد وما يجب القيام به وما يجب تجنبه).
- الشرح التوضيحي واستخدام الأدوات والنماذج.
- المنهجيات المعتمدة على استخدام الألواح واللوحات ولوحات التيسير والأدوات الشبيهة بها.
- جولات النقاش والنقاش في جلسة مواجهة.
- منهجيات المجموعات:
- العصف الذهني.

هذه الوحدة تلك الأفكار. يُصح بأن يتم استخدام موضوعات من مختلف الوحدات السابقة لتوضيح مدى تنوع وإمكانيات الطرق والمنهجيات والأساليب المختلفة. تبني الطرق المقدمة في هذه الوحدة على الوحدة 2 «نظريات تعلم وتعليم الكبار»، والتي تغطي خلفية المبادئ التعليمية والنُهُج المنهجية. وفي حين أن التركيز في الوحدة 2 هو على المبادئ النظرية من خلال أمثلة معينة (طرق معينة)، تقوم هذه الوحدة بتطبيق تلك الطرق بشكل عكسي يؤسس لتوفير معرفة عن مخزون واسع من النماذج للطرق والمنهجيات والأساليب التي تلائم مختلف الأهداف العملية التطبيقية. لا يعني هذا أن الوحدة الرابعة يجب أن تكون مقيدة في تقديم وتجريب الطرق، على العكس، يجب أن يتمكن المشاركون/ات من التأمل في الطرق وربطها مع المبادئ النظرية التي تعلموا عنها. لا تمثل هاتين الودعتين أي فصل مقيد بين النظرية والممارسة، وإنما هما يشكلان مجال تركيز مختلف لكل منهما، ويجب النظر إلى العلاقة الترابطية بين النظرية والتطبيق وعكسها في كل الأوقات.

في هذه الوحدة، يتم التركيز على الطرق المستخدمة لتقديم التعليم للمتعلمين الكبار. أما طرق التخطيط والتنظيم والتقييم فيتم التطرق لها في الوحدة رقم 5.

الموضوعات الرئيسية

استخدام الطرق والمنهجيات لتعليم الكبار

- أسباب التنوع المنهجي:
- علم نفس التعلم ومبادئ تعلم الكبار.
- أنماط التعلم.

- الطرق الفنية والإبداعية:
- الموسيقى والأفلام والفيديوهات.
- التصوير والرسم.
- النحت والعمل بالطين، والمواد البصرية.
- الرقص والمسرح والدراما النفسية والأدائية.
- الكتابة الإبداعية.
- حكاية القصص.
- آليات التيسير والدور المحدد للمدرب/ة
- كمييسر للحوار.
- الإحماء أو التنشيط وطرق زيادة التركيز.
- طرق إنهاء الجلسات التعليمية.
- الجلسات الختامية وتيسير عمليات التلخيص الختامي: العملية والأسئلة.
- طرق التلخيص والتأكد من النتائج.
- التغذية الراجعة على التعليم.

ملاحظات حول التنفيذ

بما أنه لا يمكن أن يتم تعلم طرق التعليم بشكل نظري كامل، وهو أمر بحاجة للتطوير من خلال الممارسة، فإن هذه الوحدة توفر التركيز على تبادل الخبرات والأفكار وتجربتها والتأمل فيها ومناقشتها، وتحتوي الوحدة على عدد كبير من التمارين التي يمكن أن يرافقها التأمل والنقاش. يجب أن يوضع التركيز على المتطلبات السابقة ومعايير الاختيار؛ لتنفيذ الطرق والأساليب بما في ذلك مراجعة الإمكانيات والمقيدات لكل منها، والمطالب التي تنضوي عليها لدى ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار. عندما يطبق المشاركون/ات الطرق والأساليب بشكل ناجح يمكنهم

- العمل على مشروع.
- مهام المجموعات.
- البحث ضمن مجموعة.
- حلقات التعلم، ونهج الزوايا الأربعة والمنهجيات الشبيهة.
- نهج القياس الاجتماعي.
- زيارات المشاهدة.
- أدوات التعلم التعاوني والتعلم الرقمي.
- التعلم الفردي وطرق دعم التعلم الذاتي والحصول على المهارات بشكل ذاتي:
- الدراسة الفردية.
- المذكرات التعليمية الفردية.
- التعلم بالسيرة الذاتية.
- آليات القراءة.
- المخططات الذهنية.
- التعلم بالحاسوب والتعلم الرقمي.
- التعلم الاجتماعي والتجريبي:
- لعب الأدوار والمحاكاة.
- منهجيات ورشات العمل، «المقهى العالمي» و«المساحة المفتوحة».
- زيارات المواقع: التعلم من السياق المحلي.
- حل المشكلات الجماعي.
- المنهجيات التشاركية.
- ورشات العمل التجريبية.

والتي تعتبر اعتيادية في سياقهم الثقافي أو التي قاموا هم أنفسهم بتطويرها.

- يجب على المشاركين/لات أن يتأملوا في الطرق التي يفضلونها وأن يوسعوا جاهزيتهم وقدراتهم لاستخدام طرق جديدة كذلك. ويجب تشجيعهم على أن يتصرفوا بحرية ومرونة وإبداع عند استخدام أو دمج أو مزج أو اختراع الطرق والأساليب.
- إن معرفة طرق وأساليب متنوعة لتعليم الكبار أمر واجب لأسباب نفسية وسياقية: على سبيل المثال، إذا لم تتوفر المعدات الإلكترونية، يجب أن يكون ميسرو/ات تعلم وتعليم الكبار قادرين على أن ينتقلوا للمواد والأدوات الأخرى، وأن يستخدموا ما هو متاح لهم بشكل مبدع ومبتكر.
- أما فيما يتعلق بالمجموعة المستهدفة لميسر/ة تعلم وتعليم الكبار ومجال التطبيق، فيجب أن يتم تطوير الطرق بشكل مستهدف وذو مغزى بالمجال المقصود (مثلاً مجال التنمية المجتمعية أو التثقيف الأسري).
- يمكن استخدام بعض الأدوات والطرق والأساليب التشاركية في كل المجالات لتيسير تمكين المشاركين الفعالة (مثلاً أدوات REFLECT).

التطبيق العملي والتأمل

إن الوحدة التدريبية التي تعنى بالطرائق والأساليب هي فرصة جيدة للمشاركين/لات لممارسة والتمرن على المهارات وتطويرها وتحسينها من خلال عملية من التعلم التطبيقي. يمكن استخدام خبرات المشاركين/لات في العمل التعليمي ودمجها مع التأمل في الطرق وتحسينها. يمكن الاعتماد على

أن يطوروا مخزون من الطرق التي تم تجربتها وفحصها في سياقهم الثقافي معاً. وتجب مراعاة النقاط التالية في هذه الوحدة:

- من المهم العودة للوحدات السابقة وخاصةً الوحدة رقم 2 والأسس الفكرية والمبادئ التربوية، التي تعطي خلفية نظرية لكل من الطرق والأساليب والمنهجيات. لا يعتمد التطبيق الناجح على الآلية بحد ذاتها وإنما على الغاية والهدف من استخدامها.
- لا يمكن تقديم وممارسة كل الطرق المتوفرة، ولكن يجب القيام بذلك لوحدة أو اثنتين لكل مجموعة على الأقل. وبما أن بعض الطرق «تغطي» عدة معايير مثلاً (المحاكاة التي يمكن من خلالها زيادة المعرفة والمهارات ودعم التعلم الاجتماعي في آن معاً، والمخططات أو الخرائط الذهنية التي يمكن أن تستخدم في نشاطات التعلم الفردية أو الجماعية، والأدوات الرقمية التي يمكن أن تغطي جوانب وغايات متعددة).
- لا توجد طريقة واحدة يمكن أن تعتبر الطريقة المثالية، ولكن يجب أن يتم اختيار الطريقة دائماً بما يخدم الاستخدام الأمثل وفق المعايير المخصصة وبنهج متزن (خاصةً مدى ملاءمتها لتحقيق الغاية من النشاط). لا ينتج عن تغيير وتبديل الطرق المستمر بالضرورة نتائج جيدة دائماً.
- يجب أن يتم تطبيق الطرق والأساليب بشكل فعلي في السياق الخاص بالمشاركين/لات. ولا بد من تشجيع المشاركين/لات على اقتراح الطرق التي سبق وإن استخدموها أو جربوها بنجاح.

النطاق الموصى به للتنفيذ

- 24 ساعة تدريبية = 4 أيام تقريباً.
- 20 ساعة من الدراسة الذاتية والتقييم.
- التطبيق العملي والتمارين (يمتد هذا الجانب بين 20 و 50 ساعة).
- يوصى بأن يقوم المشاركون/لات بإعداد وتقديم والتأمل في 3 جلسات تدريبية على الأقل من صنعهم بالإضافة إلى المشاهدات والزيارات ومراجعات الأقران والتغذية الراجعة فيما بينهم.

لعب الأدوار كإطار للممارسة للأساليب الأخرى، حيث يمكن لجزء من المجموعة أن يلعب دور الفئة المستهدفة (الاعتيادية، أي المشاركين/لات في المساقات المختلفة) ويقوم الجزء الآخر من المجموعة بممارسة الأساليب والطرق، ثم يتشاركون الخبرات والآراء بعد ذلك، من الممكن أيضاً، أن يتم استخدام موضوع واحد لتقديم أكثر من طريقة أو منهجية ويتبعها المقارنة والنقاش حول فوائد وصعوبات كل من الطرق التي تم تقديمها والمعايير الأفضل للاستخدام.





الوحدة 5: التخطيط والتنظيم والتقييم في تعلم وتعليم الكبار

الكفايات

إن الأفراد الذين ينهون الوحدة الخامسة من المنهاج يعون ماهية مسار دورة التعليم/التدريب ومراحلها الخمسة (تحديد الاحتياجات، تطوير المنهاج/ تطوير البرنامج، التخطيط والتنظيم، التنفيذ والتقديم، والتقييم). وهم مدركين لمدى ترابط هذه المراحل ببعضها البعض في عملهم المهني كميئسي/ات تعلم وتعليم الكبار. كما أنهم يعرفون مختلف طرق التخطيط والتنظيم والتقييم، ويمكنهم أن يختاروا ويطبقوا هذه الطرق بشكل ملائم للمواقف المعينة وأن يتابعوا اختياراتهم ويفكروا فيها ويتعلموا منها. علاوةً على ذلك، يستطيعون أن يستخدموا خبراتهم التي راكموها لتطوير وتنظيم وتنفيذ وتقييم وتعزيز برامج تعلم وتعليم الكبار ولتحسين برامجهم المهنية الخاصة بشكلٍ مُفَنِّح.

مخرجات التعلم

- يخططوا للجلسات مع مراعاة الإطار العام والسياق.
- يفحصوا تقدم عملية التعلم بشكلٍ مستمرٍ وبقيموه بشكلٍ شفاف، ويعدلوا البرنامج والتصميم حسب الاحتياج.
- يضمنوا نتائج التعلم.

- على دراية بتبعات ومضامين مختلف المنهجيات والأدوات واستخداماتها بالاعتماد على مراحل دورة التدريب ويمكنهم أن يتأملوا ويفكروا في اختياراتهم وتطبيقاتهم بشكل نقدي.
- يستخدمون نتائج تأملهم وتقييماتهم في تحسين عملهم باستمرار.
- قادرين على تطوير وتنفيذ برنامج تعلم الكبار بالاعتماد على تحديد الاحتياجات مع المجتمع/ المنظمة.
- يعرفون العناصر الأساسية والمتغيرة لضمان الجودة.

سيصبح الأفراد الذين ينهون هذه الوحدة من المنهاج:

- يعرفون مراحل الدورة المهنية لنشاط تعلم وتعليم الكبار (أي دورة التدريب) ودورهم فيها بما في ذلك تحديد الاحتياجات وتطوير المنهاج والتخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقديم والتقييم، ويفهمون كيف تترابط هذه المراحل فيما بينها.
- يعرفون مختلف الطرق والأدوات المتعلقة بالعمل على المراحل الخمسة من دورة التدريب/ التعليم، ويمكنهم أن:
- يحددوا احتياجات التدريب لتطوير المهارات والاحتياجات التعليمية.
- يصيغوا أهدافاً ومخرجات تعلم موجهة نحو الكفايات.
- يضعوا تصميم تعليمي ومنهجي لعمليات التعلم/ التعليم.

العلاقة مع الوحدات الأخرى

تشكل كل الوحدات السابقة القاعدة لدورة تدريب جيدة، وبشكل طبيعي تسير المهارات والمعارف التي تم تشكيلها في الوحدات السابقة لتصب في هذه الوحدة. تعتبر مراحل وخصائص وأنواع تعلم وتعليم الكبار (الوحدة 1 والوحدة 2) ومبادئ تعلم الكبار مهمة عند تطوير مراحل التدريب، خاصة في مرحلة تحديد الاحتياجات والتخطيط. خلال مرحلة التنظيم والتنفيذ يجب تطبيق الكفايات التي تم تطويرها في الوحدة 3 والوحدة 4 (التواصل وديناميات المجموعات والمنهجيات والطرأئق) بشكل تفصيلي.

يرتبط ضمان الجودة بشكل كبير بالسياقات السياسية والمالية والوطنية والمجتمعات والمزودين والجهات الشريكة، كما يرتبط بالسياق العملي لتعلم وتعليم الكبار (الوحدة 1).

الموضوعات الرئيسية

مراحل الدورة المهنية لنشاط تعلم وتعليم الكبار (دورة التدريب)

- فهم جديد لدور ميسر/ة أو مدرب/ة تعلم وتعليم الكبار بما يتخطى التدريس التقليدي وتقديم المعرفة.
- مسؤوليات مختلف المراحل من التعليم / التدريب.
- المراحل الخمسة: تحديد الاحتياجات، وتطوير المنهاج/البرنامج، والتخطيط والتنظيم، والأداء، والتقييم.
- الترابط بين المراحل وتأثيرات كل واحدة منها.

تحديد الاحتياجات

- تحديد الاحتياجات التعليمية/ التدريبية/ المهاراتية: الأهمية والوظائف.
- طرق وأدوات تحديد الاحتياجات الفردية والمؤسسية والمجتمعية وعلى مستوى الدولة.

تطوير البرنامج/ المنهاج

- أهمية وأنواع المنهاج (المنهاج القائمة على المخرجات مقابل المنهاج القائمة على المعرفة).
- مبادئ تطوير المنهاج القائم على الكفايات.
- طرق تطوير المنهاج القائم على المخرجات.
- التحليل الوظيفي للعمل ومنهجية DACUM لتطوير المنهاج.
- تحديد الأهداف التعليمية والتعلمية وأهداف مخرجات التعلم (تصنيفات أهداف التعلم).

التخطيط والإعداد والتنظيم

- تحليل الفئة المستهدفة: من الذين يشاركون/ يشاركون في المساق ولماذا؟ خصائص وسمات الفئة المستهدفة والتوقعات والتوجهات الخاصة بها.
- النهج المراعية للنوع الاجتماعي والثقافة في التخطيط.
- اعتبارات الإطار العام والبنية التحتية المتوفرة (الوقت والموقع والمواد).
- تصميم قائمة فحص مرجعية لمختلف جوانب الإعداد بما في ذلك الموقع والمساحة واستخدام الموارد (مواد التخطيط والمعدات والأدوات).

وتقييم الجلسات. يجب أن يتم البناء على خبرات المشاركين/ات في هذه العملية. تدعو هذه الوحدة لمزيج من الطرق التي تتضمن المدخلات الموضوعاتية والتبادل المعرفي المهني ونقاشات المجموعات. يجب أن يتمكن المشاركون/ات دائماً من التأمل بشكل نقدي في تبعات ومضامين اختيار أدوات معينة في ظل المبادئ التي تغطيها الوحدات الأخرى. في نهاية الوحدة، سيحصل المشاركون/ات على الخبرة الأولية اللازمة لتطبيق الطرق وممارستها لضمان استدامة النتائج. كما سيحصلون على الكفايات الأساسية للتخطيط والتنفيذ والتقييم لعمليات التعلم التي ييسرونها في المستقبل.

التطبيق العملي والتأمل

يمكن استخدام طرق متنوعة لدعم المشاركين/ات في تطوير المراحل الخمسة من التدريب. يمكن تقسيم المشاركين/ات إلى مجموعات وإعطائهم مهام لتطوير دورة كاملة تصف كل مرحلة بالتفصيل. يمكنهم أن يطوروا سيناريو معين ويحاكوا مساق معين. يمكن للمجموعة أن تتأمل في وتحلل الحلول الممكنة والمقترحات والأفكار معاً وأن تراجع خطوات الإعداد للتدريب قبل تنفيذ المحاكاة. يمكن محاكاة التنفيذ للمساق وإتباعها بالتقييم والنقاش من المجموعة بالبناء على وحدات تعلم حقيقية.

يعتبر تحليل الاحتياجات وتطوير المنهاج جوانب أساسية لبعض المدربين/ات، وجوانب ثانوية للبعض الآخر الذين قد يعملوا مع منهاج معد مسبقاً. لذلك يمكن تقديم تحديد الاحتياجات في مرحلة مبكرة (على سبيل المثال في الوحدة رقم 1) عند

- تصميم خطة الجلسة «سيناريو» مع المحتوى والطرق والأدوات التعليمية والإطار الزمني.
- تخطيط الجلسات الممكنة أو البديلة في حالة وجود مواقف غير متوقعة أو تغييرات في السياق.

التقييم

- متابعة وتقييم تعلم وتعليم الكبار: أهميته والمبادئ والمتطلبات المسبقة وإمكانيات التي يفتحها.
- أنواع التقييم (التكويني، والقبلي، والختامي، والكمي والكيفي، والخارجي والداخلي، والذاتي، ومراحل التقييم).
- طرق التقييم وآلياته وأدواته.
- الاختبارات والمقاييس والسجلات.
- يوميات/ مذكرات التعلم.
- جداول تطور الكفايات وملفات الإنجاز.
- التقييم الإبداعي للتدريب.
- المتابعة والتقارير والتشجيع.
- ضمان جودة تعلم وتعليم الكبار.
- عناصر ضمان الجودة (المرافق والبرامج والطواقم).
- ضمان الجودة (المعايير والمؤشرات).
- أنظمة ضمان الجودة الموجودة ونماذجها والانتقادات عليها.

ملاحظات حول التنفيذ

تساعد هذه الوحدة المدربين/ات في الحصول على المهارات اللازمة والأدوات اللازمة لتصميم مساق معين. وهي تقدم الطرق التي تلبى المتطلبات المسبقة لتعليم كبار ملائم ومناسب للاحتياجات في تطوير البرنامج والتخطيط له وتنظيمه

يعتبر التقييم في التعليم موضوعاً واسعاً يجب تقديمه كمراجعة عامة للقضايا الرئيسية فيه، مع التركيز على تقييم التدريب نفسه. أما ضمان الجودة فيعتمد على السياق ويحتاج لتقديم النهج الأساسي مثل ذلك النهج المستخدم في المنظمات الدولية، ومن ثم، السماح بنقاش نقدي في المجموعة حول مدى الملاءمة للسياق المحلي والوطني.

النطاق الموصى به للتنفيذ

- 24 ساعة تدريبية = 4 أيام تقريباً.
- 20 ساعة من الدراسة الذاتية والتقييم.
- التطبيق العملي والتمارين (يمتد هذا الجانب بين 20 و 50 ساعة).

مناقشة سياسات تعلم وتعليم الكبار والتحول نحو التقييم المعتمد على الطلب لبرامج تعلم الكبار. ولكن بعض الجوانب تحتاج لتحليل الاحتياجات وتصميم المناهج كجزء من الإعداد للتدريب وتنفيذه، وهو الأمر الذي يتطلب معرفة رئيسية في هذه الجوانب. يعتبر النهج القائم على الكفايات مفضلاً حالياً خاصة في التعليم المهني، ولكن هناك مساقات تعلم أقصر كثيرة. لذلك يمكن تقديم طرق مثل DACUM (<http://www.dacum.org>) والتعريف بها وممارستها بهدف تطوير التفكير الموجه نحو المخرجات والابتعاد عن النهج التقليدي بالنظر للمنهاج القائم على المحتوى وليس على الدراسة المعمقة للطرق. إن مراعاة الأهداف والنتائج المتوقعة من التدريب تساعد المشاركين/ات ليقوا مرنيين متجاوبين مع احتياجات المجموعة وعملياتها والتغيرات السياقية التي قد تحصل.



الوحدة/ الوحدات الإضافية

الكفايات

سيتم تحديد الكفايات بالاعتماد على الموضوع الذي يتم اختياره للوحدة الإضافية، بحيث يصبح الأفراد الذين يكملون كل من هذه الوحدات الإضافية قد حصلوا على معرفة تخصصية معمقة في الموضوعات الخاصة المطروحة، بالإضافة إلى المعرفة الواقعية والنظرية المتعلقة بمجال واحد على الأقل أو جانب واحد على الأقل من جوانب النشاط المهني لتيسير تعلم وتعليم الكبار أو للموضوع المختار في الوحدة الإضافية. كما أنهم سيحصلون على المهارات الذهنية المعرفية والعملية للأداء المهني أو التنسيق المهني لمجال أو موضوع تلك الوحدة.

ولكنه ليس جزءاً أساسياً من الوحدات الأساسية للمنهاج مثل: (إدارة تعلم وتعليم الكبار، الضغط والمناصرة في تعلم وتعليم الكبار، التعلم والتعليم في الأزمات أو العمل التعليمي في سياق الفقر).

يطوروا المعارف والمهارات المكتسبة من الوحدات الأخرى ويطبقوها مع مجموعة مستهدفة محددة مثلاً: (تعلم وتعليم الكبار الموجه بالنوع الاجتماعي، العمل مع المهاجرين والنازحين، التعلم والتعليم للكبار في السن أو للأشخاص ذوي الإعاقة).

الموضوعات

يمكن أن يكون مدى واسع من الموضوعات المتعلقة بتعلم وتعليم الكبار ونشاطهم المهني ملائماً لأن يتم تقديمه في الوحدات الإضافية.

العلاقة مع الوحدات الأخرى

تسمح الوحدات الإضافية للمشاركين/ات بأن:

- يعمقوا معرفتهم ومهاراتهم المكتسبة في الوحدات الأساسية أو فيما يتعلق بمهارة أو موضوع محدد مثلاً: (تمويل تعلم وتعليم الكبار، تحديد الاحتياجات، تطوير المناهج أو تنويع الطرائق ووفقاً لمعايير محددة).
- يطوروا المعرفة والمهارات المكتسبة في الوحدات الأساسية بشكل إضافي وأن يطبقوها في محتوى معين مثلاً: (التعلم والتعليم في برامج محو الأمية للكبار، سياسات تعلم وتعليم الكبار، التعلم بين الأجيال، التعلم الرقمي، التدريب المهني وإعادة التأهيل في المهارات المتجددة).
- يوسعوا قائمة كفاياتهم ومهاراتهم ومعارفهم المكتسبة في مجال معين أو جانب معين مهم لمسارهم المهني

ملاحظات حول التنفيذ

يعتمد نمط تقديم الوحدة والنهج التربوي المتبع فيها على الموضوع الذي يتم اختياره، ولذلك ليس هناك مؤشرات عامة أو ملاحظات عامة. في كل الأحوال، يجب أن تتم مراعاة واحترام المبادئ العامة التي تؤسس للمنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار عند تصميم وتقديم الوحدة الإضافية (التوجه نحو المشاركين/ات، التوجه نحو التطبيق القائم على الممارسة العملية، استخدام معارف المشاركين/ات وخبراتهم السابقة، التواصل القائم على الاحترام، الطرق التفاعلية والتأمل).

النطاق الموصى به للتنفيذ

تشكل الوحدات الإضافية جزء لا يتجزأ من المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار، ويجب أن لا يتم حذفها من البرنامج التدريبي الكامل القائم عليه. وهذا مهم بشكل خاص عند الحديث عن الشهادات المرتبطة بالمنهاج. كما هو الحال في الوحدات الأخرى، يمكن تطبيق آليات الاعتراف بالتعلم المسبق لغاية منح الشهادة كذلك.

في حالة تم تقديم وحدة واحدة أو أكثر، فإن النطاق الموصى به للتنفيذ يشمل:

- 48 ساعة تدريبية = 8 أيام تقريباً.
- 42 ساعة من الدراسة الذاتية والتقييم.
- 76 ساعة من التطبيق العملي والتمارين.

قائمة المراجع

Asia South Pacific Association for Basic and Adult Education (ASPBAE). 2014. Ed-lines: Quality education for all. September 2014. Issue No. 11. [pdf] New Delhi, ASPBAE. Available at: http://www.aspbae.org/userfiles/oct14/ASPBAE_Ed_lines_Sept_2014.pdf [Accessed 10 July 2020].

Bernhardsson, N. and Lattke, S. eds. 2011. Core competencies of adult learning facilitators in Europe: Findings from a transnational Delphi survey conducted by the project 'Qualified to teach'. [pdf] Bonn, DIE. Available at: http://asemllhub.org/fileadmin/www.dpu.dk/ASEM/events/RN3/QF2TEACH_Transnational_Report_final_1_.pdf. [Accessed 15 July 2020].

Brookfield, S. 1995. Becoming a critically reflective teacher. San Francisco, Jossey-Bass.

Buiskool, B.J., Broek, S.D., Lakerveld van, J.A., Zarifis, G.K. and Osborne, M. 2010. Key competences for adult learning professionals. [pdf] Zoetermeer, Research voor Beleid. Available at: http://pure.pascalobservatory.org/sites/default/files/keycomp_0.pdf?_sm_au_=iVV3MF2STFWW61rF [Accessed 10 July 2020].

CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). 2013. Trainers in continuing VET: Emerging competence profile. [pdf] Luxembourg, Publications Office of the European Union. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED542560.pdf> [Accessed 10 July 2020].

Dang, Q.A. 2010. Review of Teachers and trainers in adult and lifelong learning: Asian and European perspectives. R. Egetenmeyer and E. Nuissl. eds [pdf] Frankfurt, Peter Lang. Available at: https://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/aseducationandresearch_hubforlifelonglearning/publications/resources_3844.pdf [Accessed 10 July 2020].

The Danish Institute for Human Rights. 2016. Human rights in follow-up and review of the 2030 Agenda for Sustainable Development. Draft Paper. [pdf] Copenhagen, The Danish Institute for Human Rights. Available at: https://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/2016/National-HR/DIHR-FuR-paper_final-draft_29_02_16-Danemark.pdf [Accessed 10 July 2020].

DIE (German Institute for Adult Education – Leibniz Centre for Lifelong Learning). 2020. GRETA. [online] Bonn, DIE. Available at: <https://www.greta-die.de/> [Accessed 10 July 2020].

DIE. 2020a. Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung. [online] Bonn, DIE. Available at <https://www.die-bonn.de/institut/wir-ueber-uns/presse/mitteilungen/>

Panelstud-ie_TAEPS.aspx [Accessed 10 July 2020]. DVV International (Institute for International Cooperation of the German Adult Education Association). n.d.

DVV International Overview. [online] Bonn, DVV International. Available at: <https://www.dvv-international.de/en/about-us/profile> [Accessed 10 July 2020].

Egetenmeyer, R. 2010. The professionalisation in adult education: A European perspective. In: R. Egetenmeyer and E. Nuissl. eds. 2010. Teachers and Trainers in Adult and Lifelong Learning. Asian and European Perspectives. Frankfurt am Main, Peter Lang.

Egetenmeyer, R. and Nuissl E. eds. 2010. Teachers and trainers in adult and lifelong learning: Asian and European perspectives. Frankfurt, Peter Lang.

Flexi-Path Partnership. n.d. Flexi-path toolkit: A guide to creating a professional portfolio to demonstrate the high-level competences of adult educators. [pdf] Timișoara, Waldpress. Available at: http://www.flexi-path.eu/tools/C.3.5.1_Toolkit_English.pdf [Accessed 22 January 2021].

Freire, P. 2000. Pedagogy of the oppressed, 30th anniversary edition. New York, Continuum.

Gadio, M. 2011. Reflect and social transformation in the south of Mali. Adult Education and Development, 76, pp. 189–200. Bonn, DVV International.

Hanemann, U. 2015. REFLECT Literacy and Livelihood Programme (RLLP), Sudan. [online] Hamburg, UIL. Available at: <https://uil.unesco.org/case-study/effective-practicesdatabase-litbase-0/reflect-literacy-and-livelihood-programme-sudan> [Accessed 10 July 2020].

ICAE (International Council for Adult Education). 2015. Mission. [online] Available at: <http://icae.global/en/about/mission/> [Accessed 10 July 2020].

Jääger, T and Irons, J. eds. 2006. AGADE. Towards becoming a good adult educator. Recourse book for adult educators. [pdf] Available at: <http://www.laea.lv/UserFiles/File/publikacijas/LPIA-Agade-A4.pdf> [Accessed 23 July 2020].

Knowles, M. 1984. The adult learner: A neglected species. 3rd ed. Houston, Gulf Publishing.

Kolb, D. 1984. Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

LINCS. n.d. Teacher certification and credentialing in adult education. [online] Available at: https://lincs.ed.gov/lincs/discussions/professionaldevelopment/11certification_transcript [Accessed 10 July 2020].

Ling, Y. 2010. Inquiry into the prospective competence of lifelong learning professionals in Macau SAR, China. In: R. Egetenmeyer and E. Nuisl. eds. 2010. Teachers and Trainers in Adult and Lifelong Learning. Asian and European Perspectives. Frankfurt am Main, Peter Lang.

Mezirow, J. 1997. Transformative learning: Theory to practice. In: P. Cranton. ed. Transformative learning in action. New Directions for Adult and Continuing Education. No. 74. San Francisco, Jossey-Bass.

OECD. 2005. The definition and selection of key competencies. Executive summary. [pdf] Paris, OECD. Available at: <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> [Accessed 10 July 2020].

OECD. 2020. Better criteria for better evaluation: Revised and updated evaluation criteria. [pdf] Paris, OECD. Available at: <https://www.oecd.org/dac/evaluation/evaluation-criteria-flyer-2020.pdf> [Accessed 10 July 2020].

OHCHR (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights). 1966. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. [pdf] Geneva, OHCHR. Available at: <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr.pdf> [Accessed 10 July 2020].

OHCHR. 1999. General Comment No. 13: The right to education (Article 13. Adopted by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights at the Twenty-First Session, E/C.12/1999/10, 8 December 1999. [online] Geneva, OHCHR. Available at: [https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/d\)General-CommentNo13TheRighttoEducation\(article13\)\(1999\).aspx](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/d)General-CommentNo13TheRighttoEducation(article13)(1999).aspx) [Accessed 22 January 2021].

Orlović, V. and Popović, K. 2018. Lifelong learning for sustainable development – Is adult education left behind? In: W.L. Filho, M. Mifsud, P. Pace. eds. Handbook of Lifelong Learning for Sustainable Development. Wiesbaden, Springer.

Panahon II, A. 2009. Adult education in lifelong learning and the need to professionalize the ranks of stakeholders: The Asian perspective. In: R. Egetenmeyer and E. Nuisl. eds. 2010 Teachers and Trainers in Adult and Lifelong Learning. Asian and European Perspectives. Frankfurt am Main, Peter Lang.

Research voor Beleid. 2010. Key competences for adult learning professionals. [pdf]

Zoetermeer, Research voor Beleid. Available at: http://conference.pascalobservatory.org/sites/default/files/keycomp_0.pdf [Accessed 22 January 2021].

Rhizome. n.d. What is REFLECT? [online] Available at: <http://rhizome.coop/reflect-action-org/what-is-reflect/> [Accessed 10 July 2020].

Rogers, A. 2005. Training adult literacy educators in developing countries. Paper commissioned for the EFA Global Monitoring Report 2006, Literacy for Life. [pdf] Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146107/PDF/146107eng.pdf.multi> [Accessed 10 July 2020].

Schweighöfer, B. 2019. Youth and adult education in the Agenda 2030 and the Sustainable Development Goals. Bonn, DVV International.

SVEB (Swiss Federation for Adult Learning). 2021. Course: SVEB Certificate (in English). [online] Ol-ten, SVEB. Available at: <https://www.lernwerkstatt.ch/angebot/svebcertificate-in-english/course/> [Accessed 10 July 2020].

UIE (UNESCO Institute for Education). 1997. CONFINTEA. Adult education: The Hamburg Declaration; the agenda for the future. [pdf] Hamburg, UIE. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000116114/PDF/116114eng.pdf.multi> [Accessed 10 July 2020].

UIL (UNESCO Institute for Lifelong Learning). 2010. CONFINTEA VI. Belém Framework for Action: Harnessing the power and potential of adult learning and education for a viable future. [pdf] Hamburg, UIL. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000187789> [Accessed 10 July 2020].

UIL. 2013. Second Global Report on Adult Learning and Education: Rethinking literacy. [pdf] Hamburg, UIL. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000222407> [Accessed 10 July 2020].

UIL. 2016. Third Global Report on Adult Learning and Education: The impact of adult learning and education on health and well-being; employment and the labour market; and social, civic and community life. [pdf] Hamburg, UIL. Available at: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/grale-3.pdf> [Accessed 10 July 2020].

UIL. 2019. Fourth Global Report on Adult Learning and Education: Leave no one behind: Participation, equity and inclusion. [pdf] Hamburg, UIL. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372274/PDF/372274eng.pdf.multi> [Accessed 10 July 2020].

UIL. 2019a. 'Developing a curriculum and competence framework for adult educators'. Workshop report. Hamburg, UIL, 3-4 December 2019.

UN (United Nations). 2015. Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. [online] New York, UN. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld> [Accessed 10 July 2020].

UNDG (United Nations Sustainable Development Group). 2003. The human rights based approach to development cooperation towards a common understanding among UN agencies. [pdf] New York, UN. Available at: https://unsdg.un.org/sites/default/files/6959-The_Human_Rights_Based_Approach_to_Development_Cooperation_Towards_a_Common_Understanding_among_UN.pdf [Accessed 10 July 2020].

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2015. Education 2030. Incheon Declaration: Towards inclusive education and lifelong learning for all. [pdf] Paris, UNESCO. Available at: http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-2030-incheon-framework-for-action-implementation-ofsdg4-2016-en_2.pdf [Accessed 10 July 2020].

UNESCO. 2015a. Recommendation on adult learning and education 2015. [pdf] Paris, UNESCO. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245179> [Accessed 10 July 2020].

UNESCO. 2019. Right to education handbook [pdf]. Paris, UNESCO. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366556> [Accessed 8 October 2020].

UNESCO Institute for Statistics (UIS). 2012. International Standard Classification of Education: ISCED 2011. [pdf] Montreal, UIS. Available at: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced2011-en.pdf> [Accessed 10 July 2020].

VINEPAC. 2008. Handbook for the use of Validpack for the validation of psychopedagogical adult educator's competences. S. Sava and R. Lupou. coord. Timișoara, VINEPAC.

WBA (Austrian Academy of Continuing Education). 2020. Austrian Academy of Continuing Education (wba). [online] Wein, WBA. Available at: <https://wba.or.at/de/english/wba.php> [Accessed 10 July 2020].

Zhu, S., Zhu, H. and Hu, P. The professionalisation of personnel working in adult education in China. In: R. Egetenmeyer and E. Nuissl. eds. 2010. Teachers and Trainers in Adult and Lifelong Learning. Asian and European Perspectives. Frankfurt am Main, Peter Lang.





تقدم هذه الوثيقة المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار Curriculum GlobALE، وهو إطار عمل للكفايات الأساسية لتدريب ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار حول العالم. يعتبر المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار فريداً من نوعه في هدفه لمهنتية تعلم وتعليم الكبار (ALE)، حيث يقدم إطاراً مبنياً على الوحدات التدريبية وعلى الكفايات وضمن نهج متعدد الثقافات، وعلى نطاق عالمي. يحقق المنهاج ذلك من خلال الكفايات التي تدعم ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار للعمل في أية أوضاع تعليمية وأية مجالات وأنماط تعلم. يسعى هذا المنهاج إلى ضمان مستوى ملائم للمعايير المهنية من المعرفة والكفايات والمهارات والتوجهات لدى الميسرين/ات.

يلائم المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار (جلوبال) السياقات المتنوعة، وتمكّن هيكلية وخصائصه من دمجها في مختلف الأنظمة الوطنية للتعليم.

يهدف المنهاج العالمي لتعلم وتعليم الكبار إلى:

- تعزيز مهنتية تعلم وتعليم الكبار من خلال تقديم إطار عمل مرجعي ومشارك لبرامج تأهيل ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار، ومعياري مقترح للكفايات التي يجب أن يمتازوا بها.
- دعم الجهات المزودة لتعلم وتعليم الكبار في تصميم وتنفيذ برامج تدريب المدربين/ات.
- تشجيع وتعزيز تبادل المعرفة والفهم المشترك بين ميسري/ات تعلم وتعليم الكبار حول العالم.