



ملخص دراسة الأدبيات حول "المعلمون وتطويرهم المهني على بيئة التعلم الجديدة"



المحتويات

3	المقدمة
4	المعلمون وتطويرهم المهني على بيئة التعلّم الجديدة
4	تغيير أدوار وسلوكيات المعلمين
5	معلمو القرن الحادي والعشرين
6	المسارات الوظيفية والتطوير المهني للمعلمين
6	التطوير المهني للمعلمين (EPD)
8	بيئات تعلم الكبار
8	المفاهيم الأساسية
8	تعلم وتعليم الكبار في البلدان الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب
9	اتجاهات من الأدبيات
9	العوامل دقيقة المستوى التي تؤثر في بيئة تعلم وتعليم الكبار
10	العوامل متوسطة المستوى التي تؤثر في بيئة تعلم وتعليم الكبار
11	العوامل الكلية التي تؤثر في بيئة تعلم وتعليم الكبار

المقدمة

"إنشاء بيئة تعلم جديدة" هي مبادرة متعددة السنوات والموضوعات وتُعدُّ محورية لدعم ممارسات "التعليم والتعلم الابتكاري" للمؤسسة الأوروبية للتدريب وتنفيذ استراتيجيتها لعام 2027 بعنوان "الرؤية المستقبلية للمؤسسة الأوروبية للتدريب". في عام 2020، أجرت مبادرة "إنشاء بيئة تعلم جديدة" بحثاً مكثباً يركز على مراجعة الأدبيات العلمية حول خمسة مجالات تركيز مواضيعية تدعم الابتكار في التعليم والتعلم، وهي:

- المعلمون ومؤهلاتهم
- بيانات التعلم
- التعلم المتمايز والمصمَّم حسب الطلب
- التعلم الرقمي والتعلم عبر الإنترنت
- المناهج والقدرات الأساسية

وتوصلت مراجعة مبادرة "إنشاء بيئة تعلم جديدة" للمنشورات البحثية الأكاديمية القائمة على الأدلة إلى تحليل يشمل عدة موضوعات، ساعد المؤسسة الأوروبية للتدريب على التعرف على أكثر مجالي دعم واعدین -وفقاً للنتائج المبدئية لهذا البحث- لبيئة التعلم الجديدة في البلدان الشريكة. فيما يلي مجالات الابتكار هذه:

مسارات تعلم مرنة ومصمَّمة حسب الطلب لدعم التعلم مدى الحياة،

إلى جانب

بيانات تعلم حقيقية قائمة على المشاركة.

ويضع هذا التحليل أساساً لتصميم مشاركة مبادرة "إنشاء بيئة تعلم جديدة" في دعم تطوير الممارسات الابتكارية بدءاً من كانون الأول/يناير 2021.

وسيقدم هذا التقرير ملخصاً لدراسة مراجعة الأدبيات المنشورة في هذا الموضوع تحت عنوان "المعلمون وتطويرهم المهني على بيئة التعلم الجديدة". تتوفر دراسة مراجعة الأدبيات الكاملة حول هذا الموضوع على المنصة الاجتماعية المفتوحة [ETF Open Space](#) للمؤسسة.

وستواصل المؤسسة الأوروبية للتدريب توضيح رؤيتها وتعزيز خبراتها في دعم التعليم والتعلم الابتكاري بدءاً من عام 2021، وهو العام الأول لتطبيق مبادرة "إنشاء بيئة تعلم جديدة"، وذلك من خلال بناء الإنتاج المعرفي في دراسة الممارسات الابتكارية ودعمها في البلدان الشريكة للمؤسسة. وستتبنى مبادرة "إنشاء بيئة تعلم جديدة" نهجاً بحثياً تشاركياً لاستخلاص دروس عن كيفية تعزيز الابتكار ودعمه في سياقات البلدان المختلفة.

المعلمون وتطويرهم المهني على بيئة التعلم الجديدة¹

تغيير أدوار وسلوكيات المعلمين

تقع نظم التعليم والتدريب المهني تحت ضغوط. وتسهم التغيرات في ديناميات سوق العمل والوظائف الجديدة في ظهور أشكال جديدة من التعلم والعمل والتفاعل. فلم تعد الأساليب التقليدية تجدي نفعًا مع الجيل الجديد من المتعلمين. كشفت مراجعة الأدبيات عن ستة عوامل رئيسية تشكل الاتجاهات الحالية:

- التحول الرقمي، لا سيما في الصناعة 4.0
- نماذج ومناهج التدريس الجديدة، لا سيما التعليم القائم على الكفاءة
- الهجرة والتحويلات الديموغرافية الأخرى
- تغيير المناخ
- ظهور أشكال جديدة من ريادة الأعمال
- زيادة إقامة شبكات العلاقات والتعاون

تساعد هذه العوامل في إذكاء أربعة اتجاهات تؤثر على المعلمين في عالم التعليم والتدريب المهني:

1. أوار جديدة - يُشجّع المعلمون على تولي أدوار جديدة: فالإتجاه السائد هو تجنب استخدام ألفاظ مثل التعليم والتدريب لصالح مصطلحات مثل ميسرين ومدربين ومشرفين وموجهين ومستشارين ومنسقين وكيميائيين ولحامين. وبالنظر إلى الملامح النموذجية للمتعلمين في التعليم والتدريب المهني، التي يميزها ضعف الخلفية الاجتماعية والاقتصادية وقدرات معرفية أقل، فقد جرى تعريف العمل اليومي للمعلمين في التعليم والتدريب المهني على أنه مزيج من الأساليب التربوية والتطوير الاجتماعي والوظيفي. فلا بُد أن يستفيدوا من المهارات الاجتماعية العاطفية مثل التعاطف والتنظيم الذاتي والذكاء العاطفي. تظهر الدراسات أن المعلمين يشعرون بهذه الضغوط للتغيير.
2. مسؤوليات موسّعة - يُتوقع من المعلمين توسيع نطاق مسؤولياتهم وتولي المهام الإدارية والتنظيمية ومهام ضمان الجودة. ومن المفترض أن يتعاونوا بنشاط مع الزملاء والشركاء، ويشركون بشكل أكبر في تصميم المناهج الدراسية. ينبغي إعداد المعلمين لما يلي: تزويد الأفراد بقاعدة عريضة من المهارات والمعارف،

وإعداد متعلمين مسلحين بمهارات متنوعة لسوق العمل،

3. إقامه شراكات وثيقة مع الأطراف المعنية في القطاع، وإقامة روابط بين طرق التعلم النظامي وغير النظامي وغير الرسمي، وتحسين مستويات مشاركة الأفراد ذوي مستويات المهارة المنخفضة، وتخصيص جهودهم مع الاحتياجات المحددة لمختلف الشركات.
3. يصبحون دُعاة للتغيير - يُنظر إلى المعلمين على نحو متزايد بوصفهم دعاة للتغيير في عمليات إصلاح التعليم والتدريب المهني، بدلاً من "أهداف" لمثل هذه الإصلاحات. فيتوقع أن يأخذوا بضمم المبادرة ويسهموا في إحراز التقدم في مجالات مثل تصميم الفصول الدراسية الجديدة والتعلم عن طريق حلقات العمل والتدريب خارج الفصل الدراسي. ولتحقيق هذه المطالب، لا يجب عليهم اعتماد منهجيات جديدة فحسب، بل يقدمون أيضًا التوجيه المهني للمتعلمين ومواكبة الابتكار والتطورات الجديدة.
4. التركيز على التآزر والتعاون - ثمة مزيد من التركيز على التعاون وإقامة شبكات علاقات مع الزملاء والخبراء وأصحاب المصلحة الخارجيين مثل الشركات. ويقتضي ذلك حدوث تحول ثقافي كبير في طريقة نظر المعلمين لأنفسهم ولأدوارهم. فعندما

1 هذا ملخص لمراجعة الأدبيات التي أجرتها مبادرة "إنشاء بيئة تعلم جديدة" حول موضوع "المعلمون وتطويرهم المهني على بيئة التعلم الجديدة" كتبه فايبو ناسيمبيني. تستند المراجعة إلى 222 ورقة بحثية وتقريرًا علميًا ذا صلة. لمزيد من التفاصيل بخصوص المقالات أو الكتب المستخدمة لإجراء مراجعة الأدبيات هذه، يُرجى الرجوع إلى التقرير الأصلي مباشرة.

يتبادل الناس الخبرات، يمكن للجميع التركيز على نقاط قوتهم. ويمكن أن يكون التعليم الجماعي وسيلة فعالة للجمع بين النظرية والتطبيق. كما يتوقع أن يكون المعلمون أكثر مرونة ويتكيفون مع السمات الفردية للمتعلمين ويمنحونهم قدرًا أكبر من الحرية في اختيار وقت ومكان التعلم.

وبغية تلبية هذه المطالب الجديدة، يجب على المعلمين إعادة تقييم هوياتهم الذاتية. ويجب عليهم إعادة التفكير في أدوارهم القديمة وإعادة بلورتها في ضوء الصورة الجديدة للمعلم في المجتمع. وهذا أمر معقد لأن العديد من المعلمين لا يشعرون بارتياح إزاء الابتكار والتعاون. ويفتقر الكثير منها إلى أسس كافية في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتنوع وتقديم المشورة. ولذا يجب تقديم الدعم والتدريب للمعلمين للمساعدة على التغلب على هذه التحديات وتلبية المطالب الجديدة.

معلمو القرن الحادي والعشرين

يحتاج المعلمون في القرن الحادي والعشرين إلى إضافة العديد من المهارات الجديدة إلى مجموعة مهاراتهم القديمة. من بين هذه المهارات:

- القدرة على تنفيذ مناهج التدريس الجديدة التي تتمحور حول المتعلم وقائمة على التفاعل بين الثقافات وتعاونية ومنفتحة.
- إتقان أربعة مجالات جديدة: الكفاءة الرقمية وكفاءة التفاعل بين الثقافات والوعي البيئي وريادة الأعمال.
- سلوك مهني جديد قائم على المشاركة والتعلم مدى الحياة وإقامة شبكات العلاقات.

يُنظر إلى المعلمين تقليديًا بوصفهم خبراء مكلفون بنقل المعرفة إلى المتعلمين، ويطلب منهم بصورة متزايدة اعتماد منهجيات تعاونية ومنفتحة وتركز على المتعلم وتكثف من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتراعي السمات الفردية للمتعلمين والتعلم مدى الحياة. وفي حين أن توقع من الجميع إحراز تقدم كبير في جميع المجالات يعكس طموحًا مفرطًا، يجب أن يكون هذا هو الهدف الأسمى المنشود.

تستجيب أصول التدريس المركزة على المتعلم لاهتمامات واحتياجات المتعلمين المعاصرين وقد تشجعهم على أخذ المزيد من المبادرات ويصبحون أكثر استقلالية. ومن بين الأدوات اللازمة لذلك العمل الجماعي والعمل في مشروع والتعلم القائم على البحث. وتتقضي أصول التدريس المهني المتصلة بأصول التدريس المركزة على المتعلم اتباع نهج شخصي للطلاب أو المتدربين بناءً على المهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها. وتشدّد على أهمية الوكالة الفردية للمعلمين واستقلالهم. ويسعى التعلم الحقيقي المرتبط بأصول التدريس المهني إلى وضع الأنشطة في سياق الاستخدام المستقبلي - مما يتيح للمتعلمين الفرصة لتطوير المعرفة العملية الواقعية.

حيث يجمع التعاون المفتوح المعزز بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين التعليم الإلكتروني والتعلم التعاوني. ويشمل خمس كفاءات رئيسية: (1) إدارة البيانات الشخصية - القدرة على فهم المنصات على الإنترنت ونماذج الأعمال القائمة على جمع بياناتنا، بالإضافة إلى كيفية تعديل سلوك الفرد على أساس التطورات القانونية والتكنولوجية، (2) القدرة على العمل في أوساط مفتوحة في مجتمع تشاركي على نحو متزايد، (3) القدرة على المشاركة من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لإعداد المتعلمين بوصفهم أطرافًا فاعلة في مجتمع قوامه تبادل المعرفة، (4) التنقيف الإعلامي الحاسم الأهمية، (5) القدرة على التعامل مع المسائل الأخلاقية الرقمية. ويُتوقع تطور هذه المهارات بمرور الوقت.

يتطلب المفهوم الناشئ للتعلم مدى الحياة من المعلمين إلهام المتعلمين وتوجيههم وإذكاء روح التحدي لديهم للنظر إلى ما وراء الحاضر وتشجيع التأمل والفهم والتفكير النقدي وتنمية الكفاءات والثقة بالنفس واحترام الذات واحترام الآخرين.

فلا بُد أن يتسلح المعلمون المعاصرون بالمهارات الرقمية وينتهجوا سلوكيات تعدد الثقافات والحفاظ على البيئة وريادة الأعمال. وسيتعين عليهم فهم تداعيات هذه العوامل على المتعلمين وعلى مهنتهم، وإجراء تعديلات عليها وفقًا لذلك. كما سيتعين عليهم أن يكونوا أنفسهم متعلمين مدى الحياة ويلهموا متعلميهم ليحذوا حذوهم. وسيتحتاجون إلى تعلم كيفية التكيف مع التكنولوجيا الجديدة والتغيرات الأخرى في المجتمع.

يجب أن يتبنى المعلمون في التعليم والتدريب المهني التعلم مدى الحياة، ويشمل ذلك الرغبة في التعرف على المفاهيم الناشئة والأساليب التربوية الحديثة - ودمجها في تعليمهم.

حددت المراجعة 19 إطارًا لكفاءات المعلمين (ECF) والمعايير المهنية الوطنية وفوق الوطنية. يعكس معظمها منهجًا شاملاً يجمع بين المعرفة المهنية والمعتقدات والتحفيز والتنظيم الذاتي. وتشجع عمومًا مناهج التدريس المبتكرة وسلوكيات التطوير المهني الجديدة والتعلم مدى الحياة للمعلمين وإقامة شبكات العلاقات. بيد أن أطر كفاءات المعلمين تخفق في معالجة مجالات الكفاءة الجديدة الواردة في القسم المذكور أنفًا.

المسارات الوظيفية والتطوير المهني للمعلمين

وكشفت الأدبيات عن القليل من العوائق أمام دخول المهنة وتدني مستوى برامج التدريب الأولية في العديد من البلدان. كما سلطت الضوء على عدم وجود صلات بين برامج تدريب معلمي التعليم والتدريب المهني والنظم العملية لأماكن العمل. وتبدو النماذج الدراسية السائدة للتعليم والتدريب المهني سيئة التنسيق مع اكتساب المهارات في مكان العمل.

وتحاول العديد من البلدان تحسينها، وقد أحرزت بعض التقدم – على سبيل المثال، من خلال هيئات التنسيق للتدريب السابق للخدمة أو برامج المعلمين. تشهد برامج المدرسين/المدرسين المختلطة تقسيم المعلمين وقتهم بين العمل في شركات والعمل كمعلمين في التعليم والتدريب المهني. ويتيح هذا المفهوم فرصًا وظيفية جديدة مرتبطة بالتعاون الوثيق بين معلمي التعليم والتدريب المهني، مع التركيز بدرجة أكبر على الموجهين ومستشاري المستقبل الوظيفي لمساعدة المتعلمين. وتعالج البرامج الأخرى ضعف التحفيز بين المعلمين، وتشجعهم على التركيز على التطوير المهني.

وتطبق جميع النظم الوطنية الأقوى أداءً سياسات للتأكد من تعيين أفضل المعلمين المحتملين وتقديم مسار وظيفي جذاب لهم. وتتشرك هذه النظم في الخصائص التالية:

- لديها عدد محدود للغاية من برامج تدريب المعلمين، برنامج واحد فقط في سنغافورة، تُديرها أفضل الجامعات البحثية.
- يُعدّ الدخول إلى مهنة المعلم تنافسيًا للغاية (بنسبة قبول واحد من عشرة في فنلندا، على سبيل المثال) بحيث لا يُقبل سوى المرشحين الأكثر تأهيلاً؛ لا تسمح بعض البلدان إلا لأفضل خريجي المدارس الثانوية بالتقدم لشغل الوظيفة.
- ومتطلبات الانتقاء متعددة وتشمل المقابلات والاختبارات والدروس التوضيحية.
- يوزع التدريب الأولي على التأكيد على المحتوى الذي يُتوقع من المعلمين تدريسه والقدرة على تطبيق أساليب التدريس لمساعدة المتعلمين الذين لديهم مشاكل والقدرة على تحسين قدراتهم التعليمية، لا سيما ذلك تجربة مناهج جديدة وتقييم التأثير على المتعلمين وإجراء التصويبات.
- يقدّم التدريب لمدة عام على الأقل لاكتساب الخبرة العملية أثناء العمل تحت إشراف موجهين مؤهلين، وأحيانًا في مدارس محددة تتعاون مع برامج الإعداد.

والمعلمون عنصرٌ أساسي في الإصلاحات الهيكلية في العديد من البلدان. حدد تقرير حديث للمؤسسة الأوروبية للتدريب الجهود المبذولة لتحسين جودة المعلمين في أماكن مثل طاجيكستان وأوكرانيا وصربيا ولبنان وتونس. حيث يمثل استبقاء المعلمين أولوية في أذربيجان ومولدوفا، كما أن زيادة الأجور مدرج ضمن جدول الأعمال في جورجيا وألبانيا وكوسوفو ولبنان.

التطوير المهني للمعلمين (EPD)

تُظهر الأدبيات أن برامج التطوير المهني عالية الجودة للمعلمين غالبًا ما تحسّن جودة التدريس ونتائج المتعلمين. بيد أنه لا يشارك في مثل هذه البرامج سوى القليل من المعلمين. ولا تُجد البرامج الإجبارية المتدرجة نفعًا في غالبية الأحيان، ويرجع سبب ذلك جزئيًا إلى الاعتماد على طرق التدريس التقليدية والاهتمام الضئيل بالمسائل العملية.

وتتشارك البرامج الناجحة غالبًا في بضعة خصائص:

- الصلة بسوق العمل
- شراكات مع أصحاب العمل وغيرهم من أصحاب المصلحة في تصميم البرامج
- إدماج المعرفة ذات الصلة بالموضوع والمهارات المستعرضة

- تحدث في سياق غني بالتعلم
- قائمة على الفريق
- ربما تمتزج مع التعلم غير الرسمي

وظيفة المعلمين معقدة بصورة متزايدة يحتاجون إلى برامج متطورة ومبتكرة لمساعدتهم على المواكبة. سلطت الأدبيات الضوء على أربعة أنواع من النظم الاستشرافية:

- برامج متنقلة ومحسنة رقميًا
- جماعات الممارسين المهنية
- شبكات التعلم الشخصية
- مناهج مبتكرة مبنية على التصميم، شاملة طرق جديدة لإشراك أصحاب المصلحة.

تحتل الاستراتيجيات الشديدة الرقمية للتطوير المهني للمعلمين بانتشار واسع لأنها أكثر فاعلية من الأساليب التقليدية، ومن شأنها مساعدة المعلمين على تطوير مهاراتهم الرقمية. وتتمثل أحد الاتجاهات الواعدة في استخدام الأجهزة المحمولة التي تدعم التعلم في أي مكان، ومن ثمّ تساعد في تحطيم الحواجز بين الفصل الدراسي ومكان العمل.

وتعمل جماعات الممارسين المهنية (CoP) من خلال التفاعل بين أفراد ومجموعات المعلمين عبر شبكة الإنترنت وخارجها. وتضم جماعات الممارسين المهنية ملاحظات الأقران وزيارات الملاحظة والتوجيه والتدريب. ويستعين المشاركون بجماعات الممارسين المهنية لمناقشة المشكلات والاستراتيجيات والحلول. ويصبح التغيير السلوكي مسؤولية جماعية مستمرة وليس مسؤولية فردية. كما تبرز جماعات الممارسين المهنية التوجيه.

وأخذت شبكات التعلم الشخصية (PLN) تظهر استجابة للأدلة المتزايدة على أن المناهج التقليدية المتدرجة مثل حلقات العمل بقيادة الخبراء في المجال غالبًا ما تكون غير فعالة. وتعتمد شبكات التعلم الشخصية على مجموعة من التفاعلات بين الأشخاص والموارد والأدوات الرقمية. وفي حين تركز جماعات الممارسين المهنية على المجتمع، فإن جهة اتصال شبكات التعلم الشخصية هي مدرس في وسط شبكة من الزملاء والخبراء. وتدعمه أنشطة مثل المدونات الصغيرة والشبكات الاجتماعية.

تتيح المناهج المبتكرة القائمة على التصميم للمعلمين المشاركة في عملية الإنشاء للمساعدة على ضمان أن تساعد البرامج في الحصول على الكفاءات التي يحتاجونها. ويساعد الشركاء الاجتماعيون وأصحاب العمل على نحوٍ متزايد على تصميم أنشطة التطوير المهني للمعلمين، بما يتوافق مع احتياجاتهم واهتماماتهم.

وتتداخل هذه النظم بدرجة كبيرة، لا سيما فيما يتعلق باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعاون. ويبدو أنها تتقارب نحو نموذج يسمى "المعلمين كاختصاصيين متصلين". ويجمع هذا النموذج بين مجالات التعلم التربوية والشخصية والعامّة - إلى جانب مفهوم المعلم كمتعلم وشبكة التعلم الشخصية، بمساعدة التكنولوجيات الاجتماعية. ويشدد النموذج على أهمية الصلات والتفاعل والاستقلالية، ويمكن أن يمهد الطريق لمزيد من الابتكار.

بيئات تعلم الكبار²

المفاهيم الأساسية

بيئة التعلم

بيئة التعلم هي شكل تنظيمي يضم تجهيزات تعليمية تخدم مجموعة من الطلاب في سياق معين وخلال فترة من الزمن. يمكن أن توجد هذه البيئة بصفة أساسية داخل مؤسسة معينة، وليست بالضرورة توجد داخل المدرسة أو متصلة بمساحة مادية. في حال تعلم وتعليم الكبار، يمكن أن تكون بيئة عمل أو صالة عرض متحف أو أنواع مختلفة من المنصات الرقمية. يمكن أن تكون مساحات التعلم مرنة. وأحيانًا يطلق عليها النظام البيئي للتعلم. وعلى خلاف التعليم التقليدي القائم على المدارس، تركز بيئة التعلم على التعاون بين المتعلمين، وتشدد على دور المعلمين كميسرين وتضيف موارد تعليمية. وتضع في الحسبان السمات الشخصية للمتعلمين وقدراتهم.

وغالبًا ما تسلط بحوث بيئة التعلم الضوء على التغيرات الاجتماعية المرتبطة بالتكنولوجيا التي تحدد أنواع المهارات التي يحتاجها الأفراد. ويتضمن ذلك الرقمنة وتخفيض النشاط الصناعي والسمات الشخصية والمرونة. وعادة ما يُفهم الابتكار في بيئة التعلم بوصفه استخدام الأسس التي تيسر الوصول إلى التعلم وتجعله أكثر فائدة وجوى وإمتاعًا ويتضمن ذلك: (1) مركزية التعلم والمشاركة فيه (2) النهج التعاوني في التعلم (3) التركيز على دوافع المتعلم ومشاعره (4) مراعاة الاختلافات الفردية (5) النهج الفردي للتعلم من دون الانتقال بالأعباء (6) التقييمات التي تتوافق مع الأهداف التعليمية مع التأكيد على إجراء ملاحظات تكوينية (7) الارتباط المنسق بين الأنشطة والموضوعات داخل وخارج مكان التعلم.

تعلم وتعليم الكبار: التعليم غير النظامي والتعلم غير الرسمي

غالبًا ما يتم تقسيم تعلم وتعليم الكبار إلى تعلم رسمي وتعلم غير رسمي وتعليم غير نظامي.

يشمل التعليم غير النظامي الأنشطة التعليمية التي تتم خارج نظام التعليم الرسمي. ويتضمن الأنشطة الموجهة التي لا تؤدي إلى الحصول على شهادة رسمية. يمكن أن يشمل أنشطة مثل الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات والتعلم عن بُعد والدروس الخاصة والتدريب المخطط مسبقًا والتعلم داخل مكان العمل. ويتضمن التعليم غير النظامي كلاً من التعليم الموجه نحو التوظيف (المهني) والتعليم غير الموجه نحو التوظيف والأنشطة التدريبية.

أما التعلم غير الرسمي فيحدث أثناء الأنشطة اليومية المتعلقة بالعمل أو الأسرة أو وقت الفراغ. فهو غير منظم وغير موجه من حيث الأهداف أو الوقت أو دعم التعلم. في أغلب الأحوال، يكون التعلم غير الرسمي غير معتمد من منظور المتعلم ويتضمن التعلم خارج سياقات التعليم التقليدية. ويمكن أن يتضمن تفاعلات غير مخططة مع مدرب أو خبير أو زميل أو فرد من الأسرة. ولا يؤدي التعلم غير الرسمي عادةً إلى الحصول على شهادة، ولكن يمكن أن يكون مُعتمدًا من خلال البرامج التي تدرك التعلم السابق.

التعليم الموجه نحو التوظيف مقابل غير الموجه نحو التوظيف

من منظور تحليلي، يميز التقرير بين نطاقين فرعيين أساسيين داخل نظام تعلم وتعليم الكبار: نوعي تعلم الكبار؛ الموجه نحو التوظيف وغير الموجه نحو التوظيف. وهذا التصور مهم جدًا لأن ثمة ما يقرب من 75% من أنظمة تعلم وتعليم الكبار متعلقة بمكان العمل وموضوعة حاليًا كطريقة لتلبية الاحتياجات الاقتصادية.

تعلم وتعليم الكبار في البلدان الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب

عادةً ما تحصل البلدان الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب على مستوى مشاركة في تعلم وتعليم الكبار أقل من الشمال الغربي أو قارة أوروبا كما أن دعمها المؤسسي للتعليم غير الرسمي وغير النظامي أضعف. كذلك عانت هذه البلدان في الغالب من عدم مساواة

² هذا ملخص لمراجعة الأدبيات التي أجرتها مبادرة "إنشاء بيئة تعلم جديدة" بعنوان "بيئات تعلم وتعليم الكبار" من تأليف جان كاليندا. تستند المراجعة إلى 132 ورقة بحثية وتقريرًا علميًا ذا صلة. لمزيد من التفاصيل بخصوص المقالات أو الكتب المستخدمة لإجراء مراجعة الأدبيات هذه، يُرجى الرجوع إلى التقرير الأصلي مباشرة.

كبير في التعليم وكثير من القيود للالتحاق بنظام التعليم والتدريب. على الرغم من التقدم المستمر الذي حدث منذ عام 2004، لا يزال لدى كثير من البلدان معدلات مشاركة أقل من متوسط معدلات الاتحاد الأوروبي. وتُعد الحلول الابتكارية ضرورة في مواجهة هذه المشكلات وحلها.

ومع انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد كوفيد-19 وتبعاتها، سيكون ثمة تركيز على الحاجة إلى تقديم المزيد من تعلم وتعليم الكبار وبصورة أفضل.

اتجاهات من الأدبيات

يتضح من الأدبيات التي تم الرجوع إليها كجزء من مراجعة الأدبيات ما يلي:

- البحث في هذا المجال جديد ومتعدد الاختصاصات، ولكنه عادةً ما يتم الرجوع إليه منفصلاً. المعرفة مجزأة.
- يركز كثير من دراسات بيئة تعلم الكبار على التعليم النظامي وبصفة خاصة على المؤسسات والدورات التدريبية المعنية بالتعليم العالي.
- ووفقاً لما ورد سابقاً، يحظى الكبار الأصغر سناً (من سن 18 إلى 24/30) بتمثيل مبالغ فيه مقارنة بالأكبر سناً. وهذا يشير أيضاً إلى أن الأصغر سناً يحصلون على مستوى تعليمي أعلى من المتوسط.
- ودراسات الحالة كثيرة؛ حيث تمثل نصف عينة الأدبيات، تليها الأوراق النظرية ومقالات المراجعة.
- يدافع كثير من الدراسات عن الابتكار، ولكنه يقدم دليلاً عملياً محدوداً. عادةً ما تكون الدقة العلمية ناقصة.
- يشير كثير من الباحثين إلى الابتكار في بيئة التعلم كإضافة عنصر فردي جديد إلى النظام القائم.
- تركز نسبة كبيرة من المقالات على التعلم الرقمي عبر الإنترنت الذي يعد النوع الأساسي من الابتكار في كثير من الأحيان. وبرز هذا الانتشار في الأدبيات القديمة (2010-2015) أكثر من الفترة التي تليها.
- وقد أكد البحث في معظم الأحيان على التكنولوجيا؛ وكان التركيز على الاستفسارات العملية القائمة على العمل والتي تعبر الأدوات الجديدة اهتماماً أكثر من فعالية الدليل.
- التوجه النظري – يركز على النظرية البنائية في التعلم مع تركيز قوي على الطلاب الفرديين.
- غالباً ما تفتقر المقالات إلى الدليل على التأثير والفعالية. ويؤدي هذا إلى حدوث مشكلات في تصميم البرامج لمختلف المجموعات والأهداف.
- البحث عن النقاط المجهولة:
 - التمثيل الزائد للكبار الأصغر سناً ذوي مستوى الثقافة المرتفع إلى جانب نقص تمثيل الكبار الأكبر سناً الحاصلين على التعليم الأساسي فقط أو المهارات المنخفضة من القراءة والكتابة والتعلم الرقمي عبر الإنترنت.
 - تستخدم أغلب الدراسات عينات صغيرة.
 - صعوبة عملية الترجمة من سياق لآخر. مثالان: نقل الخبرات من التعليم الرسمي إلى السياقات غير الرسمية وغير النظامية ومن بيئة اجتماعية ثقافية إلى بيئة أخرى.
 - الجهل الأيديولوجي المرتبط بالتكنولوجيا، أو تصور أن كل الابتكارات يجب أن تكون وليدة التكنولوجيا.

العوامل دقيقة المستوى التي تؤثر في بيئة تعلم وتعليم الكبار

ترتبط العوامل الرئيسية المؤثرة في إنشاء بيئة تعليمية فعالة للكبار على المستوى الدقيق بمسألة كيفية وضع السمات الشخصية للكبار في الحسبان. توصلت دراسات مختلفة إلى أن تحليل الاحتياجات التعليمية يجب أن يغطي نطاقاً أوسع من المجالات التي يمكن أن يتم تخصيص بيئة التعلم فيها لأفراد ومجموعات وكذلك منظمات معينة إذا اقتضى الأمر.

قسمت المراجعة هذه السمات إلى مجموعتين:

1. القيم والمعاني التي ينسبها الأفراد إلى تعلم وتعليم الكبار (التوجه الاجتماعي الثقافي في ما يتعلق بتعلم وتعليم الكبار).
 2. مستويات المهارات وأساليب التعلم لدى الكبار (الاستعداد المعرفي وما وراء المعرفي لتعلم وتعليم الكبار).
- لقد تميزت القيم والمعاني التي يساهم بها الفرد في تعلم وتعليم الكبار بصفة أساسية بالخبرة السابقة للشخص في عملية التعليم. وبناءً عليه، يظهر ذلك في تكوين التوجه والدوافع والتوقعات المتعلقة بشكل بيئة التعلم وجودتها والفوائد المرجوة من التعليم الإضافي.

يمكن استخدام أدوات مختلفة لتصوير توجه الأفراد تجاه تعلم وتعليم الكبار من حيث القيمة والمعنى. وهي تركز على تحديد كل من:

- التجربة السابقة في التعلم (السيرة التعليمية)
- الموقف تجاه التعليم
- الدافع حول تعلم وتعليم الكبار
- توقعات المتعلمين بشأن بيئة التعلم

تتضمن المهارات الشروط المسبقة للكبار للتعلم بفاعلية ونجاح في سياق التعليم غير الرسمي والتعلم غير النظامي. في هذا السياق، لا تتعلق المهارات المطلوبة بوظيفة معينة مرتبطة بمهنة، ولكنها متعلقة بقدرة الكبار على التعلم وإدارة تعلمهم والعناصر الأساسية لمحو الأمية الوظيفية الرقمية.

لإنشاء بيئة تعليمية على أساس المهارات ونمط التعلم، تركز الدراسات المختلفة على تحديد كل من:

- مستويات المهارات في التنظيم الذاتي للتعلم والتوجيه الذاتي للتعلم
- الكفاءة الذاتية للتعلم الرقمي عبر الإنترنت والمهارات الرقمية
- أساليب التعلم
- المفهوم الذاتي للتعلم عند الكبار

إلى جانب تحديد الاحتياجات التعليمية، يؤكد الخطاب العلمي على أهمية الدافع. يؤدي التشجيع المستمر إلى زيادة نسبة مشاركة الكبار في التعلم على مدى الحياة ورفع مستويات الإنجاز والرغبة الملحة في المشاركة في تعلم وتعليم الكبار مرة أخرى في المستقبل.

العوامل متوسطة المستوى التي تؤثر في بيئة تعلم وتعليم الكبار

بالنظر إلى تنظيم بيئة التعلم بوصفها مستوى متوسطاً يتم التأكيد على المزيد من الخصائص التنظيمية، مثل محتوى التعلم والتوقيت واندماج المتعلمين وأنماط التعاون ومصادر التعلم. ينبغي أن تساعد بيئة التعلم عالية الجودة على تسريع عملية التعلم.

تؤكد المراجعة على مشاركة عدد من خصائص بيئة التعلم التي تحفز مشاركة الكبار في التعلم غير الرسمي وغير النظامي:

- تخصيص بيئة التعلم
- التعلم التعاوني
- التعلم التجريبي
- أشكال التعلم الرقمي عبر الإنترنت وتكلفته
- التعليم ودعم التعلم والتقييم
- المحتوى الجديد للتعلم
- الابتكارات في التعليم الموجه نحو التوظيف في نظام التعليم غير النظامي.
- التعلم غير الرسمي في أماكن العمل: بيئة التعلم الممتدة وأدوات تشكيلها

يسمح تخصيص بتصميم بيئة التعلم حسبما يناسب الأفراد والمجموعات. تساعد النهج التعاونية والتجريبية على جعل عملية تعليم الكبار أكثر ملاءمة، وتقوم بتوسيع حصيلة المهارات التي يكتسبها الأفراد، ما يجعل العملية التعليمية أكثر تشويقاً.

يجذب استخدام التعلم الرقمي عبر الإنترنت في تعلم وتعليم الكبار انتباه العلماء الذين يستكشفون الابتكارات في بيئة التعلم. يتضمن الجانب الأسمى محتوى وموارد تعليمية إضافية وتعلماً حراً بدرجة أكبر من حيث الوقت والمكان. تتضمن العوائق الاتجاهات السلبية لبعض الكبار تجاه التعلم الرقمي عبر الإنترنت للتعليم الذاتي أو التعليم غير الرسمي. إن مهارات التعلم الرقمي عبر الإنترنت موزعة بطريقة غير متساوية، ولا يزال عدم المساواة في مهارات التعلم الرقمي عبر الإنترنت موجوداً. تصل فائدة التعليم القائم على التقنيات الجديدة بشكل خاص إلى الأشخاص الحاصلين على مستويات تعليمية عالية وإلى أولئك الذين يستخدمون التكنولوجيا في العمل. يمكن أن يفرض التعلم الرقمي عبر الإنترنت مزيداً من المتطلبات على التنظيم الذاتي لدى الكبار، ومن ثم يمكن أن يقلل دوافعهم.

يمكن استخدام أشكال مختلفة من التعليمات في بيئة تعلم وتعليم الكبار، ولكن ينتقل دور المعلم إلى الميسرين والوسطاء بشكل عام. يحتاج هؤلاء المعلمون إلى إدراك الدور المهم للمشاعر في تحقيق الإنجاز، ومن ثم تمكين خبرات النجاح المنتظمة للمتعلمين. تم التأكيد على الدور المهم للملاحظات التكوينية في هذا السياق.

يعد ظهور المحتوى الجديد في تعلم وتعليم الكبار اتجاهًا جديدًا ومهمًا في العقد الأخير. ويتضمن هذا التأكيد على مهارات التنظيم الذاتي للتعلم والتوجيه الذاتي للتعلم والعمل الجماعي والمهارات الاجتماعية ومهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والقدرة على التركيز والتواجد (المعروفة باليقظة). يحتاج الكبار إلى هذه المهارات العامة للتعلم بشكل مستقل وفعال والتكيف مع بيئة العمل والبيئات الاجتماعية المتغيرة في القرن الحادي والعشرين.

عند إدراج بعض الخصائص المذكورة أعلاه في بيئة التعلم ترتفع جودتها. حيث تساعد هذه الخصائص على تسريع تعلم الكبار أسرع وتساهم في استدامته على المدى الطويل.

ينشأ عديد من الآليات الأساسية في المجال الحركي للتعلم الموجه نحو التوظيف. ويمكن للمنظمات التي تتبنى "ثقافة التعلم" تيسير عملية التعلم المتبادل المرتبط بأهدافهم الإستراتيجية وتقوية الثقافة المؤسسية والتشجيع على التكيف. يمكن أن يكون التعليم غير النظامي كامل الأهلية وله الأفضلية على التدريب الموجه نحو التوظيف. يتم استكمال هذه الاتجاهات بمبادئ التعلم السريع والتعلم الدقيق والتكوينات الجديدة للمؤسسات التعليمية المصممة لزيادة المرونة وسرعة عملية التعلم في بيئة العمل وكفاءتها.

العوامل الكلية التي تؤثر في بيئة تعلم وتعليم الكبار

تتميز جودة بيئة التعلم على المستوى المؤسسي بالاعتماد على التنظيم من قبل الدولة ومساعدتها لتهيئة الظروف المناسبة للتعلم مدى الحياة. تحقق الدول التي تسعى جاهدة لإنشاء نظم فعالة لتعلم وتعليم الكبار مستويات أعلى من نسب مشاركة الكبار في التدريب والتعليم غير الرسمي ولديها نسبة أقل من عدم المساواة.

حدد التقرير نهجين لتطوير المؤسسات. يحاول نموذج "بناء ثقافة التعلم مدى الحياة" التوصل إلى فهم شامل واجتماعي للظاهرة ووضع شروط مسبقة لزيادة الأهمية ورفع نسبة المشاركة على جميع مستويات المجتمع. يركز "النموذج المتمحور حول الدولة" بدرجة أكبر على تدابير السياسة لزيادة العرض والطلب على عملية تعلم وتعليم الكبار.

ويمكن رؤية اتجاهين إضافيين على المستوى الكلي. أحدهما يتضمن إنشاء نظم التأهيل التي تدعم الاعتراف بالتعلم المسبق. ومن ثم يتم أخذ أشكال مختلفة من تعلم وتعليم الكبار في الحسبان (النظامي وغير النظامي والرسمي وغير الرسمي)، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي أيضًا إلى زيادة التنسيق بين المناهج الثلاثة. إضافة إلى ذلك، ثمة ابتكار واضح في مراقبة وقياس نسبة مشاركة تعلم وتعليم الكبار ودرجة العدالة.

لتصبح أكثر شمولية، يجب أن تيسر البيئة المؤسسية عملية المشاركة في المجالات التي تعد هامشية لسوق العمل والاقتصاد. يعد "مؤشر العدالة" أداة لا تُؤدى إلى إظهار نسبة المشاركة في تعلم وتعليم الكبار فحسب، بل إلى إظهار تمثيل المجموعات المختلفة أيضًا. يمكن استخدام هذه الأداة لتحديد الجماعات منخفضة التمثيل وإنشاء تدخلات للوصول إلى تعلم وتعليم الكبار المستهدف.