

المقاربات التدريبية؛ المفهوم والممارسة

ورقة عمل مقدمة للأكاديمية العربية لتعليم الكبار والتنمية لعام 2020

إعداد اخلاص عبد الكريم الزيادات

شاركت بالأكاديمية العربية لتعليم الكبار والتنمية لعام 2019 بترشيح من قبل الجمعية الألمانية لتعليم الكبار/الأردن

بناءً على دعوة البيت العربي لتعلم الكبار والتنمية لتقديم أوراق عمل للمشاركة بالأكاديمية العربية لتعليم الكبار والتنمية لعام 2020، أعدت ورقة عمل حول محور المقاربات التدريبية؛ المفهوم والممارسة، حيث استندت إلى الخبرات العملية بحكم عملي ميسرة في برامج تعليم الكبار؛ أي أن ما يرد في هذه الورقة هو حصيلة للممارسات العملية، والقراءات، والمشاركة في العديد من ورش العمل الموجهة نحو تعليم الكبار، والتربية الشعبية، والممارسات التشاركية في العمل مع المجتمعات المحلية، وأهمها مقاربات البحث السريع بالمشاركة وهو وسيلة للتعلم من ومع أفراد المجتمع للتعلم للتنمية، والذي يستمد فلسفته أيضاً من مقاربات "التربية الشعبية" وأعمال التربوي باولو فريري، وخاصة "تعليم المقهورين".

تتكون ورقة العمل من خمسة محاور أساسية، المحور الأول يحدد أهمية وأهداف ورقة العمل، وبالتالي ملامح المحتوى، وشكله، وترابطه من خلال المحاولة لربط المحتوى بالأهداف.

المحور الثاني، مفهوم التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار، ويشكل هذا المحور محاولة للإضاءة على مفهوم التدريب والمقاربات التدريبية وخصوصية التدريب والتعلم في مجالات تعلم وتعليم الكبار وأهمية تحديد الإطار التدريبي كمقدمة للتخصيص لأي عملية تدريبية.

المحور الثالث، العلاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية وبرامج تعلم وتعليم الكبار، وفي هذا المحور كانت المحاولة لبيان أهمية تحديد الحاجات الفعلية والحقيقية، والكيفية التي يمكن أن تتحقق بها، باعتبار أن ذلك يشكل إحدى أهم التحديات في هذا المجال، من حيث وجوب النظر إلى عملية تحديد الاحتياجات كتشخيص للواقع الذي يعيشه المتدربون، لمعرفة التصورات التي ينطلق منها المجتمع، ومعرفة المنغصات التي يتعرضون لها والكيفية التي تتفاعل فيها مكونات المجتمع للعمل على تعيين المشكلات وفق تصوراتهم والكشف عن الموضوعات التي تحدد التصور الأمثل لهذا المجتمع.

أما المحور الرابع فيتمحور حول برنامج التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار ودوره في إعداد التغيير؛ أي أن يتمكن المشارك من نقد الأوضاع التي يعيشها مما يؤدي إلى النقد الواعي للواقع وبالنهاية إلى التغيير. لذلك نرى أن دور برنامج التدريب في مجال تعليم الكبار هو إقشاع الغمام عن عيون المشاركين لتمكينهم من الرؤية الواضحة للحقائق ونزع الأوهام التي خلفتها الظروف التي مر بها المشارك والتي أثرت على تشكيل وعيه.

وكان المحور الخامس محاولة للإجابة على التساؤل التالي: متى يكون التدريب ملائم لتعلم وتعليم الكبار؟ ونرى هنا بأنه من المهم جداً الانطلاق من خبرات المشاركين، وتوفير الفرص لتبادل الخبرات والمعارف والتعلم من خلال الممارسة والتعلم التشاركي، وبناء البرامج التدريبية على الحاجات الفعلية للمشاركين من العوامل المهمة التي تؤدي إلى إنجاح التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار.

❖ الأهمية

يمكن أن تسهم هذه الورقة في توسيع الآفاق فيما يتعلق بالتدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار من حيث محاولة تحليل التدريب لمعرفة أوجهه وبيان الرموز الحقيقية لمنهجية التدريب بشكل يبرز أهمية الترابط والتفاعل بين مختلف مكونات العملية التدريبية وتسهيل الإضاءة حول المقاربات التي تقع بين هذه المكونات والتي تترابط فيما بينها بعلاقة منطقية لتندمج من أجل تحقيق غاية تعليمية تنموية.

❖ الأهداف

- 1- تشخيص واقع التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار.
- 2- التعرف على العوامل المرتبطة والمؤثرة في إنجاح العملية التدريبية.
- 3- تقليص الفجوة بين التدريب الممارس حالياً والتدريب الذي نسعى للوصول إليه.
- 4- تشكيل تصور أكثر وضوحاً للتدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار.

ثانياً: مفهوم التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار

يشهد العالم اليوم تغيرات، وتطورات، وتحولات متزايدة، الأمر الذي يجعل المجتمعات بحاجة لمواجهة هذه التغيرات ومواكبة التطورات عبر استخدام كافة الوسائل المتاحة، حيث يعد التدريب أداة ووسيلة فاعلة للتنمية باعتباره ضرورة تتيح للأفراد والمجتمعات الفرص لمعالجة المشاكل التي تواجههم، وتطوير القدرات، والتمكين للحياة والعمل، ويكون التدريب بصفة مستمرة بالشكل الذي يضمن التناسب مع المستجدات المتسارعة.

يثير تحديد الإطار المرجعي لمفهوم التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار كل ممارسي التعليم والمتدربين (الفئة المستهدفة) بالكثير من الوعي بما يفعلون وبأسباب عملهم مما يمكنهم من وضع معايير مناسبة تسمح لهم أن يحددوا أبعاد العملية التدريبية بدقة والتعرف على التحديات التي تواجههم خلال عملية التدريب والإحاطة بدور ممارسي التعليم في مساعدة المتدربين في معرفة احتياجاتهم التدريبية وتصورها بوضوح. يساعد تحديد الإطار المرجعي لمفهوم التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار أيضاً في تجديد المفاهيم المتعلقة بهذا المجال والتميز بينها كمعرفة الفرق بين التعلم والتعليم، التوعوي والتوعوية وغيرها؛ مما يسهم في جعل التدريب أكثر كفاءة بحيث يتلائم مع الرؤية المستقبلية للتدريب.

علينا أن ندرك بأن دور المتدرب لا يقل عن دور ميسري التدريب (الممارسين) في العملية التدريبية في مجال تعليم الكبار، وهنا يكون المتدرب هو الميسر والمتدرب بذات الوقت؛ حيث يعتبر المتدرب هو أساس العملية التدريبية. إن التدريب الذي يخدم الهدف التنموي الذي نسعى إليه هو التدريب الذي يستطيع فيه المتدرب إدراك الواقع الذي يعيشه، ويفهم العقبات والمشكلات التي تواجهه في محيط حياته، ويجب أن لا يعتبر المتدرب المشكلات المطروحة في التدريب مشاكل حقيقية إلا إذا كانت تدور حول موضوعات راسخة في حياته الخاصة، العائلية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها لمحاولة التوعي بها وإدراكها مع إمكانية نقدها وليست مجرد مشاكل وموضوعات بعيدة عن حياته ومجتمعه (خارج نطاق الواقع الذي يعيشه) وهذا ما يدفع المتدرب إلى التعلم والتعليم. ما نقصده هنا لا يهدف لحصول المتدرب على معارف ومعلومات فقط بل يهدف إلى التفكير ودمج هذه المعارف بالعمل واستعمالها في حل المشكلات والتغيير.

إن ما يسعى إليه التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار هو التنمية الشاملة للأفراد بأشكالها: التنمية البشرية والتنمية المستدامة وصولاً إلى التنمية المجتمعية، حيث أن التنمية تهدف إلى الرقي بالوضع الإنساني والتطور بما يتوافق مع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والفكرية، وهي عملية تغيير مستمرة تنقل المجتمع نحو الأفضل؛ لذلك فإن التدريب يطلق العنان أمام المتدربين للتفكير بتجسيد الواقع ونقد الأوضاع بحيث يصبح المتدرب قادر على إدراك أهمية التغيير واتخاذ الخطوة الأولى من أجل التطوير.

مما لا شك فيه أننا نتساءل دائماً عن: "ما هو التدريب الذي نحتاج للمستقبل الذي نريد؟" كما طرحه الأستاذ جواد القسوس في الأكاديمية لعام 2019، وهنا نفكر بعمق حول المستقبل الذي نطمح إليه ليتبادر إلى أذهاننا مجتمع تنموي نهضوي يحرر الإنسان، يتخلله السعي المستمر للتطوير والابداع، والسؤال الآن: كيف؟ لنفكر مجدداً أننا نحتاج إلى التدريب الذي يقود الأفراد والمجتمعات إلى ولادة وعي جديد؛ وعي نستطيع من

خلاله أن ندرك فعليًا ماذا نريد؟ ومن ثم التسلسل بمستويات الوعي للوصول إلى الوعي الناقد للواقع مع إدراجه بالفعل من أجل التغيير.

التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار بحاجة إلى أن يصحو من سبات التعليم التلقيني؛ والذي يقدم للمتدرب معرفة جاهزة وبالتالي يصبح المتدرب يمتلك معرفة محددة لا يستطيع بها مواجهة ما يتعرض له من مواقف مستجدة، وهذا التعليم ما ذكره فريري في (تعليم المقهورين) بالتعليم البنكي: "التعليم الذي يمارس في المدارس والجامعات ولا يستهدف منه سوى السيطرة على العقول بجعلها بنوك نخزن فيها ودائعنا المعرفية". إن المعلم يرى نفسه صاحب المعرفة والطلاب جاهلين بها. وبالتدريب أيضًا نجد ممارسي تعليم الكبار يستخدمون التعليم البنكي بقصد أو بغير قصد حيث نلاحظ أن ممارسي تعليم الكبار يفكر، ينظم، يختار، يتكلم ويفرض، وعلى المتدرب المشارك أن يقوم بدور المستقبل فحسب وفي هذا الحال لا يستطيع إلا أن يتأقلم مع البرنامج التدريبي كما طُرح عليه.

يسعى التعليم البنكي إلى جعل وظائف الدماغ تُختصر على استذكار ما تم تخزينه من معلومات ومعارف دون وعي أو محاولة لقراءة الواقع، وهو على عكس أهداف التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار حيث يقوم التدريب على مبدأ التعلم التشاركي (الولادة معًا) وعلى أن صيرورة المعرفة نتاج جماعي وليس فردي فقط بأن يتشارك كل من المجتمع والفرد، وممارسي تعليم الكبار والمتدربين، والمتدربين أنفسهم في تبادل الخبرات والتجارب بين بعضهم، وتكون التشاركية في الحوار والنقد والتساؤل والتوعي بالواقع وربط عملية التفكير بالتنفيذ وبالتالي إلى التنمية. يسعى التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار للوصول المتدرب إلى الوعي الناقد الذي ينتج عنه الولادة الأولى للمعرفة وللمشاركين من جديد وهي عملية تطور لولبية اتساعيه تؤدي إلى ولادة معارف جديدة.

ثالثاً: العلاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية وبرامج تعلم وتعليم الكبار

إن تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مستمرة ومهمة لضمان تحقيق الجدوى من البرامج التدريبية، فكلما كانت هذه العملية متقنة كلما كان البرنامج يلبي رغبات واحتياجات المتدربين الفعلية واحتياجات المجتمع ويرفع كفاءتهم وبالتالي إلى التنمية المبتغاة وهي نقطة الانطلاق لتصميم البرنامج التدريبي؛ وذلك على اعتبار أن الاحتياجات التدريبية تمثل الفجوة بين ما لدى المتدربين المشاركين وبين ما ينبغي الوصول إليه بعد التدريب، أي أنه حتى تتمكن من تحديد الاحتياجات التدريبية سواء للأفراد أو للمجموعات عموماً لا بد من معرفة المستوى الحالي للأفراد وتصورات المجتمع حيث يضمن البرنامج الاستجابة للتحديات والمستجدات التي تواجههم في الوقت الحاضر.

إن البرنامج التدريبي لا بد أن ينبع من الحاجة الفعلية له؛ فالمشاكل التي تواجه المتدربين تختلف من مجتمع لآخر، التي قد تكون متعددة المصادر من إمكانيات مالية أو قصور في المعارف والمهارات والاتجاهات، وعدم الثقة بالقدرات والتأقلم مع الموجود والاستسلام والركون إلى الواقع، لذلك تحديد الاحتياجات التدريبية تمثل أولى الخطوات في التخطيط للبرنامج التدريبي.

تحديد الاحتياجات التدريبية تماثل عملية التشخيص الطبي التي يقوم بها الطبيب قبل البدء بمرحلة العلاج، إلا أن تحديد الاحتياجات هي عملية تشخيص للواقع الذي يعيشه المتدربين لمعرفة التصورات التي ينطلق منها المجتمع، ومعرفة المنغصات التي يتعرض لها المتدربين والكيفية التي تتفاعل فيها مكونات المجتمع للعمل على تعيين المشكلات وفق تصوراتهم والكشف عن الموضوعات التي تحدد التصور الأمثل لهذا المجتمع.

إن معرفة الاحتياجات التدريبية لدى المتدرب كفيلة بإنتاج التغيرات، لذلك تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من المجتمع وأفراده إلى المجتمع وأفراده؛ لأن أفراد المجتمع هم الخبراء المطلعين على أوضاع مجتمعهم، وهكذا تكون هذه الاحتياجات هي المنطلق لتحديد الأهداف العامة والخاصة للبرنامج التدريبي. فالبرامج التدريبية المقولبة التي تأتي بما لا يتناسب مع المشاركين ولا تلمس الحاجة الضرورية للتدريب تفقد إلى العشوائية وغياب فاعلية التدريب وإهدار للموارد فكل مجتمع خصائص ومتغيرات مستمرة واحتياج تدريبي مختلف.

في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لا بد من إشراك فئات مختلفة من المجتمع ومراعاة الجندرية ووجود متخصصين في علوم مختلفة كعلم النفس وعلم الاجتماع، بحيث يكون تحديد الاحتياجات بالتعاون مع المشاركين عن طريق استخدام وسائل وأدوات مختلفة منها المقابلات بأنواعها المبنية على التفاهم والثقة بين الطرفين، والرسومات والخرائط والملاحظة المباشرة وغيرها. يمكننا أن نحدد التصور الأمثل للمجتمع بالبدء بتكوين معرفة أولية عن المجتمع بواسطة مصادر ثانوية، ومن خلال الأدوات والزيارات المتكررة التي يقوم بها العاملون على تحديد الاحتياجات التدريبية، وهكذا سنتمكن من معرفة العلاقات المختلفة التي يتكون منها المجتمع، والسلوكيات والطرق الحياتية التي يعيشها الأفراد ومعرفة روتينهم اليومي وأدوار كل من مكونات المجتمع وهذا يساعد المشارك نفسه على التفكير بالواقع وبالتالي تكوين التصور الشامل للبرنامج التدريبي. كلما كان البرنامج ينسجم ويتوافق مع المجتمع كلما أصبح التدريب ذا جدوى ويتيح الفرص أمام المشاركين للتجريب والتطوير.

رابعاً: برنامج التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار ودوره في إعداد التغيير

إن التغيير الذي نطمح إليه ليس على مستوى الفرد فحسب بل على مستوى المجتمع بأكمله، وهنا لا بد أن يتبين الفرد واقعه وأن يتوعى بما يملك من قدرات والوثوق بها، وهي الملكات والاستعدادات الفطرية المولودة مع الإنسان والأساس الذي يؤهله لاكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات بحيث يستطيع المشارك من خلالها توجيه طاقاته نحو التغيير والإدراك لذاته؛ ليتمكن المشارك من نقد الأوضاع التي يعيشها مما يؤدي إلى النقد الواعي للواقع وبالنهاية إلى التغيير المطلوب. لذلك دور برنامج التدريب في مجال تعليم الكبار هو إقشاع الغمام عن عيون المشاركين لتمكينهم من الرؤية الواضحة للحقائق ونزع الأوهام التي خلفتها الظروف التي مر بها المشارك والتي مرت من خلاله.

إن ما يمر به العالم من تغيرات وتطورات متسارعة ومستمرة تتطلب من الجميع مواكبة مستعجلة لتعزيز القدرات والمعارف والمهارات والاتجاهات بما يتناسب مع كل ما هو جديد لدعم تنمية المجتمعات. فالبرنامج التدريبي يهتم بعدة جوانب منها:

أ- الاتجاهات والمعارف:

يعد الجانب الوجداني للمشارك من أهم الجوانب التي تسهم وبشكل مباشر في التغيير، والذي يرتبط بالاتجاهات والقيم والمعتقدات التي يكتسبها المشارك من المواقف والتجارب ومن البيئة المحيطة التي يؤثر ويتأثر بها، ومما يفضله الفرد ويميل إليه وما يرفضه ويعرض عنه ومما لا شك فيه أن المشارك لديه من المعلومات والمعارف والخبرات الكثير، حصل عليها طوال حياته، والتي يعتمد عليها في إدارة شؤون الحياة وهنالك ما يكمن في عقولهم بدون وعي بوجودها فلا بد من أخذ ذلك بعين الاعتبار. فالبرنامج التدريبي لتعلم وتعليم الكبار يجب أن يتضمن في مراحله تلك المرحلة التي تسهم في توليد الأفكار لدى المشارك وفي زيادة الثقة بنفسه وتنمية القدرات ومساعدة المشارك على الإفصاح وترك الصمت وتحرير للطاقت الكامنة في الإبداع، وإعادة الإبداع من أجل تشييد عالمهم الجديد وبالتالي المجتمع التنموي، حيث يكتسب المشارك خلال تفاعله مع التدريب قيم جديدة يصل بها إلى درجات كافية من الوعي في قراءة الواقع، ليبدأ المشارك من خلالها بتكوين البناء الخاص لهذه القيم وهو ليس ثابت بل يتم تقويمه مع اكتساب المشارك قيم جديدة أخرى.

ب- المهارات:

يسعى برنامج التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار إلى اكساب المشارك مهارات تمكنه للحياة والعمل، قد تكون مهارات حرفية؛ كأن يقدم لهم تدريبات حرفية مهنية للحد من الفقر وزيادة الدخل وتطوير المهارات لمواكبة التغييرات المستمرة كي لا يفقد المشارك قوت يومه، والتي قد تكون مهارات الكتابة والقراءة والحساب (محو الأمية الهجائية والأمية التكنولوجية). وفي ظل زيادة الطلب على التدريب وزيادة التنافس على العمل ومواكبة التطورات لا بد من امتلاك المشارك مهارات حياتية للانخراط بسوق العمل بسهولة، وهي تنعكس على الممارسة والتطبيق وتسمح له بالتنافس.

خامساً: متى يكون التدريب ملائم لتعلم وتعليم الكبار؟

إن التدريب القائم على الترابط والانسجام بين مكونات العملية التدريبية المختلفة وعلى التشاركية بين المتدربين والميسرين وبين المتدربين أنفسهم بتبادل المعارف والمهارات هو التدريب الملائم لتعلم وتعليم الكبار، ويكون التشارك في تحديد الاحتياجات التدريبية كخطوة أساسية قبل بدء العمل على البرنامج التدريبي كما تم ذكره سابقاً، حيث إن إشراك المتدرب في معرفة الطموحات التي يسعى إليها التدريب وبيان الأهداف التي تربط طبيعة أدوارهم بالبرنامج والأهداف التي تنتظرهم، وأيضاً الإسهام في تهيئة البيئة الملائمة للعملية التدريبية والتي تبنى على التقدير والاحترام والجو الودي بين الميسرين والمتدربين والبعد عن خلق القواعد والتعليمات من قبل الميسرين التي تؤدي إلى تقليص حرية التعبير والمشاركة.

إن التشاركية التي تم ذكرها تنهض بالدرجة الأولى بالحوار، وما نعنيه بالحوار هو تبادل الحديث بين جميع الأطراف والابتعاد عن فكرة مرسل يتكلم ومستقبل يسمع فقط، وهذا الحوار هو ما يؤدي إلى معرفة الحاجات الفعلية والأسباب المباشرة وغير المباشرة التي تحول التشارك دون حل المشكلات التي تواجهه وتبعده عن تحقيق الأهداف. إن الحوار الذي يحتاجه التدريب هو الحوار الصادق المبني على ثقة المتدربين بأنفسهم وثقة الميسرين بقدرات المشاركين، وعلى التواضع من قبل القائمين على التدريب وعلى عدم احساس المتدرب بالجهل وعدم المعرفة، باعتبار أن الميسر وحده مالك للمعرفة، وبهذا الحوار تكون كفاءتهم في إحداث التغيير.

ميسر العملية التدريبية شخص مؤهل تأهيلاً معرفياً ومهارياً، ومنتقن من متابعة ما هو جديد في مجال تعلم وتعليم الكبار، الذي يؤمن بأفكار التنمية المستدامة والتعلم مدى الحياة ولديه مهارات واتجاهات في التربية الشعبية ومهارات حياتية للتفاعل مع العملية التدريبية ومكوناتها كمهارات التواصل والاتصال ولديه القدرة على إدارة الحوار والتحليل والاستماع. ومن أدوار الميسر إضاءة الطريق أمام المشاركين ليوجه التشارك نفسه ذاتياً وعلى الميسر معرفة الطرق والأساليب العملية للتفاعل مع المشاركين ومع عناصر البيئة التدريبية، إن اختلاف الخصائص الشخصية لمعلمي الكبار (الميسرين) واختلاف القدرات والإمكانيات المهارية واختلاف درجات الوعي لفلسفة التدريب في مجال تعليم الكبار وفلسفة التربية الشعبية تؤثر على نتائج العملية التدريبية وبالتالي إلى الهدف المرجو وهو التدريب من أجل التنمية.

إن التعرف على خصائص الكبار والمبادئ التي يتعامل بها تساعد الميسر على اختيار أساليب تتناسب معهم، وعلى الميسر الوعي بأن كل مشارك لديه تجارب ومعارف واتجاهات تتضمن الأمور المتعلقة بالعمل والأسرة والمجتمع وغيرها التي يأتي بها التشارك إلى بيئة التدريب، وهي فرصة للنقاش وتبادل هذه الخبرات والتجارب والمعارف بين المشاركين وسماع آرائهم وعمل أنشطة تدريبية يستخدم فيها التشارك هذه الخبرات وكيفية تطبيقها بمواقف مختلفة ومعرفة نقاط الضعف فيها وإمكانية الاستفادة من خبرات الآخرين بالتجارب المستجدة على أن يتم اعتبار تجارب التشارك ومعتقداته ومعارفه ذات أهمية وهو يشعر بالفخر والاعتزاز بالإنجازات التي حققها حيث يرغب التشارك بالاحترام الدائم لآرائه ومواقفه.

ما يريده التشارك هو أن يكون التدريب موجهاً نحو هدف معين وواضح ويتمحور حول المشاكل التي يعاني منها والذي يمكنه من التغلب على تحديات الحياة، لدى التشارك الكثير من المسؤوليات وليس بمقدوره

إضاعة وقته، وتحفزه المعلومات والمهام التي يجد لها مغزى، ويتشجع المشارك على التعلم والتعليم من خلال مجموعة من التطلعات والطموحات الشخصية والاجتماعية والتوقعات والرغبة بترك ثقافة الصمت والسعي للتغيير والمشاركة في خدمة المجتمع والآخرين.

إن اختلاف الظروف الوظيفية والاجتماعية والاقتصادية بين المشاركين قد تؤثر على عملية التفاعل في البيئة التدريبية وهذا ما يجعل بعض المشاركين يتهربون من المشاركة وطرح الآراء خوفاً من عرض أفكار تقليدية بالنسبة للمشاركين الآخرين وهنا دور الميسر في تعزيز ثقة المشارك بنفسه وبقدراته.

يحتاج التدريب في مجال تعليم الكبار إلى أسلوب التعلم الحواري والتعلم بالممارسة وهو الذي يقود إلى الإبداع والتطوير، وهو ما لا يفعله التعليم البنكي، فكيف يمارس المشارك دوره في التغيير دون أن يتساءل ودون أن يعمل.

التعلم الحواري يساعد المشاركين على التدرج بمستويات الوعي محاولاً الوصول إلى الوعي النقدي، وهو أسلوب تعلم مع ومن خلال المشاركين يهدف إلى مساعدة المشاركين على التفكير والتوعي بالأحداث وفهمها ونقدها وتحليلها واتخاذ المواقف اتجاه الأحداث لأن الواقع لا يتغير إلا عندما يكتشف الشخص إمكانية التغيير، ويكون هذا الحوار عن طريق استثارة المشاركين بطرح أسئلة مفتوحة والاستماع للمشاركين وإعادة التساؤل، وذلك يتيح المجال أمام المشارك للتفكير بعمق والتأمل بالموضوعات وربطها بكيفية التعامل بها في ظروف مشابهة ومعرفة الإيجابيات والسلبيات التي تترتب على النتائج وإعادة تكوين أفكار وآراء جديدة لتحقيق نتائج أفضل، حيث يقوم التعلم الحواري أيضاً على البحث عن أصول القيم والمفاهيم ووضع سؤال لتحديد حقيقتها واكتشاف محدوديتها في التعبير عن الصور التي نملكها عن ذاتنا وعن الآخرين في المجتمع وهو ما يعرف (بخلخلة المفاهيم).

أما التعلم بالممارسة يعني التعلم والتدريب عن طريق الممارسة والمشاركة وأداء أنشطة معينة لها أهداف محددة ليس عن طريق التنظير والمحاضرة، وهذا التعلم الذي يستثمر فيه المشاركون خبراتهم السابقة وقدراتهم الحالية ونتائج مشاركتهم وتفاعلهم بالتدريب لإكساب المشارك مهارات استخدامية ومهارات متخصصة تحت إشراف مدرب مختص.

أود أن أذكر بالنهاية أن استخدام الأساليب المتنوعة ومراعاة الفروقات الفردية واستخدام التمايز والانطلاق من خبرات المشاركين وتوفير الفرص لتبادل الخبرات والمعارف والتعلم من خلال الممارسة والتعلم التشاركي وبناء البرامج التدريبية على الحاجات الفعلية للمشاركين من العوامل المهمة التي تؤدي إلى إنجاح التدريب في مجال تعلم وتعليم الكبار.

معد ورقة العمل

إخلاص عبد الكريم الزيادات، ميسرة مشروع التنمية والتمكين المجتمعي في مركز تنمية المجتمع المحلي/ عيرا ويرقا المدعوم من الجمعية الألمانية لتعليم الكبار/ الأردن.

قد يتساءل البعض منكم عن خبرتي في كتابة هذه الورقة وعن سبب اختياري لهذا الموضوع، ما أريد توضيحه أنني متطوعة كميسرة لمشروع التنمية والتمكين المجتمعي، وقد مارست في عملي مراحل تساعد المشاركين على التفكير بالواقع والتفكير للعمل واستخدامنا أسلوب التعلم الحواري خلال المشروع، وكما شاركت بعدة ورشات تدريبية قدمتها الجمعية الألمانية لتعليم الكبار/ الأردن حول التربية الشعبية، والتعلم القائم على الحاجات، وتطوير المناهج المتصلة بتعليم الكبار، وتحديد الاحتياجات لمجالات تعليم الكبار باستخدام أدوات البحث السريع بالمشاركة. وكما أنني شاركت في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمجتمع الذي يغطيه المركز، أيضاً قمت بإعداد منهاج (التفكير للتنمية والتمكين المجتمعي) بإشراف ومتابعة من الجمعية الألمانية لتعليم الكبار/الأردن.