



WEntre

Women Empowerment through Entrepreneurship

دليل المنهج التدريبي

ابريل 2025

رينوفا مالاغا (Rinova Málaga)



Co-funded by
the European Union

بتمويل من الاتحاد الأوروبي. مع ذلك، فإن الآراء والوجهات النظر الواردة هنا هي آراء المؤلفين فقط، ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي أو الوكالة التنفيذية الأوروبية للتعليم والثقافة (EACEA) ولا يتحمل الاتحاد الأوروبي ولا الوكالة التنفيذية الأوروبية للتعليم والثقافة أي مسؤولية عنها.

دليل المنهج التدريبي

اسم المشروع: تمكين المرأة من خلال ريادة الأعمال

اختصار المشروع: WEntre

رقم المشروع: 101129440

دعوة: ERASMUS-EDU-2023-CB-VET

نوع العمل: منح إيراسموس المقطوعة

جهة التمويل: الوكالة التنفيذية الأوروبية للتعليم والثقافة

إدارة المنحة عبر بوابة التمويل والمناقصات التابعة للاتحاد الأوروبي

تاريخ البدء: ديسمبر 2023

تاريخ الانتهاء: نوفمبر 2026

مدة المشروع: 36 شهرًا



فولك يونيفرسيتيت (جامعة الشعب - السويد)



رينوفا مالاغا (إسبانيا)



ديميترا للتعليم والتدريب (اليونان)



جرين لاين للاستشارات



مؤسسة مصر الخير



جامعة عين شمس (مركز التميز التربوي)

جدول المحتويات

Error! Bookmark not defined.....	المقدمة	1.
6	التصميم	2.
Error! Bookmark not defined.....	إعداد المحتوى	3.
Error! Bookmark not defined.....	منهجيات التدريب	4.
19.....	أولاً: التعلم التجريبي	
Error! Bookmark not defined.....	ثانياً: التعلم القائم على المشاريع	
19.....	ثالثاً: التعلم المتزامن وغير المتزامن – التعلم المدمج	
Error! Bookmark not defined.....	توقع الارتباك	
Error! Bookmark not defined.....	الملحق 1	5.
Error! Bookmark not defined.....	كيفية تطوير وحدة تدريبية	
Error! Bookmark not defined.....	ملحق 2	6.
Error! Bookmark not defined.....	مخطط الوحدة	
Error! Bookmark not defined.....	خطة التعلم المدمج	
Error! Bookmark not defined.....	خطوات التنفيذ (خطوة بخطوة)	
Error! Bookmark not defined.....	ملحق 3	7.
Error! Bookmark not defined.....	التعلم القائم على المشاريع	
Error! Bookmark not defined.....	ملحق 4	8.
Error! Bookmark not defined.....	اطار تخطيط المنهج المتزامن وغير المتزامن	
34.....	الملحق 5: قائمة مراجعة النظراء	9.
Error! Bookmark not defined.....	الملحق 6: مخطط التعلم القائم على المشاريع للوحدات – مشروع التخرج	10.
Error! Bookmark not defined.....	قاموس المصطلحات والتعريفات	11.
Error! Bookmark not defined.....	شكر وتقدير	12.

1. المقدمة

تم إعداد "دليل المنهج التدريبي" (المشار إليه بـ "الدليل") ليكون مرجعاً للمدرّبين المعتمدين والمدرّبين، حيث يحدد أسس التصميم وإعداد المحتوى ومنهجيات التدريب التي من شأنها تمكين وإلهام عملية إعادة تصور فريدة لتطوير الكفاءات الريادية لدى النساء في مؤسسة (EntreComp) وصولاً إلى المستويات المتوسطة، مما يمنحهن القوة للاكتشاف والاكتشاف والتجريب والمبادرة. وسيتم تحقيق ذلك من خلال التركيز على التطوير المهني المستمر للمدرّبين المعتمدين والمدرّبين عبر تعزيز قدراتهم الريادية باستخدام إطار كفاءات ريادة الأعمال (Entrepreneurship Competence Framework) عند مستويي الإتقان 5 و6، وتشجيعهم على تحسين وتعزيز قدرتهم على خلق القيمة.

إن التركيز على تطوير الكفاءات الريادية سيمكن مدرّبي مشروع (WEntre) من تبني نهج "التصميم المشترك" في وضع المناهج المرنة وتصميم التعلم، مع مراعاة الأنماط المختلفة التي تستجيب بفعالية لاحتياجات المتعلمين. ويشير "التصميم المشترك" في سياق ريادة الأعمال إلى العملية التعاونية في تصميم وتطوير وتقديم مناهج التعلم المدمج. ومن خلال الدمج الابتكاري بين التعلم المباشر والتعلم عبر الإنترنت، يتبنى منهج (WEntre) رؤية أكثر شمولية لدمج التقنيات، وفي الوقت ذاته، يستفيد من الأفكار الحالية والأبحاث والمنهجيات الجديدة لتيسير نهج مبتكر تماماً في توجيه وتسلسل أنماط مشاركة المتعلمين. ومع التركيز على تعظيم مرونة المناهج والتعلم للمدرّبين والمتعلمين على حد سواء، يتخذ مشروع (WEntre) نهجاً ريادياً مميزاً قائماً على خلق القيمة لتسهيل الخيارات المتعلقة بكيفية المشاركة في جوانب المنهج الدراسي.

ومن خلال التركيز على تطوير الكفاءات الريادية للمدرّبين والمتعلمين، يضع هذا الدليل الحجر الأساس لطريقة تفكير ريادية تحفز وتؤثر في التغيير في المفردات والمنهجيات المرتبطة بتصميم المناهج المتزامنة وغير المتزامنة وتطوير التعلم وتنفيذه. وبشكل أكثر دقة، يشجع نهج (WEntre) في تصميم المناهج والتعلم بفعالية على تعزيز الاستقلالية في التعلم وتطوير الكفاءات؛ ويتحقق ذلك من خلال المزيج بين تفاعلات التعلم المباشرة ووقت الدراسة/التعلم المستقل للمتعلّمة؛ أي الجوانب المتزامنة وغير المتزامنة للمنهج الدراسي.

علاوة على ذلك، يتناول هذا الدليل قضايا هامة في التصميم المعاصر للمناهج والتعلم، بما في ذلك استخدام الذكاء الاصطناعي في كل من تصميم المناهج والتعلم ومخرجات التعلم:

- الإدراك بأن التعلم الحضوري والتعلم عبر الإنترنت يمثلان مساحات تربوية (أندراغوجية) مختلفة، وأن دمجها يتطلب مجموعة فريدة من المهارات والموارد.
- التقنيات تتيح مساحة تعلم ديناميكية حيث يمكن للتعلم المباشر والدراسة المستقلة التعايش في نفس المساحة.
- يحتاج المدرّبون والمتعلمون إلى مستويات أعلى من الخيارات ولديهم تفضيلات مختلفة في تحديد النهج والوتيرة وإدارة التعلم.

تطوير وتيسير علاقات مختلفة بين المدرّب والمتعلّمة:

- إتاحة الفرصة لإجراء حوارات مفتوحة من خلال نهج "التصميم المشترك" الذي يتبنى بصدق نهجاً يركز على المتعلّمة.
- تمكين تصميم المنهج والتعلم من عكس الجوانب السياقية للاختيار: "ماذا ومتى وأين وكيف" يتم دمج الخيارات؛ مع ضمان إيصال صوت المتعلّمة.

- إن الدمج بين التفاعلات الحضورية وتفاعلات الإنترنت يخلق علاقات وروابط جديدة بين الأفراد، ومع الزمان والمكان، مما يتطلب من فرق التصميم والمتعلمين مراعاة متطلبات التواصل الاجتماعي، إلى جانب التخطيط الفعال وإدارة الوقت.

2. التصميم

يستند هذا الدليل إلى كل من الأبحاث الراسخة والأفكار الجديدة لفهم أفضل السبل لاستخدام "التصميم المشترك" في تصميم المناهج والتعلم:

- الاختيارات التي يتم اتخاذها من حيث: ماذا، ولماذا، ومتى، وأين، وكيف، ومن هم الشركاء المساهمون في عملية التصميم المشترك.
- كيف يقوم المدربون المعتمدون والمدربون بإنشاء توليفات ذات قيمة عالية من الوقت والتوقيت والتوتيرة، والمساحة والمكان، لتشكيل التصميم العام للمنهج الدراسي.

يعد التصميم المشترك للمنهج والتعلم جزءاً لا يتجزأ من نجاح مشروع (WEntre):

- يسهل التصميم المشترك الابتكار، حيث يمكن أن تكون العملية تحويلية بطبيعتها؛ فهي تركز على قيم الإنصاف، والمساواة، والتنوع، وسهولة الوصول، والمنفعة المتبادلة، والتعامل بالمثل.
- تعزز هذه العملية الشراكات والعمل التعاوني، وفي بعض الحالات، تخلق مجتمعات جديدة من خلال تعزيز القيمة الاجتماعية/رأس المال الاجتماعي ورفع القدرة الإبداعية.
- إن التصميم المشترك "يمكنه القيام بما هو أكثر من مجرد بناء المهارات أو المعرفة؛ إذ يمكن أن يكون الغراء الذي يربط المجتمع ببعضه البعض".¹

تطلب تسهيل عملية التصميم المشترك من المدرب المعتمد والمدرب والمتعلمة العمل معاً لتمكين تطوير أهداف مشتركة، ويتحقق ذلك من خلال الانفتاح على الأفكار والآراء، والوصول إلى فهم مشترك بأن التدريب والتعلم هو مسعى جماعي:

- لا تضع افتراضات مسبقة حول تجربة المتعلمة، بل قم بسؤالها بدلاً من ذلك.
- كن منفتحاً لإضافة المزيد من التجارب الحياتية التي تعكس احتياجات المتعلمين بصدق.
- راع التجارب المتفاوتة؛ تجنب الانحيازات الضمنية من خلال الترحيب بمجموعة واسعة من المساهمات من خلفيات (وقطاعات) متنوعة تجلب وجهات نظر مختلفة.

يتمحور التصميم المشترك في جوهره حول عقليات مختلفة تعيد تموضع المتعلمين والمدربين كمتعاونين نشطين؛ مما يمكن المتعلمين من المشاركة بفعالية وتحمل المسؤولية عن تعلمهم الخاص.²

- اعمل على جعل العملية ذات مغزى وتكرارية؛ فلا ينبغي أن يكون "صوت المتعلمة" مجرد إجراء شكلي لاستيفاء المتطلبات.
- إن تسهيل "مبادرة المتعلمة" يمنح المتعلمين الفرصة لاقتراح الحلول وإحداث التغييرات المطلوبة.
- المبدأ الأساسي هو أن المتعلمين، باعتبارهم "خبيرات" في تجاربهم الخاصة، يصبح محوراً لعملية تصميم المنهج والتعلم.

يجب على المدرب المعتمد والمدرب مراعاة نوعي التصميم المشترك:

¹ تقرير "من الجميع وللجميع؛ قوة الشراكة"، مجتمعات الإبداع (AHRC)، تقرير التعمق 2023.
² كوك-ساذر، بوفيل وفيلتن 2014؛ ميرسر-مابستون وماري 2019.

- **التصميم المشترك للمنهج الدراسي** (يحدث عادةً قبل بدء الدورة أو البرنامج التدريبي).
- **التصميم المشترك في المنهج الدراسي** (يتضمن عادةً التفاوض حول عناصر الدورة أو البرنامج أثناء تنفيذه).³

من المهم التفكير في كيفية تطبيق التصميم المشترك، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال جمع الخبراء المعنيين ببناء ثقافة التصميم المشترك بين أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المتعلمات، لاستكشاف ما يلي:

- **الغرض والأهداف والمواد**، جنباً إلى جنب مع القراءات التمهيديّة السياقية (مثل نظريات التعلم وممارسات التعلم المدمج).
- **نهج / منهجية التيسير**، وإدارة ديناميكيات القوة وتشجيع الإنصاف.
- **تخطيط ورش العمل**، مع تحديد الموضوع، والغرض، والمخرجات المرجوة، والوقت المخصص، ومشاركة أصحاب المصلحة في جميع المراحل (بما في ذلك تقييم المتعلمات)، والخطوات التالية.

في عملية التصميم المشترك لمنهج دراسي ملائم للسياق، سيستخدم المدرب المعتمد والمدرب إطار **"التصميم العكسي"⁴ (Backward Design)**، الذي يقود الفلسفة الكامنة وراء أكثر أطر التدريس والتدريب والتعلم استشرافاً للمستقبل.

يبدأ **التصميم العكسي⁵** بالأهداف النهائية المرجوة من خلال التركيز على ما ستتعلمه المتعلمة، بدلاً من التركيز على ما سيقوم المدرب بتدريسه؛ متبنياً نهجاً يركز على المتعلمة ويدمج ثلاث فئات من الدعم: الدعم التعليمي، والدعم بين الأقران، والدعم التقني.

عند تصميم منهج ملائم للسياق، من المهم تشجيع المدرب المعتمد والمدرب على التفكير فيما يتجاوز النمط التقليدي للجلسات من خلال تطبيق نهج ريادي؛ واغتنام الفرص لخلق القيمة عبر ترسيخ تطوير المنهج والتعلم في المشهد الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، واستكشاف وتجربة منهجيات مبتكرة. على سبيل المثال، النظر في كيفية توليد التعلم المتزامن وغير المتزامن لأفكار وفرص لخلق القيمة. علاوة على ذلك، كيف يمكن للبيئات الرقمية أن تتأثر بمتغيرات عديدة:

- تفضيلات المتعلمات واحتياجاتهن وقدراتهن الرقمية.
- الخبرة والكفاءة في التواصل و/أو التعاون الرقمي.
- المناهج الدراسية وأساليب التدريب المختلفة.

إن البيئة التي تركز على المتعلمة وتتخذ نهجاً **"ما وراء المدمج"⁶ (Beyond Blended)** "تعد ابتكارية وريادية في أن واحد، وهي ضرورية لبيئة تعليمية تسهل نمو رائدات الأعمال. لماذا؟ لأنها تضع احتياجاتهن الفريدة وسياقاتهن وتفضيلاتهن التعليمية في المقدمة. فخلافاً للتعلم المدمج القياسي، الذي يكتفي بمجرد الجمع بين العناصر عبر الإنترنت والعناصر الحضورية، فإن نموذج "ما وراء المدمج" يدمج **المرونة، والتوجيه، والتعاون بين الأقران، وحل مشكلات الواقع الفعلي، والحساسية الثقافية** في رحلة التعلم.

³ "ما هو التصميم المشترك؟" أكاديمية كوين ماري، جامعة لندن.

⁴ ويجينز وماكتاي، فهم التصميم؛ مركز بورفو للتدريس والتعلم بجامعة بيل.

⁵ راجع المخطط 1.

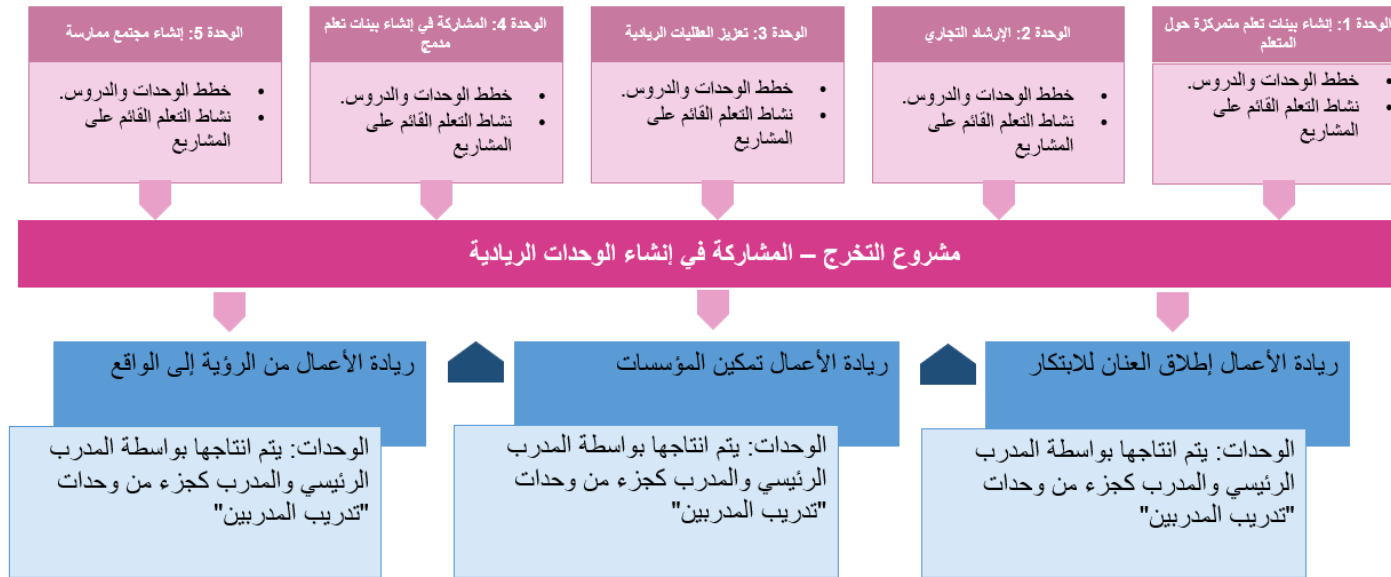
⁶ راجع الجدول 1.

بالنسبة لرائدات الأعمال — اللاتي غالباً ما يوفقن بين أدوار متعددة، ويواجهن عوائق نظامية، ويعملن في بيئات اجتماعية واقتصادية متنوعة — فإن هذا النهج يضمن ما يلي:

- **مسارات تعلم مخصصة** تتوافق مع الأهداف الفردية وسياقات الأعمال الخاصة بكل منهما.
- **صيغ سهلة الوصول** تلئم الجداول الزمنية والمسؤوليات المتفاوتة.
- **أنظمة بيئية داعمة** تعزز الثقة وبناء المجتمع والقيادة.

وفي نهاية المطاف، تمكن هذه البيئة النساء من تطبيق المعرفة بشكل مباشر، والنمو بشكل مستدام، وتجاوز العوائق المرتبطة بالنوع الاجتماعي في مجال ريادة الأعمال.

تدريب المدربين – التصميم العكسي



الركائز الست لنموذج "ما وراء المدمج" كمحفزات لتصميم المناهج والتفكير الاستراتيجي.



المكان

يتواجد المتعلمون وميسرو التعلم دائماً في مكان ما.

- أين تتواجد متعلماتنا في كل جلسة، وعلى مدار أسبوع تعلم نموذجي؟ وكيف يتناسب هذا النمط مع احتياجاتهن؟
- ما الذي تحتاجه المتعلمات ليكون متوفرًا في كل جانب من جوانب تعلمهن؟
- ما الذي يجعل الحضور الفعلي للمتعلقات أمراً صعباً، وكيف نقوم نحن بالمساعدة؟



المنصة

يمكن للمتعلقات وميسري التعلم أن يتواجدوا دائماً (افتراضياً) في مكان آخر.

- ما الذي توفره المنصات العامة وما هي المنصات المتخصصة؟ وما هي التطبيقات أو المجتمعات الإلكترونية التي نطلب من المتعلقات الدخول إليها؟
- ما هي البدائل التي تختارها المتعلقات ولماذا؟
- ما هي قيمة المشاركة الافتراضية للتعلم في هذا البرنامج، وكيف نعمل على تعظيم هذه القيمة؟
- ما الذي يحفز المتعلقات على المشاركة عبر الإنترنت؟
- ما الذي يجعل من الصعب على المتعلقات المشاركة بشكل كامل عبر الإنترنت، وكيف نقوم نحن بالمساعدة؟



السرعة

تختبر المتعلقات الوقت والسرعة بشكل مختلف (متزامن/غير متزامن أو استجابي/تأملي).

- ما هي أنواع الجلسات المختلفة المقدمة لمختلف جوانب التعلم؟
- كيف يتم توزيع هذه الجلسات زمنياً عبر الإطار الزمني لتوفير إيقاع محدد ودعم عادات الدراسة الجيدة؟
- كيف نضمن استغلال الجلسات المباشرة إلى أقصى حد؟
- كيف يدعم وقت الدراسة المستقلة والتأملية نمو التوجيه الذاتي لدى المتعلقات؟
- ما هي أنواع التقييم المختلفة المجدولة (مثل: التقييم المباشر، المحدد بوقت، أو الممتد) وكيف يتم جدولتها لتجنب العبء الزائد؟

- ما هي المرونة الممنوحة لفرق المناهج لاختيار أنواع جلسات وجدول زمنية مختلفة، بما في ذلك جداول التقييم؟
- كيف نقوم بدعم المتعلقات خارج ساعات الجدول الدراسي؟
- ما هي الفرص التي نقدمها، أو نخطط لتقديمها، للدراسة المرنة مثل الدراسة بدوام جزئي أو البدايات المتدرجة؟ وكيف تلبى هذه الخيارات الاحتياجات المتغيرة للمتعلقات وأصحاب المصلحة؟



المزيج

يتضمن معظم التعلم عناصر حضورية وعناصر عبر الإنترنت، بنمطها المتزامن وغير المتزامن.

- كيف يتم توزيع موارد المنهج الدراسي (المهام، المواد، التفاعلات) عبر مجموعة متنوعة من أنواع الجلسات؟
- كيف يتم الجمع بين الأماكن والمنصات لدعم الأنشطة المختلفة، بما في ذلك أنشطة التقييم؟
- كيف يتم شرح قيمة الأنماط المختلفة للمتعلقات؟
- كيف تساعد المتعلقات على استخدام أجهزتهن ومواردهن الرقمية الخاصة، حسب الاقتضاء؟
- ما هي قيود مساحات التعلم المادية التي نخفف من حدتها باستخدام البيئة/الموارد الافتراضية؟
- كيف نخطط لدمج تجارب التعلم عبر الإنترنت والتجارب الحضورية بشكل أفضل؟
- كيف يساهم المتعلمون وميسرو التعلم في نموذج وإطار المنهج الدراسي الخاص بنا، بما في ذلك التعلم المدمج؟



المرونة

تتوقع المتعلقات وميسرو التعلم توفر خيارات ومرونة في نمط (أنماط) التعلم.

- متى تُتخذ القرارات بشأن أنماط المشاركة، ومن الذي يتخذها؟
- ما هي الخيارات المتاحة للمتعلقات حول كيفية مشاركتهن، وما هي المقايضات (السلبيات والإيجابيات) لكل خيار؟
- كيف يتم الحفاظ على استمرارية التفاعل والمشاركة في الأنماط المختلفة؟
- ما هي الخيارات المتاحة للمتعلقات في كيفية تقييمهن؟
- هل يتوافق التقييم بشكل جيد مع أنماط التعلم والتدريس؟
- ما هي المرونة اليومية الممنوحة لميسري التعلم والمتعلقات لدعم احتياجاتهم؟ وهل أنظمتنا مرنة بما فيه الكفاية؟
- كيف تدعم مرونة المناهج الدراسية استراتيجياتنا المتعلقة بسهولة الوصول والشمول؟
- هل لدينا استراتيجية لتقديم أنماط متنوعة للتقييم والتغذية الراجعة؟
- كيف يتم بناء المرونة (Resilience) في نظام المناهج الدراسية لمواجهة الصدمات المستقبلية؟



الدعم

تحتاج المتعلقات وميسرو التعلم إلى الدعم للمشاركة في أنماط التعلم المتنوعة.

- ما هي الأجهزة والمهارات التي تحتاجها المتعلقات للمشاركة الكاملة في هذا التعلم؟
- كيف يتم ممارسة المهارات ودعمها في المنهج الدراسي؟ وكيف يتم تحديد الاحتياجات الفردية وتلبيتها؟
- هل قمنا بتحديد الوقت وعبء العمل المرتبط بكل عنصر من عناصر المنهج وتكليف الموظفين بشكل مناسب؟
- كيف يتم دعم الموظفين بمهارات إضافية لإدارة التدريس في أنماط متنوعة؟
- كيف نستثمر في القدرات الرقمية للموظفين والمتعلقات لمختلف أنماط التعلم والتدريب والتقييم؟
- كيف نستثمر في المنصات والأجهزة لدعم تنوع أكبر في أنماط التعلم؟
- ما هو الدعم المتاح للمتعلقات وميسري التعلم عند الوصول إلى التعلم عبر الإنترنت؟
- كيف نحافظ على حداثة منهجنا الدراسي مع ظهور أنماط جديدة (مثل التعلم الغامر، والتعلم المعزز بالذكاء الاصطناعي)؟

الجدول 1

3. صناعة المحتوى

إن التصميم المتمحور حول المتعلم هو عملية بناء تجارب التعلم من خلال التركيز على التحديات التي يواجهها المتعلم وبناء حلول مناسبة عبر العمل من خلال عملية تكرارية.

وضمن عملية خلق القيمة في برنامج "WEntre"، يعد اختبار الأفكار والتعاون مع الآخرين لتطويرها وتحويلها إلى أفعال أمراً أساسياً. إن التعاون في تصميم المناهج والتعلم يمنح كبار المدربين (Master Trainers) والمدربين فرصة للتعلم، لا سيما من خلال عملية مقصودة للانتقال من سؤال "ما الذي أحتاج لتدريسه؟" إلى "ما هي أفضل طريقة ليتعلم بها طلابي ويفهموا؟".

"لقد أصبح التعلم تعاوناً أكثر تعقيداً بين المعلم، والمتعلم، والوسيط.⁷ وبناءً على ذلك، يُطلب من كبار المدربين والمدربين تبني "التعلم متعدد الأنماط"⁸ والذي يهدف إلى تلبية مختلف أساليب وتفضيلات التعلم، وتعزيز المشاركة الفعالة، ودعم الفهم الأعمق واستبقاء المعلومات. ومن خلال ترسيخ نهج التعلم متعدد الأنماط، ستضمن عملية تصميم المناهج والتعلم استخدام قنوات حسية متعددة والاستفادة منها لتوفير بيئة تعليمية أغنى وأكثر جاذبية.

يستمد نموذج "WEntre" لتصميم الدورات التدريبية من إطار كفاءات ريادة الأعمال (EntreComp) ويطوع "نماذج التعلم المدمج الستة"⁹ تقديراً للحاجة إلى إعادة صياغة وتنظيم ديناميكيات التدريب والتعلم بشكل جذري.

نماذج التعلم المدمج

النماذج	اقتراح عدد الساعات
النموذج الأول: الفصل المقلوب (FLIPPED CLASSROOM)	<ul style="list-style-type: none"> يقوم بقلب نموذج التعلم التقليدي، حيث يتم نقل تقديم المحتوى (مثل المحاضرات) ليكون خارج الفصل الدراسي، عادةً من خلال الفيديوهات أو الموارد عبر الإنترنت، مع استغلال وقت الحصة في الأنشطة التفاعلية والمناقشات والدعم الشخصي. يتيح للمتعلم التفاعل مع المادة العلمية قبل دخول الفصل الدراسي، ومن ثم تعميق فهمهم خلال الحصة.
النموذج الثاني: دورة التوجيه الذاتي (SELF-DIRECTED COURSE)	<ul style="list-style-type: none"> يمنح المتعلمة الاستقلالية من خلال تحمل المسؤولية الكاملة عن مسار تعلمها. ينقل دور المدرب من كونه محاضراً إلى موجه (Mentor)، مما يعزز الاستقصاء والمناقشة والتعاون المحتمل بين الأقران لبناء فهم أعمق. يعزز التصميم المرن لمكونات الدورة التدريبية التي يمكن تفصيلها

⁷ ما هو تصميم التعلم؟ إبقاء المتعلمين في مركز عملية التصميم، سمارت سبارو (Smart Sparrow)

⁸ التعلم متعدد الأنماط مقابل أساليب التعلم: ما الفرق، Classwork.com.

⁹ 6 نماذج لتقديم الدورات التدريبية عبر الإنترنت بنمطها المدمج المتزامن وغير المتزامن.

<p>على سبيل المثال: ساعتان غير متزامنة</p>	<p>على سبيل المثال: ساعة واحدة متزامنة</p> <p>الساعة الأخيرة متزامنة</p>	<p>لتناسب مسارات التعلم المتنوعة، مع دمج تمارين التأمل والتطبيق في العالم الحقيقي.</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجمع بين العمل المخبري وأنشطة التعلم الأخرى، بما في ذلك ورش العمل أو الدروس التطبيقية. • يعزز الفهم وتطبيق المعرفة من خلال الخبرة العملية لتطوير مهارات محددة و/أو حل المشكلات. 	<p>النموذج الثالث: وقت المختبر المتكامل (INTEGRATED LAB) (TIME)</p>
<p>على سبيل المثال: ساعتان غير متزامنة</p>	<p>على سبيل المثال: ساعة واحدة متزامنة</p>	<ul style="list-style-type: none"> • مشروع أو تكليف ختامي يسمح للمتعلمين باستعراض مهاراتهم ومعارفهم من خلال تطبيقها على مشكلات و/أو مشاريع من العالم الحقيقي. • يتيح إثبات الخبرة والقدرة على دمج المفاهيم المتعلمة وتطبيقها. 	<p>النموذج الرابع: مشروع التخرج (CAPSTONE PROJECT)</p>
<p>على سبيل المثال: ساعتان غير متزامنة</p>	<p>على سبيل المثال: ساعتان متزامنة</p>	<ul style="list-style-type: none"> • العمل بشكل مستقل أو ضمن فرق للتعلم من خلال تجربة عملية تطبيقية على مهمة من الحياة الواقعية أو مشروع صغير. • جلسات اختيارية للمتابعة مع المدرب/الفني، ونقد الأقران، والتوجيه (Mentorship). • المشاركة الفعالة في التصميم والتنفيذ لتطوير المهارات في بيئة واقعية. 	<p>النموذج الخامس: التعلم القائم على المشاريع (PROJECT- BASED) (LEARNING)</p>
<p>على سبيل المثال: ثلاث ساعات غير متزامنة</p>		<ul style="list-style-type: none"> • يتم تقديمه كنشاط ضمن دورة تدريبية، حيث يتمتع المتعلمون بالمرونة في سياق رسمي أو غير رسمي لتحديد الموضوعات التي تلبي احتياجاتهم التعليمية المحددة. • ينجز المتعلمون العمل بالسرعة التي تناسبهم، وفي المكان الذي يختارونه. • يمكن للمتعلمين الانخراط في البحوث، أو مشاهدة الفيديوهات، أو إكمال التكاليفات الجماعية وفقاً لجدولهم الخاص. • يتمكن المتعلمون من تحمل مسؤولية رحلتهم التعليمية الخاصة. 	<p>النموذج السادس: التعلم الذاتي (SELF-DIRECTED LEARNING)</p>

باختصار، تتطلب عملية التصميم من كبير المدربين، والمدرّب، والمتعلم (حيثما أمكن) التعاون والتركيز على ما يلي:

- **تحديد النتائج المرجوة:** تحديد أهداف التعلم ومخرجاته.
- **تحديد الأدلة المقبولة:** وضع تقييمات تقيس التقدم نحو الأهداف ومدى تحقيق الكفاءات.
- **تخطيط تجارب التعلم والتعليم:** تصميم الأنشطة التي تمكن المتعلمات من اكتساب المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة للأداء الجيد في التكاليفات.

وحدات برنامج WEntre

تجسد هذه الوحدات المصممة بشكل مشترك روح التعاون، وتضع الأساس لطريقة عمل ديناميكية تثمن الملكية المشتركة والرؤى الجماعية. ومن خلال الاستفادة الفعالة من وجهات النظر المتنوعة، فإنها تضمن بقاء المحتوى ذا صلة وشاملاً وجذاباً لجميع المتعلمات. لقد كان تطويرها -ويجب أن يستمر- معززاً من خلال عملية مراجعة منظمة من قبل الأقران كجانب أصيل من ثقافتنا القائمة على التحسين المستمر، مما يعزز الجودة والمصداقية وينقح الأفكار عبر التبادل المفتوح والتعلم المتبادل.

تركز الوحدات من الأولى إلى الخامسة على تطوير الممارسة المهنية لكبار المدربين والمدربين عند المستويين 5 و6 من إطار (EntreComp). وتتضمن هذه السلسلة من ورش العمل مشروع تخرج برنامج "WEntre" الذي يتطلب من كبار المدربين والمدربين تطبيق كل ما تعلموه في التصميم المشترك لثلاث وحدات في ريادة الأعمال مخصصة للنساء، بدءاً من المستوى التأسيسي وصولاً إلى المستوى المتوسط في إطار (EntreComp). ومن خلال اتباع هذا النهج، تم تصميم الوحدات لاستعراض الممارسات الريادية، وخلق القيمة، والتفكير النقدي، وحل المشكلات.

أما الوحدات من السادسة إلى الثامنة، فتركز على تطوير كفاءات النساء، وخاصة اللواتي يعملن على تطوير أفكار ريادية وتأسيس مشاريع مزدهرة.

ولضمان استيعاب كبار المدربين والمدربين لأهمية التصميم المشترك الريادي بشكل كامل، فمن الضروري التأكيد على أن هذه الوحدات مصممة لنقل مهارات وكفاءات النساء في المستويات من التأسيسي إلى المتوسط: لتمكينهن ومساعدتهن على الاكتشاف، والاستكشاف، والتجربة، والجرأة.

ويعتمد نجاح هذه الوحدات على التعاون الديناميكي من خلال عملية جماعية لضمان أن كل وحدة تعكس التصميم المشترك في الممارسة العملية، وذلك عبر:

- المشاركة في تعاون مستمر بين كبار المدربين والمدربين.
 - تحديد الفجوات والفرص في محتوى الوحدات.
 - دعم دمج آراء المتعلمات وما يهم المجتمع المحلي.
 - ضمان إشراك الأصوات المتنوعة والخبرات الحياتية الواقعية.
 - إتاحة المجال للتحسين المستمر بناءً على التغذية الراجعة والاحتياجات المتطورة.
- يضمن نهج التصميم المشترك هذا ألا تكون الوحدات مستجيبة وعملية فحسب، بل مُمكنة أيضاً. وكلما زاد انسجام كبار المدربين والمدربين مع هذه العملية، أصبحوا أكثر تأهيلاً لإلهام النساء للسعي وراء إمكاناتهن الريادية وتحقيقها.

تتماشى كلتا مجموعتي الوحدات مع إطار كفاءات "WEntre" ويظهر إطار الكفاءات وهذا الدليل، عند دمجهما معاً، التوافق مع إطار "EntreComp"، والإطار المرجعي الأوروبي، وإطار الأمم المتحدة للقيم والكفاءات، بالإضافة إلى أطر المؤهلات الوطنية الأوروبية والمصرية. وفي هذا السياق، من المعترف به على نطاق واسع أن تعلم ريادة الأعمال غالباً ما يقاوم الكفاءات الثابتة والمحددة مسبقاً نظراً لطبيعته الناشئة والمتغيرة. ومع ذلك، فإن تحديد الكفاءات ومخرجات التعلم ضمن كل وحدة يضمن أن المنهج الدراسي عملي وقابل للتنفيذ.

الأهداف والغرض	مخرجات التعلم تدريب المدربين
<p>تقدم هذه الوحدة لكبار المدربين والمدربين، عند المستويين 5 و6 من إطار (EntreComp)، فن تصميم وتيسير البيئات المصممة بشكل مشترك والتي تدمج بين فرص التعلم المتزامن وغير المتزامن.</p> <p>مخرجات التعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> • إظهار فهم المبادئ والنظريات والخصائص الرئيسية للتعلم المتمحور حول المتعلم وكيفية الاستفادة منها في تصميم وتدريب المدربين. • تصميم وتيسير تجارب تعلم شاملة وتفاعلية ومرنة تشرك المشاركين بفعالية وتستجيب لاحتياجات المتعلمين المتنوعة. • التأمل والعمل بناءً على القيم والمعتقدات الشخصية لتعزيز التعاطف والاحترام والالتزام بالتحسين المستمر في الممارسة المتمحورة حول المتعلم. 	<p>الوحدة 1 إنشاء بيئات متمحورة حول المتعلم</p>
<p>تقدم هذه الوحدة لكبار المدربين والمدربين، عند المستويين 5 و6 من إطار (EntreComp)، دور ووظيفة الإرشاد الريادي ضمن بيئة تعلم متزامنة وغير متزامنة.</p> <p>مخرجات التعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> • مناقشة دور مرشد الأعمال مع توضيح كيف تضيف الخبرة الحياتية للمُسترشد (Mentee) وخبرة ومعرفة المرشد نفسه قيمة مضافة. • فحص الفرق بين الإرشاد في مجال الأعمال (Mentoring) والتوجيه (Coaching)، مع التوضيح بالمثل كيف يختلف نهج الإرشاد عن التدريب، وكيف تتحمل المُسترشدة مسؤولية هذه العلاقة. • تقديم جلسة إرشادية واقعية، مع التأمل في النتائج المحققة وتقييم النهج المتبع. 	<p>تدريب المدربين الوحدة 2 الإرشاد في مجال الأعمال</p>
<p>تقدم هذه الوحدة لكبار المدربين والمدربين، عند المستويين 5 و6 من إطار (EntreComp)، أهمية التعلم المستمر في التطوير المتواصل لطريقة تفكير الشخص وآرائه، إلى جانب مجموعة من المواقف المرتبطة بامتلاك عقلية ريادية.</p> <p>مخرجات التعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> • وصف خصائص العقلية الريادية مع تفصيل المكونات الرئيسية وكيفية ارتباطها بالنجاح الريادي من خلال دراسات حالة واقعية. • تطبيق إطار تقييم منظم لتقييم السمات الريادية لدى المتعلمين، وتصميم تعلم مخصص بناءً على النتائج. • ربط تعزيز العقلية الريادية بتطورك الشخصي، باستخدام المعرفة التي تمتلكها والمعرفة الجديدة التي اكتسبتها لخلق قيمة ضمن سياق واقعي. 	<p>تدريب المدربين الوحدة 3 تعزيز العقلية الريادية</p>

<p>الأهداف والغرض</p> <p>تقدم هذه الوحدة لكبار المدربين والمدربين، عند المستويين 5 و6 من إطار (EntreComp)، فرصة لاكتساب فهم أعمق وإدراك أهمية التفكير والنهج الجديدة التي تعيد النظر في تصميم المناهج والتعلم، وفهم الاختلافات بين التعلم الحضوري والتعلم عبر الإنترنت والاستفادة من التقنيات الرقمية. مخرجات التعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> • إظهار الثقافة الرقمية للتنقل في منصات التعلم عبر الإنترنت، والتصميم المشترك عليها، واستخدامها بفعالية. • ربط المعارف والمهارات الحالية والمكتسبة حديثاً في التصميم التعليمي لإنشاء تجارب تعلم مدمجة متماسكة تتجاوز مفاهيم الزمان والمكان. • ابتكار مناهج تصميم مناهج دراسية تتخطى مجرد الجمع بين التعلم عبر الإنترنت والتعلم الحضوري، مع التأكيد على المرونة والاختيار وتلبية احتياجات التعلم المتنوعة. 	<p>تدريب المدربين</p> <p>الوحدة 4 التصميم المشترك لبينات التعلم المدمج</p>
<p>الأهداف والغرض</p> <p>تقدم هذه الوحدة لكبار المدربين والمدربين، عند المستويين 5 و6 من إطار (EntreComp)، فهم الغرض من مجتمعات الممارسة كاستراتيجية للتعلم مدى الحياة، والمشاركة الفعالة لتبادل الأفكار والخبرات والممارسات المؤثرة. مخرجات التعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> • تقييم قيمة تعميق المعرفة الجماعية، وتحسين الممارسة، وتبادل المعرفة من خلال مجتمع الممارسة ك مجال اهتمام مشترك. • إظهار كيف أدى حل المشكلات و/أو تبادل أفضل الممارسات إلى إحداث تحول في ممارستك الخاصة. • صياغة كيف حقق مجتمع الممارسة قيمة مضافة ضمن فريق تصميم المناهج/التعلم، واتخاذ إجراء بشأن نشاط خالق للقيمة. 	<p>تدريب المدربين</p> <p>الوحدة 5 إنشاء مجتمع ممارسة</p>
<p>الأهداف والغرض</p> <p>تركز هذه الوحدة على تحويل الأفكار إلى قيمة مشتركة، سواء من خلال اتخاذ نهج ريادي في المسار المهني، أو التطوير الشخصي و/أو المهني. ومن خلال وضع السياق العام، تتناول الوحدة كيفية رصد الفرص لاستكشاف خلق القيمة في القطاعات الخاص والعام والثالث، وفي أي مزيج هجين بينها. وتحديداً، تتناول الوحدة الإبداع والرؤية في تبني نهج قائم على الحلول لمواجهة التحديات واقتناص الفرص. مخرجات التعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> • توضيح وتحليل النهج الريادية المختلفة من خلال التعرف على الفرص التي تؤدي إلى معالجة الاحتياجات غير الملباة. • التعاون مع الآخرين لتبني نهج ابتكاري، والبدء في تجارب عملية توضح كيف تم تقديم القيمة في مراحل مختلفة. • فحص وصياغة الأشكال المختلفة للقيمة الاجتماعية أو الثقافية أو الاقتصادية، والتمييز بين نوع القيمة الأكثر ملاءمة لمسار معين/مختار. <p>الوحدة الفرعية 6.1: رصد الفرص</p> <p>6.1.1 إظهار القدرة على تحديد وتقييم الفرص المحتملة من خلال إجراء أبحاث السوق وتحليل الاتجاهات واحتياجات العملاء والفجوات في المنتجات أو الخدمات الحالية</p> <p>6.1.2 تطوير وتقديم حلول مبتكرة لمشكلات العالم الحقيقي، مع إظهار الإبداع وسعة الحيلة والقدرة على اتخاذ مخاطر مدروسة سعياً لخلق القيمة</p> <p>6.1.3 التأمل النقدي في المواقف الشخصية تجاه التغيير والفشل وعدم اليقين، وإظهار عقلية استباقية في البحث عن الأفكار والمشاريع الجديدة والعمل عليها.</p>	<p>الوحدة 6 كفاءات A1 ريادة الأعمال: إطلاق العنان للابتكار: استكشاف الأفكار الريادية والإبداع والرؤية</p> <p>مستويات EntreComp من التأسيسي إلى المتوسط</p>

<p>الوحدة الفرعية 6.2: الإبداع</p> <p>6.2.1 توليد أفكار تجارية أصيلة من خلال تطبيق تقنيات التفكير الإبداعي وفهم المبادئ الأساسية للابتكار ضمن سياقات ريادة الأعمال وخلق القيمة .</p> <p>6.2.2 تصميم ونمذجة حلول مبتكرة للمشكلات المحددة، باستخدام العمليات التكرارية والتغذية الراجعة لتحسين المفاهيم الريادية</p> <p>6.2.3 إظهار عقلية إيجابية باحثة عن الفرص من خلال تقبل الغموض واستخدام استراتيجيات إبداعية للتغلب على التحديات في المشاريع الريادية.</p> <p>الوحدة الفرعية 6.3: الرؤية</p> <p>6.3.1 صياغة رؤية ريادية واضحة ومقنعة تتماشى مع احتياجات السوق وخلق القيمة على المدى الطويل، مع إظهار البصيرة في الاتجاهات الناشئة 6.3.2 .</p> <p>تطوير وتبرير مقترح قيمة (Value Proposition)</p> <p>يعالج مشكلات العالم الحقيقي أو الاحتياجات غير الملباة، باستخدام رؤى العملاء وتقنيات رسم خرائط القيمة</p> <p>6.3.3 إظهار نهج استباقي وأخلاقي لخلق قيمة مستدامة، مع إظهار الالتزام بالأثر الاجتماعي أو الاقتصادي أو البيئي.</p>	
<p>الأهداف والغرض</p> <p>تركز هذه الوحدة على تحديد الأصول اللازمة للنجاح الريادي، وتحديد الاهتمامات وبناء القدرة على الصمود (المرونة) لتحقيق أقصى استفادة من الفرص و/أو التحديات التي تؤدي إلى خلق القيمة.</p> <p>مخرجات التعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> • التعرف على الأصول الشخصية و/أو الجماعية وكيفية دعمها وتعزيزها لفرص خلق القيمة بنجاح. • تحديد وإظهار كيفية التغلب على التحديات في طريق تحقيق الأهداف الشخصية أو أهداف المجموعة. • تطبيق إدارة الموارد والوقت ضمن سياق مختار أو محدد، مع توضيح كيفية تخصيص تلك الموارد بشكل استباقي. • سرد الإدارة المالية للموارد اللازمة لفرصة خلق القيمة، مع توضيح الغرض منها وتصنيف الاحتياجات اليومية والمستقبلية. <p>الوحدة الفرعية 7.1: حشد الموارد</p> <p>7.1.1 تحديد وتقييم المصادر المختلفة للموارد وإظهار القدرة على مواءمتها مع احتياجات العمل و/أو أهداف النمو</p> <p>7.1.2. التواصل وبناء شراكات تعاونية لحشد الموارد بفعالية، مع إظهار المهارات الشخصية وفهم إدارة أصحاب المصلحة/الأفراد</p> <p>7.1.3. إظهار عقلية ريادية وسعة حيلة من خلال المبادرة لتأمين الموارد في الظروف الصعبة، مع إظهار المرونة والإبداع والقدرة على الاستفادة من الأصول المتاحة.</p> <p>الوحدة الفرعية 7.2: الثقافة المالية والاقتصادية</p> <p>7.2.1 تطبيق المفاهيم المالية الأساسية لإنشاء وإدارة الميزانيات الشخصية والتجارية، مع إظهار مهارات سليمة في اتخاذ القرار والتخطيط المالي.</p> <p>7.2.2 تفسير المؤشرات الاقتصادية وتأثيرها على جدوى/عمليات الأعمال والتمويل الشخصي، مع إظهار فهم لتأثير أسعار الفائدة -على سبيل المثال- واتخاذ قرارات مالية وغير مالية فردية</p> <p>7.2.3. إظهار موقف استباقي ومسؤول تجاه المخاطر المالية، واتخاذ خيارات مدروسة لتعظيم النتائج مع إدارة حالات عدم اليقين.</p> <p>الوحدة الفرعية 7.3: حشد الآخرين</p> <p>7.3.1 إلهام وقيادة الفرق من خلال التواصل الواضح للرؤية والأهداف ومقترح القيمة للمشاريع الريادية، مع إظهار مهارات القيادة والتحفيز الفعالة</p> <p>7.3.2. التعاون بفعالية مع مختلف أصحاب المصلحة، باستخدام استراتيجيات التفاوض وحل النزاعات لمواءمة الموارد والجهود نحو أهداف ريادية مشتركة</p>	<p>الوحدة 7 كفاءات A2 ريادة الأعمال: تمكين المشروع: تسخير الموارد لتحقيق النجاح</p> <p>مستويات EntreComp من التأسيسي إلى المتوسط</p>

<p>7.3.3. تعزيز الشعور بالملكية والمسؤولية بين الزملاء/الشركاء من خلال تمكينهم من المبادرة، وإظهار الثقة وتعزيز ثقافة ريادة استباقية.</p>	
<p>الأهداف والغرض تركز هذه الوحدة على كيفية تحويل الأفكار إلى قيمة مشتركة بما يسهم في تيسير تبني عقلية ريادة، فضلاً عن إلهام التعلم الريادي، وتشجيع نهج "أنا أستطيع"، الذي يأخذ في الاعتبار المخاطر المدروسة والتعلم من الآخرين. مخرجات التعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> • إظهار كيف أدى حل المشكلات بفعالية إلى خلق فرص للمبادرة بخلق القيمة، مع وصف كيفية التغلب على التحديات التي واجهتك من خلال تعديل الخطة الأصلية أو دمج تغييرات عليها. • المقارنة والمفاضلة بين المصادر المختلفة للمعلومات التي يمكن أن توجه وتشكل فرصة خلق القيمة، وتساعد في حساب المخاطر. • إظهار كيف تم توجيه والتحقق من فرصة خلق القيمة من قبل "المستخدمين النهائيين"، مع الأخذ في الاعتبار دوافعهم وقيمهم ومقترحات القيمة الخاصة بهم. <p>الوحدة الفرعية 8.1: المبادرة</p> <p>8.1.1 تحديد واقتناص فرص الأعمال الجديدة بشكل استباقي، مع إظهار القدرة على إجراء أبحاث السوق لتقييم إمكانات خلق القيمة الريادية أو الابتكار أو النمو</p> <p>8.1.2. اتخاذ إجراءات حاسمة لمعالجة التحديات وحالات عدم اليقين في خلق القيمة الريادية، باستخدام التفكير النقدي ومهارات حل المشكلات لتجاوز العقبات وابتكار الحلول</p> <p>8.1.3. إظهار روح الملكية والمسؤولية في دفع مشاريع خلق القيمة الريادية للأمام، والمبادرة بالمهام، وإدارة الموارد بفعالية، والحفاظ على التركيز على الأهداف.</p> <p>الوحدة الفرعية 8.2: التخطيط والإدارة</p> <p>8.2.1 تصميم وتنفيذ مشروع لخلق قيمة ريادة من خلال التخطيط الفعال للموارد والجدول الزمني والمراحل الرئيسية، مع إظهار مهارات تنظيمية قوية في وضع الميزانية وإدارة المشاريع لضمان التنفيذ الناجح وتحقيق الأهداف</p> <p>8.2.2. تطوير وتنفيذ خطة عمل شاملة تتماشى مع أهداف خلق القيمة الريادية، مع إظهار مهارات التفكير الاستراتيجي والتخطيط المالي وتحليل السوق.</p> <p>الوحدة الفرعية 8.3: التعامل مع عدم اليقين والغموض والمخاطر</p> <p>8.3.1 تحديد المخاطر وتقييمها وترتيب أولوياتها باستخدام أدوات مثل تحليل (SWOT) وتحليل (PESTEL)، وإظهار كيفية التخفيف من حدة هذه المخاطر</p> <p>8.3.2. استخدام إطار عمل لاتخاذ القرار لإظهار القدرة على اتخاذ مخاطر مدروسة من خلال تقييم النتائج المحتملة</p> <p>8.3.3. إظهار عقلية مرنة (قادرة على الصمود) من خلال التعلم المستمر والتأمل الذاتي.</p> <p>الوحدة الفرعية 8.4: العمل مع الآخرين</p> <p>8.4.1 التعاون بفعالية مع أعضاء الفريق المتنوعين لتطوير وتنفيذ حلول أعمال مبتكرة، مع إظهار مهارات قوية في التواصل وحل المشكلات والقيادة</p> <p>8.4.2. بناء وصيانة شراكات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين لتعظيم خلق القيمة، مع إظهار مهارات التفاوض وبناء العلاقات وحل النزاعات.</p> <p>الوحدة الفرعية 8.5: التعلم من خلال التجربة</p> <p>8.5.1. تطبيق التعلم على مواقف واقعية لخلق قيمة ريادة، مع إظهار ما تم تعلمه من النجاحات والإخفاقات على حد سواء</p> <p>8.5.2. الانخراط في مشاريع عملية، واكتساب مهارات تطبيقية في العمليات الريادية/التجارية وخلق القيمة، مع بناء الثقة والاستقلالية</p> <p>8.5.3. تقييم النمو الشخصي من خلال التأمل الذاتي، وتحديد لحظات التعلم الرئيسية واستخدام التغذية الراجعة لتحسين قرارات خلق القيمة في المستقبل.</p>	<p>الوحدة 8 كفاءات A3 ريادة الأعمال: من الرؤية إلى الواقع: تحويل الأفكار إلى أفعال</p> <p>مستويات EntreComp من التأسيسي إلى المتوسط</p>

4. منهجيات التدريب

يلعب كل من كبير المدربين والمدرّب دوراً حاسماً في نجاح برنامج "WEntre" من خلال تيسير تطوير الكفاءات الريادية، حيث يركز دورهم بشكل أساسي على بناء بيئة تعليمية تقوم على احترام التنوع، والنزاهة، والاحترافية.¹¹⁰ إن التحول إلى مدرّب فعال يتطلب وقتاً؛ لذا يقدم لك هذا القسم نظرة عامة على ثقافة التدريب في WEntre، والتقنيات اللازمة لإدارة التدريب، وكيفية توظيفها لتحسين ممارستك المهنية.

إن نجاح منهج WEntre التدريبي مرهون بمدى قدرة المدرّب على خلق بيئة آمنة وتشاركية قائمة على القيم، حيث يتم تحفيز النساء كمتعلّمات لتطوير كفاءاتهن وتحقيق أهدافهن وطموحاتهن. فإذا لم يشعرن بالراحة في مشاركة أفكارهن وآرائهن، سيكون من المستحيل معرفة أين يجب توجيه دعمك لهن قبل فوات الأوان. يركز برنامج WEntre على قيمة الاستقلالية والمشاركة الفعالة من خلال الاستراتيجيات الثلاث الرئيسية التالية:

أولاً: التعلم التجريبي

دمج مبادئ وممارسات نظرية كولب للتعلم التجريبي:¹²

- **الخبرة الملموسة (الشعور):** خوض التجربة الفعلية – القيام بالعمل أو المرور بخبرة ما. حيث يتم مواجهة تجربة أو موقف جديد، أو إعادة تفسير تجربة حالية.
- **الملاحظة التأملية (المشاهدة):** التأمل في التجربة – مراجعة التجربة والتفكير فيها. واستكشاف أي فجوات أو تناقضات بين التجربة الفعلية والفهم المسبق.
- **وضع المفاهيم المجردة (التفكير):** التعلم من التجربة – استخلاص النتائج والتعلم من التجربة. مما يؤدي إلى ظهور فكرة جديدة، أو تعديل لمفهوم مجرد موجود بالفعل.
- **التجريب النشط (التنفيذ):** تطبيق ما تعلمته – التخطيط لما تعلمته واختباره على أرض الواقع.

ثانياً: التعلم القائم على المشاريع

تتمثل الخصائص الرئيسية للتعلم القائم على المشاريع فيما يلي – التعلم القائم على المشاريع:

- يطرح سؤالاً مفتوحاً ومعقداً بشكل مناسب، وله تطبيق في العالم الحقيقي.
- يرتبط بالمعرفة المكتسبة من خلال التعلم النظري/التقني.
- يتطلب من المتعلّمات إيجاد حلولهن الخاصة لمشكلة أو سؤال محدد.
- يمنح المتعلّمات حرية الاختيار في كيفية تعلمهن.
- يتبع مجموعة واضحة ومحددة جيداً من المعايير والتوقعات.

¹⁰ قيم وكفاءات هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

¹¹ إطار "EntreComp" دليل عملي.

¹² أنماط كولب للتعلم ودورة التعلم التجريبي.

ثالثاً: التعلم المتزامن وغير المتزامن - التعلم المدمج

في هذه البيئة، يعمل كبير المدربين/المدرّب على تشجيع المشاركة الفعالة والتعاون لتعزيز مهارات التفكير العليا وتطوير المهارات الاجتماعية، كما يبني ثقة المتعلمة ويمكنها من التعلم المستقل والموجه ذاتياً. وفي الوقت ذاته، يمكن للمشاركات أن يكون لهن تأثير أكبر على محتوى ووتيرة تعلمهن.

يعتمد المنهج التدريبي على أبحاث معترف بها¹³ تروج للممارسات ذات التأثير العالي، والتي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، ممارسات التعلم والتدريس التالية:

- **نظرية الحمل المعرفي (Cognitive load theory)** تشير إلى كمية المعلومات التي يمكن للذاكرة العاملة معالجتها في أي وقت محدد.
- **المناقشة (Discussion)** الاستناد إلى الخبرات الحياتية وإتاحة المجال لصوت المتعلمة.
- **ممارسة الاسترجاع (Retrieval practice)** إجراء مراجعات منتظمة ومتكررة للتعلم السابق للمساعدة في ترسيخ الذاكرة.
- **الترميز المزدوج (Dual-coding)** تسخير قوة المحفزات البصرية للمساعدة في استبقاء المعلومات.
- **التعلم التعاوني (Collaborative learning)** باعتباره مكوناً رئيسياً في بيئة التعلم الحديثة.
- **المتحدثون الضيوف والمحاضرات المتخصصة (Guest speakers and masterclasses)** لإيجاد صلة مع بيئة العمل وتجارب العالم الحقيقي.

أخيراً، يجب على كبير المدربين والمدرّب مراعاة أن للمتعلّمت نقاط انطلاق وقدرات تعلم مختلفة؛ لذا عند تصميم التعلم واختيار المنهجية، يجب الأخذ في الاعتبار المواضيع التي قد تواجه فيها المتعلّمت صعوبات في استيعاب المصطلحات أو المعلومات أو المفاهيم.

توقع الارتباك

من الأهمية بمكان أن يتوقع المدرّب المواضيع التي قد تواجه فيها المتعلّمت صعوبات في استيعاب المصطلحات الجديدة، أو المفاهيم، أو أساليب التعلم المتبعة. إن التطوير المستمر وتنفيذ المناهج التعليمية هو عملية تكرارية؛ ولذلك، فمن الضروري أن يتمكن المدربون، من خلال مراجعات شاملة (360 درجة)، من مراجعة الدليل باستمرار. ويتم في كل وحدة دراسية مراعاة الجوانب التالية:

- **المصطلحات:** الانتباه للمصطلحات التي قد تسبب إرباكاً للمتعلّمت.
- **الشرح والتوضيح:** الوعي بالجوانب التي تجد فيها المتعلّمت صعوبة عند محاولة شرح عناصر تعلمهن.
- **النقاط الإشكالية:** مراعاة المواضيع التي تعاني فيها المتعلّمت من تعثر في الفهم أو التطبيق.
- **التحفيز والتوجيه:** استخدام الأسئلة التي يمكن للمدربين توظيفها لتوجيه المتعلّمت عبر عناصر مسارهم التعليمي.
- **أمثلة من واقع الحياة:** استخدام الأمثلة لربط التعلم بمواقف أو تجارب واقعية.

¹³ بحث إجرائي حول التعلم عالي التأثير، يونيو 2022، شبكة تطوير الكليات.(CDN)

5. ملحق 1

كيفية تطوير وحدة دراسية

تعد كل وحدة دراسية مكوناً من مكونات منهج WEntre ، وتتكون كل وحدة من وحدة تعليمية واحدة أو أكثر. ويتحمل كبار المدربين والمدربين مسؤولية المشاركة في إنشاء الوحدات التعليمية التي تشكل الوحدة الدراسية. وتوفر هذه الوحدات معاً هيكلًا للتعليم؛ فمن خلال تقسيم الوحدة الدراسية إلى وحدات تعليمية، يتمكن كبير المدربين/المدرّب من تناول الموضوع أو المحور بمزيد من التفصيل، وربط هذه الوحدات بالصورة الأكبر، مثل المنهج الدراسي. كما تضمن المشاركة في إنشاء الوحدة مع الآخرين تطوير المعارف والأفكار بشكل تسلسلي ومنطقي. مع مراعاة مؤشرات الأداء الرئيسية.

يمكن تحقيق المشاركة في إنشاء الوحدة التعليمية من خلال الخطوات الست التالية:

الخطوة الأولى: وضع التلميحات والتوصيفات - موازنة الوحدة التعليمية مع الوحدة الدراسية والمنهج

يجب إعطاء الأولوية لغايات وأهداف الوحدة الدراسية، ومستوى الكفاءة والكفاءات المطلوبة، جنباً إلى جنب مع المسارات والتوصيفات الواردة في إطار كفاءات WEntre. ومن خلال تبني هذا النهج، سيتوفر لدى كبير المدربين/المدرّب كافة المعلومات اللازمة لتقديم مقدمة شاملة للوحدة للمتعلّمت.

الخطوة الثانية: تحديد المخرجات المقصودة للوحدة - أهداف ونتائج التعلم

خلال هذه الخطوة، يجب تخصيص وقت للنظر في الأفكار والمفاهيم والمواضيع الرئيسية التي يجب تغطيتها في الوحدة. بعد ذلك، يُمنح وقت كافٍ لتحديد ما تريد من المتعلّمت معرفته، أو القدرة على أدائه، أو إنتاجه بنهاية الوحدة. وبعد وضع مخطط تفصيلي، ينبغي النظر في أهداف التعلم والكفاءات المرتبطة بالوحدة. ويجب أن يستند تطوير أهداف تعليمية واضحة وقابلة للقياس، بما في ذلك الأهداف المعرفية والسلوكية، إلى "تصنيف بلوم".

الخطوة الثالثة: تحديد محتوى الوحدة

يصف محتوى التعلم بشكل أساسي المواد والموارد الواسعة النطاق المستخدمة لإنشاء تجربة تعليمية ذات صلة وثيقة بالواقع، بما في ذلك التطبيق العملي. ويمكن أن يشمل المحتوى الكتب الدراسية التقليدية وصولاً إلى الموارد الرقمية، ويجب أن يتماشى مع منطقتي التعلم المتزامن وغير المتزامن.

الخطوة الرابعة: الأنشطة التعليمية

من المهم تطوير وحدات تعليمية تضم مجموعة متنوعة من الأنشطة التي تساعد مختلف أنماط المتعلّمت على استيعاب المعلومات بطريقة تناسب احتياجاتهن الفردية.

الخطوة الخامسة: تلميحات ونصائح وتعديلات

يجب أن يكون تطوير الوحدة تجربة إبداعية وتشاركية، وأن يتضمن الممارسة التأملية¹⁴، كوسيلة للتفكير فيما تم تعلمه من خلال إعداد الوحدة وتقديمها. إن التأمل يساعد في تعديل جوانب الوحدة التي يمكن تحسينها، والاحتفاظ بسجل لهذه التعديلات يمكن أن يوضح كيفية تطور الوحدة بمرور الوقت. قد تكون التعديلات البسيطة عبارة عن تبسيط اللغة المستخدمة وصولاً إلى تطوير نشاط ما. كما يمكن أن يساعد التأمل في الاستعداد لأي انقطاع في خطة التنفيذ؛ فبغض النظر عن مدى دقة وضع الخطة، هناك دائماً احتمال ألا تسير الوحدة كما هو متوقع. ومفتاح النجاح يكمن في القدرة على التكيف والمرونة. علاوة على

¹⁴ الممارسة التأملية <https://libguides.cam.ac.uk/reflectivepracticetoolkit/whatisreflectivepractice>

ذلك، فإن التلميحات والنصائح المقدمة من الآخرين الذين قدموا الجلسة يمكن أن تحسن الوحدة وطريقة تقديمها بشكل كبير بمرور الوقت.

الخطوة السادسة: التقييم

يجب تفصيل عملية تقييم مخرجات التعلم في كل وحدة. وسيتم ربط تقييمات الوحدات بالوحدة التعليمية نفسها، واستخدامها لقياس تقدم المتعلمات. وينبغي اختيار كل من التقييمات التكوينية والختامية، مثل المناقشات داخل الفصل، ومهام الكتابة التأملية لمدة دقيقة واحدة، والمشاريع، وما شابه ذلك، بناءً على ما هو أكثر ملاءمة لمجموعة المتعلمات وللوحدة التعليمية.

6. ملحق 2

مخطط الوحدة التعليمية


منهج WEntre للتعلم المدمج


عنوان الوحدة التعليمية/ النموذج


أدخل وصف الوحدة
لضمان اتساق المنهج واستخدام لغة ومصطلحات مشتركة، يجب إعداد وصف الوحدة بالرجوع إلى
WEntre/EntreComp¹⁵ الخاصة بالمسارات الخاصة


¹⁵ دليل EntreComp العملي - <https://entrecompeurope.eu/wp-content/uploads/EntreComp-A-Practical-Guide-English.pdf>


خطة التعلم المدمج


الهدف: استخدم جملة واحدة إلى ثلاث جمل موجزة، بحيث لا تتجاوز كل جملة 18 كلمة، لتحديد الغرض العام من ورشة العمل. 

الأهداف: استخدم "تصنيف بلوم" لإنشاء مخرجات تعلم محددة وقابلة للقياس (SMART) على سبيل المثال: بنهاية ورشة العمل هذه، ستكون المتعلمة قادرة على تقديم ثلاثة أمثلة للأشكال القانونية للأعمال وشرح سبب كون أحدها هو الأكثر ملاءمة لها. 

الأساس المنطقي للتعلم المدمج (Blended Learning Rationale) 
الأجهزة التعاون الاختيار التغذية الراجع وجهاً لوجه التعلم القائم على المشاريع

حجم المجموعة: حدد حجم المجموعة، ويفضل ألا تتجاوز المجموعات الحضورية 15 شخصاً. 

مدة الورشة: حدد مدة ورشة العمل؛ يجب ألا تتجاوز ورشة العمل ساعتين، مع تضمين 15 دقيقة على الأقل للاستراحة. 

إعداد القاعة: إذا كان التدريب حضورياً، يجب أن يسمح تخطيط القاعة بسهولة الحركة في أرجائها، وللعمل الفردي والجماعي، وللتفاعل مع المدرب. 

المواد والمعدات: أدرج كافة الموارد اللازمة لإدارة الجلسة بنجاح.




طريقة التنفيذ خطوة بخطوة

- .1
- .2
- .3
- .4
- .5

الخطوة الاولى

	a. b. c. d.
تعديلات	تلميحات، نصائح 

الخطوة الثانية

	a. b. c. d.
تعديلات	تلميحات، نصائح 

الخطوة الثالثة

	a. b. c. d.
تعديلات	تلميحات، نصائح 

الخطوة الرابعة

	a. b. c. d.
تعديلات	تلميحات، نصائح 

<p>التعلم القائم على المشاريع (أدخل العنوان)</p> <p>وصف المشروع المعارف والفهم والمهارات الأساسية للنجاح مشكلة أو سؤال يمثل تحدياً.</p> <p>القواعد الأساسية ضع القواعد الأساسية للمشاركة</p> <p>الموارد المعلوماتية والتكنولوجية أدرج مراجع لجميع المعلومات ذات الصلة/عالية الجودة والموارد الرقمية المتاحة.</p>
--

<p>النشاط الاستقصاء المستمر الاصالة صوت المتعلم واختياره</p> <p>التأمل النقد والمراجعة المنتج العام</p> <p>التقييم التكويني / الختامي عرض تقديم الحل للمشكلة</p>	
<p>صغير المدة: على سبيل المثال من 5 إلى 10 أيام النطاق: على سبيل المثال موضوع واحد / 1-2 من الكفاءات التكنولوجيا: على سبيل المثال محدودة الجمهور</p>	<p>طموح المدة: على سبيل المثال 4 أسابيع النطاق: على سبيل المثال مواضيع متعددة / كفاءات متعددة التكنولوجيا: على سبيل المثال واسعة الجمهور: على سبيل المثال لجنة خبراء</p>
<p>القيمة المضافة</p>	

7. ملحق 3

التعلم القائم على المشاريع

بغض النظر عن الوحدة التعليمية أو الموضوع، ستتمكن بصفقتك مدرباً خبيراً (Master Trainer) أو مدرباً من استخدام الخطوات التالية للبدء في تصميم وتخطيط خطة التعلم القائم على المشاريع (PBL).

الخطوة 1: اختيار المعايير

تماماً كما هو الحال مع أي طريقة أخرى لتيسير التعلم، ستحتاج في التعلم القائم على المشاريع (PBL) إلى البدء بإلقاء نظرة على الأهداف التعليمية والكفاءات الخاصة بالوحدة. يجب أن يعتمد تطوير أهداف تعليمية واضحة وقابلة للقياس، بما في ذلك الأهداف المعرفية والسلوكية، على تصنيف بلوم (Bloom's Taxonomy). ابدأ بطرح بعض الأسئلة العامة على نفسك:

- ما الذي يحتاج المتعلمون إلى معرفته/ ما الذي سيكونون قادرين على فعله؟
- ما هي المواضيع التي يواجه المتعلمون صعوبة فيها؟
- ما هي المواضيع التي لا تحقق نتائج جيدة عند تدريسها بالطرق التقليدية؟

ستساعدك الإجابات على الأسئلة أعلاه في تفصيل محتوى يتناسب جيداً مع عملية بناء التعلم القائم على المشاريع. إن معرفة الكفاءات والمعايير التي تريد تطويرها أمر ضروري؛ ففي الخطوة الأولى من تخطيط الـ PBL، ستتمكن من إنشاء أهداف ومخرجات تعلم ذكية (SMART).

صيغة الهدف: سيكون المتعلمون قادرين على (فعل) + (اسم).
مثال: بنهاية وحدة/مادة (xxx)، سيكون 90% من المتعلمين قادرين على تحديد مشكلة معينة، وربط الحل (أو الحلول) بسياق واقعي من خلال تقييم بيانات السوق، والعمل بالتعاون مع الآخرين.

الخطوة 2: البدء في ابتكار أفكار واقعية (Authentic)

في سياق وحدة/موضوع "WEntre"، ابدأ بالتفكير في أفكار لما يمكن أن يكون عليه مشروعك. إذا كنت ترغب في تجربة التعلم القائم على المشاريع، يمكنك أيضاً استكشاف أفكار المشاريع مع المتعلمين أنفسهم.

ضع في اعتبارك بعض الأسئلة التالية أثناء التخطيط:

- ماذا يحدث في مجتمعك؟ ما هي فرص العمل المتاحة؟ هل هناك عوائق أمام بدء مشروع تجاري أو تطويره؟
- ماذا يحدث في الاقتصاد – هل معدلات فشل الأعمال مرتفعة؟ أي نوع من الأعمال يزدهر وأيها يفشل؟ ما هي الأسواق التي تنمو أو تتراجع؟
- ما الذي يثير اهتمام المتعلمين؟ قد يكون ذلك نوعاً معيناً من الأعمال أو فرصة استثمارية.
- ما الذي يثير اهتمامك أنت؟ كميسر للتعلم، كيف يمكنك المساهمة في صياغة وإثراء المناقشات وحل المشكلات؟
- ما هي المواد أو المحتويات التي تثير مشاعر المتعلمين؟ ما الذي يربط بينهم، وهل لديهم اهتمام مشترك؟ ما الذي يغضبهم، يبهجهم، يسعدهم أو يحزنهم؟ عندما يثير المحتوى عاطفة ما، فإنه يربط عقولنا بشكل طبيعي بالتعلم ويضمن تذكر المحتوى لفترة طويلة بعد اكتمال الوحدة.

ستساعدك الإجابات على هذه الأسئلة في تحديد مشكلة واقعية مفيدة ومثيرة للاهتمام يمكنك تصميم وحدة تعلم قائم على المشاريع حولها.

الخطوة 3: تحديد نطاق المشروع

بمجرد أن تعرف ما تريد أن يحصل عليه المتعلمون من المشروع، حان الوقت للبدء في تحديد النطاق. وهذا يعني أموراً مثل: كم ستستغرق الوحدة من الوقت؟ كم عدد الكفاءات التي ستغطيها؟ ما هي الأدوات التي سيتمكن المتعلمون من الوصول إليها طوال المشروع؟ من سيشارك فيه ولمن يوجه هذا المشروع؟

لنلق نظرة على مثال لمشروعين مختلفين: مشروع صغير ومشروع طموح.

تحديد الجدول الزمني الخاص بك:

بعد ذلك، وفي سياق البرنامج التعليمي، عليك اتخاذ قرار بشأن المدة التي سيستغرقها المشروع. ستعرف جزئياً مقدار الوقت الإجمالي المتاح لديك لتخصيصه للكفاءة (أو الكفاءات) التي تيسرها وحدة التعلم القائم على المشاريع.

الخطوة 4: معرفة السؤال الجوهرى (Driving Question)

ما هو السؤال الجوهرى وراء مشروعك؟ ما الذي يسعى المتعلمون للإجابة عليه؟ هذا جزء أساسي من اللغز، وقد يكون الأصعب في صياغته.

مع وضع ذلك في الاعتبار، ابدأ في صياغة السؤال الشامل، والذي يجب أن يستوفي كل أو معظم المعايير التالية:

- مثير للتفكير (Provocative)
- مفتوح النهايات (Open-ended)
- جوهرى في التخصص (Integral to the discipline)
- ينطوي على تحدٍ (Challenging)
- يركز على العالم الواقعي (Real-world focused)
- متوافق مع الكفاءات (Competences aligned)

إليك بعض الأمثلة:

- ما هي الأسواق المتنامية والمترجمة في مصر، وكيف يؤثر ذلك/ يمكن أن يؤثر ذلك على عملي التجاري؟
- كيف يمكن لشركات المنسوجات في مصر تعظيم الفرص المتاحة في سوق السياحة؟
- كيف يمكن تمثيل النساء بشكل أفضل كرائدات أعمال ناجحات لإلهام المزيد من النساء لبدء أعمالهن الخاصة؟
- ما الذي قد يغير بشكل جذري تمويل الشركات المملوكة للنساء، وكيف يمكن تحقيق ذلك بالموارد المتاحة في مصر؟

الخطوة 5: تصميم مشروعك لضمان الواقعية (Authenticity)

بمجرد معرفة الكفاءات التي تساعد في تطويرها، ونطاق المشروع، والسؤال الجوهرى الذي تريد منهم أن يكونوا قادرين على معالجته بشكل نقدي في نهاية المشروع؛ وعندما تصبح مستعداً للبدء في بناء مشروعك، ستحتاج إلى جعله "واقعيًا". يمكنك القيام بذلك من خلال ربطه بسيناريو من العالم الحقيقي.

إليك النموذج الذي يمكن استخدامه لتحديد نطاق فكرة ومنهج التعلم القائم على المشاريع (PBL):

أنت [أدخل دورًا وظيفيًا حقيقيًا في مكان العمل]
أنت تواجه [أدخل الظروف والمشكلة]
يجب عليك [أدخل ما يجب القيام به لحل المشكلة]
بمجرد أن تقر مسار العمل، ستقوم بـ [أدخل فرصة للعرض أمام جمهور حقيقي]

إليك مثال:

أنت صاحب عمل في قطاع المنسوجات في مصر. تواجه أنت وفريقك ضرورة مراعاة التغير المناخي وما يترتب عليه من تقلبات في متطلبات السوق التي تشكل تحدياً لاستدامة زراعة القطن. وعلى الرغم من أن القطن المصري يعد من أكثر أنواع القطن استدامة، إلا أنك تلاحظ توجهاً متزايداً نحو الأزياء المستدامة.

يجب عليك البحث والقراءة في تقارير اتجاهات السوق المناسبة، وفهم المعلومات التقنية التي تحتويها، واستخلاص أهم المعلومات منها.

سوف تقوم بالتخطيط لـ "اجتماع عمل قصير (Toolbox talk)" لفريقك لنقل التحديات والفرص بشكل فعال، لضمان استمرار العمل في النمو والازدهار، ولتشجيع فريقك على المساهمة في فرص تطوير العمل

ضع هدفك النهائي دائماً في اعتبارك أثناء التصميم!

- تأكد من أن مشروع التعلم القائم على المشاريع (PBL) يتضمن مقاييس تقييم تؤدي إلى تحقيق أهداف التعلم الذكية (SMART)، والتي يجب أن تكون متوافقة مع الكفاءات.
- تأكد من أن مقاييس التقييم التكويني تساعدك على تعديل أسلوبك في تيسير التعلم ودعمه، وقياس مدى تقدم المتعلم.
- تأكد من تصميم التقييمات الختامية لمنح المتعلمين أفضل فرصة لاستعراض معارفهم ومهاراتهم.
- يعد التقييم بناءً على مؤشرات متعددة أفضل من الاعتماد على مؤشر واحد فقط.

الخطوة 6: إنشاء الجدول الزمني الخاص بك

لتحديد جدولك الزمني، قم برسم خريطة لمشروعك؛ ما هي الخطوات التي سيتعين على المتعلمين القيام بها، وكم من الوقت سيستغرق تنفيذ كل منها؟

الخطوة 7: التخطيط لحدث الانطلاق (Entry Event)

الآن وبعد أن أصبح المشروع مخططاً وجاهزاً للتنفيذ، فكر في كيفية تقديمه لمجموعة المتعلمين. كيف ستشرح الفكرة وتهيئ المتعلمين لما سيأتي لاحقاً؟

يجب أن تعمل أحداث الانطلاق على إشراك المتعلمين بطريقة تدفعهم للرغبة في معرفة المزيد وطرح المزيد من الأسئلة. إن ملامسة المشاعر تساعد دائماً المتعلمين على التذكر والتفاعل على مستوى أعمق.

يمكن أن تكون أحداث الانطلاق بسيطة، مثل: أغنية، مقطع فيديو، مقال، أو عرض توضيحي. كما يمكن أن تظهر أحداث الانطلاق الواقعية (Authentic) في شكل مذكرة مكتوبة من مدير إلى الموظفين تكلفهم بمهمة محددة. فكلما كانت العملية أكثر واقعية، قلّ شعور المتعلمين بأنها مجرد مهمة مدرسية تقليدية.

الخطوة 8: التفكير في إدارة بيئة التعلم

إلى جانب التخطيط لحدث الانطلاق، يجب أيضاً مراعاة كيفية إدارة بيئة التعلم. يمكن أن يعمل التعلم القائم على المشاريع (PBL) بشكل استثنائي مع المجموعات. عند العمل مع مجموعات خلال عملية الـ PBL، يمكنك تشكيل "مجموعات خبراء" و "مجموعات أقران"، على سبيل المثال:

- قد ترغب في استخدام مجموعة خبراء (طالب واحد من كل مجموعة) لتلقي تعليمات خاصة بمجموعة صغيرة، ثم تكليفهم بتعليم الآخرين في مجموعاتهم الأصلية.
- قد تختار جعل الطلاب الأبطأ في الأداء يراقبون عمل المجموعات الأسرع.
- قد ترغب في أن يكون الخبراء بمثابة مستشارين للمجموعات الأخرى.

جرب وكن مبدعاً!

الخطوة 9: التأكد من مطابفة مشروعك لمعايير "الناتات الست (The Six A's)"

تم وضع معايير الناتات الست (The Six A's) من قبل "معهد باك (Buck Institute)" منذ سنوات عديدة، ولا تزال تؤدي غرضها في مساعدتنا على قياس جودة عملنا.

- أين يقف مشروعك على مقياس من 1 إلى 10 في كل من الخصائص التالية؟
- **الأصالة (Authenticity):** توظيف سياق من العالم الحقيقي.
- **الصرامة الأكاديمية (Academic Rigor):** معالجة معايير التعلم والمساعدة في الإجابة على أسئلة الصورة الكبيرة.
- **التعلم التطبيقي (Applied Learning):** دفع الطلاب لتطبيق المعرفة واستخدام مهارات العمل.
- **الاستكشاف النشط (Active Exploration):** منح الطلاب فرصة للتفاعل مع موارد متنوعة وواسعة النطاق.
- **التواصل مع الكبار/الخبراء (Adult Connections):** الاستعانة بمرشدين أو مدربين من المجتمع المحلي.
- **ممارسات التقييم (Assessment Practices):** تحديد معايير واضحة لقياس المخرجات المنشودة

الخطوة 10: التنفيذ والمراقبة والتعديل حسب الحاجة

يجب أن تكون مستعداً للمراقبة وإجراء التعديلات اللازمة.


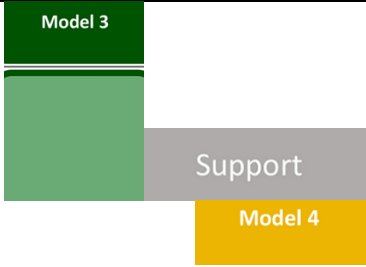
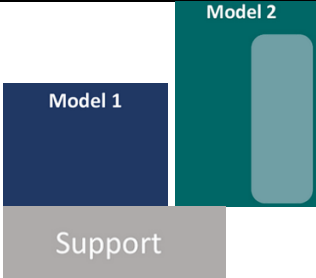
فالمشاريع تُبنى بمرور الوقت؛ وأحياناً في المرة الأولى التي تنفذ فيها مشروعاً، قد لا تجد كل جزء منه مصقولاً بالدقة التي تتمناها. هذا لا يعني أنها تجربة تعلم سيئة للمتعلمين، بل يعني ببساطة أن هناك جوانب تحتاج إلى تحسين وتدقيق لجعل المشروع أكثر جاذبية، أو أكثر واقعية، وما إلى ذلك.

عادة ما يتم صقل أفضل المشاريع عبر عدة دورات تنفيذية، مع إجراء عمليات المراقبة والتعديل بأمانة في كل مرة.

8. ملحق 4

إطار تخطيط المناهج الدراسية المتزامن وغير المتزامن

الأسبوع/الشهر	يناير	مارس	ابريل	اغسطس
مخرجات التعلم	مخرجات التعليم مخرجات التعليم	مخرجات التعليم مخرجات التعليم	مخرجات التعليم مخرجات التعليم	مخرجات التعليم مخرجات التعليم
التقييم	نوع التقييم نوع التقييم نوع التقييم	نوع التقييم نوع التقييم نوع التقييم	نوع التقييم نوع التقييم نوع التقييم	نوع التقييم نوع التقييم نوع التقييم
الأداة المساعدة	متزامن في الموقع عمل ميداني أو زيارة موقع مراجعة الأقران التعلم القائم على المشاريع	غير متزامن عبر الإنترنت تغذية راجعة بعد العمل تعاون عبر الإنترنت ممارسة موجهة	غير متزامن في الموقع دراسة مع موارد عبر الإنترنت نقاش ذاتي التنظيم بحث موجه ذاتياً	

				التعلم المدمج
				المواضيع

9. ملحق 5 قائمة مراجعة الاقران

تم إنتاج الوحدة التدريبية بواسطة : (اسم الشريك أو الشخص)	تاريخ التقديم لمراجعة الأقران:	اسم مراجع الأقران: (اسم الشريك أو الشخص)
التوقيع:	تاريخ الانتهاء من المراجعة:	التوقيع:

1.1 يجب أن يبلغ إجمالي ساعات التعلم في وحدات "تدريب المدربين"، عند دمجها معاً، ما لا يقل عن 15 ساعة ولا يزيد عن 20 ساعة كحد أقصى.

تم التحقق تحقق جزئياً لم يتحقق

الملاحظات وفرص التحسين
اكتب استجاباتك البناءة هنا

1.1 يجب أن يبلغ إجمالي ساعات التعلم في وحدات/ نماذج "ريادة الأعمال"، عند دمجها معاً، ما لا يقل عن 14 ساعة ولا يزيد عن 20 ساعة كحد أقصى.

تم التحقق تحقق جزئياً لم يتحقق

الملاحظات وفرص التحسين
اكتب استجاباتك البناءة هنا

1.1 يجب أن تتضمن كل وحدة تدريبية ثلاثة نماذج على الأقل، كما هو موضح في القسم أعلاه

تم التحقق تحقق جزئياً لم يتحقق

الملاحظات وفرص التحسين
اكتب استجاباتك البناءة هنا

1.1 يجب أن تتكون كل وحدة تدريبية من محتوى يعمل على:

1.1.1 تعزيز التنمية الشخصية.

1.1.2 المساهمة الفعالة في التنمية الاجتماعية.

1.1.3 التمكين من دخول سوق العمل كموظف، أو كصاحب عمل حر، أو المساعدة في بدء مشروع ناشئ أو توسيع نطاق مشروع قائم قد يكون له دافع ثقافي أو اجتماعي أو تجاري.

تم التحقق تحقق جزئياً لم يتحقق

الملاحظات وفرص التحسين

اكتب استجاباتك البناءة هنا

1.1 يجب أن تحتوي كل وحدة تدريبية على الأقل على شكلين من مواد القراءة سهلة الوصول والاستيعاب وذات الصلة، وشكلين من المواد السمعية والبصرية المناسبة، وشكل واحد من التعلم القائم على المشاريع (PBL).

تم التحقق تحقق جزئياً لم يتحقق

الملاحظات وفرص التحسين

اكتب استجاباتك البناءة هنا

1.1 يجب أن تتضمن كل وحدة تدريبية مقدمة تستخدم لغة ومصطلحات مشتركة، ويجب إعدادها مع مراعاة قيم ومبادئ المشروع، لا سيما القضاء على التمييز وتمكين المرأة.

تم التحقق تحقق جزئياً لم يتحقق

الملاحظات وفرص التحسين

اكتب استجاباتك البناءة هنا

1.2 يجب أن تتضمن كل وحدة تدريبية شكلاً مناسباً من أشكال التقييم.

تم التحقق تحقق جزئياً لم يتحقق

الملاحظات وفرص التحسين

اكتب استجاباتك البناءة هنا

10. ملحق 6 تخطيط مشروع التعلم القائم على المشاريع – المشروع

الختامي

هناك خمس وحدات لـ "تدريب المدربين"، ومن بينها، يجب إنشاء ثلاث وحدات محددة. ستتضمن كل وحدة من هذه الوحدات الثلاث ما مجموعه 11 نموذجاً للتعلم المدمج.

لضمان:

- تطوير جميع نماذج التعلم المدمج الـ 11 عبر الوحدات الثلاث،
- عدم حدوث أي تكرار،
- توزيع عبء عمل التطوير بشكل متساوٍ عبر وحدات "تدريب المدربين" الخمس،

يوضح ما يلي عملية واضحة وخطوة بخطوة لتوجيه أعمال التطوير.

1. تحديد المحاور والوحدات (Identify the Themes and Modules)

- هناك **11 خطة تعلم موضوعية** (Themed learning plans) يجب تطويرها لإنشاء وحدات ريادة الأعمال الخاصة بمشروع WEntre.
- تمتلك وحدات "تدريب المدربين" الخمس مجالات أو موضوعات رئيسية خاصة بها؛ سيساعد هذا في فهم أي الوحدات هي الأكثر ملاءمة لكل محور من المحاور، وذلك بأقصى قدر ممكن من الواقعية والمنطقية.

2. ربط المحاور بالوحدات ذات الصلة (Map Themes to Relevant Modules)

- تم ربط كل محور بالوحدة التي تبدو أكثر صلة به. كما تم ربط محاور متعددة بوحدة واحدة في حال كانت الموضوعات متوافقة بشكل جيد.
- تم تجميع المحاور المتشابهة معاً تحت كل وحدة؛ فعلى سبيل المثال، تركز الوحدة الأولى على "إنشاء بيئات تعلم تتمتع بالمركزية حول المتعلم"، لذا أدرجت المحاور المناسبة تحت هذه الوحدة كلما أمكن ذلك.

3. تجنب التداخل (Avoid Overlap)

- تم تخصيص الوقت الكافي لضمان تفرد كل محور بالوحدة التابع لها، وعدم تكرار أي محور عبر الوحدات المختلفة.
- سيقوم الشركاء بمراجعة المحاور داخل كل وحدة (Cross-check) للتأكد من عدم وجود أي تكرار أو زيادة عن الحاجة. وفي حالة حدوث أي تداخل، قد تستدعي الحاجة تنقيح أو تعديل عملية الربط.

4. توزيع عبء العمل (Distribute Workload)

- إذا تم تخصيص محاور لوحدات معينة أكثر من غيرها، فيجب بذل كل جهد ممكن لموازنة عبء العمل عن طريق نقل المحاور بين الوحدات. من الناحية المثالية، يجب أن تحصل كل وحدة على حصة متساوية تقريباً من المحاور.
- سيتولى كل شريك/مدرّب رئيسي دور "القائد (Lead)" لكل وحدة، وسيكون مسؤولاً عن تنسيق عملية تطوير خطط التعلم داخل تلك الوحدة.

5. تحديد ملكية واضحة (Establish Clear Ownership)

- تعيين كل من المدرّبين الرئيسيين/المدرّبين لمحاور محددة داخل الوحدة. وبناءً على حجم الفريق، قد يتولى بعض الأعضاء محاور متعددة داخل وحدة واحدة، بينما قد يركز آخرون على محور واحد فقط.
- في حال وجود خبراء في محاور معينة، يتم تعيينهم وفقاً لتخصصاتهم لضمان أن تكون خطط التعلم ذات جودة عالية.

6. تحديد المواعيد النهائية والمعالم الرئيسية (Set Deadlines & Milestones)

- تحتوي كل وحدة من وحدات "تدريب المدرّبين" على نشاط تعلم قائم على المشاريع (PBL) مخصص لإنتاج وحدة تدريبية. سيتم تقسيم وصف نشاط التعلم القائم على المشاريع إلى مراحل لعملية التطوير (مثل: البحث، إنشاء المسودة، المراجعة، والاعتماد النهائي).
- سيتم وضع مواعيد نهائية واضحة لإكمال كل مرحلة. تأكد من توافق هذه المواعيد النهائية عبر جميع الوحدات للحفاظ على انسيابية العملية.

7. التعاون والمراجعة (Collaborate and Review)

- بمجرد صياغة خطط التعلم، قم بتيسير عملية مراجعة لضمان الاتساق عبر الوحدات والتأكد من عدم وجود أي تكرار.
- شجع على تقديم الملاحظات (Feedback) وإجراء التعديلات اللازمة.

رقم 1: إنشاء بيئات تتمحور حول المتعلم

- تعبئة الموارد
- حشد الآخرين

رقم 2: الإرشاد التجاري

- الثقافة المالية والاقتصادية
- أخذ المبادرة

رقم 3: تعزيز عقلية ريادة الأعمال

- التخطيط والادارة
- التعامل مع عدم اليقين والغموض والمخاطر

رقم 4: المشاركة في إنشاء بيئات التعلم المدمج

- استغلال الفرص
- إبداع
- رؤية

رقم 5: مجتمعات الممارسة

- التعلم من خلال التجربة
- العمل مع الآخرين

نموذج لتوزيع العمل:

المدرّب المسئول	المحاور المخصصة	الوحدة
المدرّب (A)	المحور 1: حشد الموارد المحور 2: حشد الآخرين	الوحدة 1: إنشاء بيئات تعلم متمركزة حول المتعلم
المدرّب (B)	المحور 6: الثقافة المالية والاقتصادية المحور 8: أخذ المبادرة	الوحدة 2: الإرشاد التجاري
المدرّب (C)	المحور 5: التخطيط والإدارة المحور 7: التعامل مع عدم اليقين والغموض والمخاطر	الوحدة 3: تعزيز العقلية الريادية
المدرّب (D)	المحور 3: رصد الفرص المحور 4: الرؤية المحور 9: الإبداع	الوحدة 4: المشاركة في إنشاء بيئات تعلم مدمج
المدرّب (E)	المحور 10: العمل مع الآخرين المحور 11: التعلم من خلال الخبرة	الوحدة 5: مجتمعات الممارسة

يتولى المدرّب (A): قيادة المحاور المدرجة تحت وحدة "إنشاء بيئات تعلم متمركزة حول المتعلم".

يتولى المدرّب (B): قيادة المحاور المدرجة تحت وحدة "الإرشاد التجاري".

يتولى المدرّب (C): قيادة المحاور المدرجة تحت وحدة "تعزيز العقلية الريادية".

11. المصطلحات والتعريفات

الأندراغوجيا (Andragogy)	منهج وممارسة تعليم المتعلمين الكبار؛ حيث يتمتع المتعلمون الكبار بمستويات ورغبات أعلى في التعلم المستقل والموجه ذاتياً.
التعلم غير المتزامن (Asynchronous)	السماح للمتعلمين بالتعلم وفقاً لسرعتهم الخاصة و/أو جدولهم الزمني الخاص، ضمن إطار زمني محدد.
الإنشاء المشترك (Co-creation)	ممارسة التعاون مع أصحاب المصلحة الآخرين لتوجيه عملية التصميم. حيث يتوافق المشاركون ذوو الأدوار المختلفة ويقدمون رؤى متنوعة، عادةً في ورش عمل ميسرة، للحصول على رؤى أكثر شمولية.
تطوير المناهج (Curriculum Design)	مراجعة وتخطيط وتطوير دورة دراسية مما يؤدي إلى إنتاج وثيقة رسمية.
صوت المتعلم (Learner Voice)	يمنح المتعلمين الفرصة لمشاركة آرائهم كمشاركين نشطين في تصميم المناهج والتعلم، ومشاركة وجهات نظرهم حول عملية التعلم.
تصميم التعلم (Learning Design)	تحديد كيفية دعم التعلم داخل كل وحدة أو جلسة أو ورشة عمل؛ وتحديد المهام/الأنشطة، التكاليفات، التقييمات، المواد التعليمية والتفاعلات؛ والإنتاج الرسمي لخطة التعلم.
أنماط التعلم (Modes)	هناك أربعة أنماط أساسية للتعلم: البصري، السمعي، القراءة/الكتابة، والحركي. ويتضمن نموذج "كولب" أربع مراحل: الخبرة الملموسة، الملاحظة التأملية، المفاهيم المجردة، والتجريب النشط.
التعلم متعدد الأنماط (Multimodal Learning)	نهج تعليمي يشرك المتعلمين من خلال قنوات حسية متعددة. يتضمن دمج طرق متنوعة للتواصل والتمثيل لتعزيز تجربة التعلم وتعزيز الفهم العميق.
في الموقع (In place)	عندما يتواجد المدربون والمتعلمون فعلياً في نفس المساحة المكانية.
التعلم المتزامن (Synchronous)	يحدث التعلم عندما يتفاعل المدرب والمتعلم مع محتوى الدورة ومع بعضهما البعض في نفس الوقت؛ سواء في نفس المكان أو من مواقع مختلفة.
التصميم الشامل للتعلم (UDL)	إطار عمل لتحسين وتحسين التدريس والتعلم لتلبية احتياجات وقدرات جميع المتعلمين وإزالة العقبات غير الضرورية؛ بهدف لإشراك الطلاب وتمثيل المحتوى وتعزيز تعبير المتعلم بجعل المواد أكثر سهولة وتوفير خيارات متنوعة للتكاليفات.

12. شكر وتقدير

EntreComp https://joint-research-centre.ec.europa.eu/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework_en

Beyond Blended, Rethinking Curriculum and Learning Design, Helen Beeetham, Sheila Mcneill, Jisc <https://www.jisc.ac.uk/reports/beyond-blended>

EntreComp Practical Guide <https://entrecompeurope.eu/wp-content/uploads/EntreComp-A-Practical-Guide-English.pdf>

Reflective Practice
<https://libguides.cam.ac.uk/reflectivepracticetoolkit/whatisreflectivepractice>

Action Research High Impact Learning, June 2022 CDN College Development Network

Kolb's Learning Styles and Experiential Learning Cycle.
<https://www.youtube.com/watch?v=rycjUldMI3k>

Blooms Taxonomy <https://www.teachthought.com/learning/what-is-blooms-taxonomy/>

UN Women's Values and Competencies
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About%20Us/Employment/UN-Women-values-and-competencies-framework-en.pdf>

Project-based Learning <https://my.pblworks.org/resource/project-planner>

What is Learning Design? Keeping Learners at the Center of the Design Process, Smart Sparrow

Multimodal Learning v Learning Styles: What's The Difference, Classwork.com

Models for Blended Synchronous and Asynchronous Online Course Delivery
<https://er.educause.edu/blogs/2020/8/6-models-for-blended-synchronous-and-asynchronous-online-course-delivery>



Women Empowerment through Entrepreneurship