



المهاجرون و اللاجئين كبنائون
من جديد

دليل التقييم الذاتي لكفاءات المعلمين البالغين



WWW.UK.IOFC.ORG/M-R-REBUILDERS



المهاجرون و اللاجئين كبنائون
من جديد

الناشر:

Erasmus+ Partnership:
Initiatives of Change, UK – Leader
Progestión, Spain
Kista Folkhögskola, Sweden
Ankara University of Social Sciences, Turkey

المشروع:

منظومة المشاريع الإجتماعية المتعددة الثقافات والاحدودية

2016-1-UK01-KA204-024623

www.iofc.org/M-R-Rebuilders

ISBN: 978-1-9161358-6-4

تم ترخيص منهج المهاجرين واللاجئين بموجب ترخيص
Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0.



تصريح:

محتوى الدليل لا يعكس بالضرورة سياسات وآراء المفوضية الأوروبية.

المحتويات :

المقدمة	4
دليل يستند على الحاجات و المقدرات	5
المعايير الأولية لتقييم الكفاءات	6
الوسيلة الأولى: مصفوفة تقييم تقريرالمصير الذاتي	9
الوسيلة الثانية: بوصلة داخلية للمعلمين البالغين	10
الوسيلة الثالثة: التعلم من أنظمة التكيف المعقدة	13
كيفية استخدام هذه الأدوات	16
التعلم الأساسي للمعلم بدون أي أدوات	17
المراجع والروابط	19



المقدمة :

إن مشروع المهاجرين واللاجئين كمعيدي بناء المجتمع (رواد الأعمال بين الثقافات والمجتمعات عبر الحدود كا 2) هي شراكة عدة منظمات من المملكة المتحدة وتركيا والسويد واسبانيا بدافع تطوير استجابات تدريبية مبتكرة لدعم المهاجرين واللاجئين من القرن الإفريقي والشرق الأوسط والمغرب وأمريكا اللاتينية. و يستهدف المشروع المعلمين البالغين الذين يدعمون استقرار المهاجرين واللاجئين في مجتمعاتهم الجديدة و إعادة بناء حياتهم والمساهمة في نهاية المطاف في تنمية بلدانهم الأصلية .

و يقدم المشروع منهجاً للمعلمين البالغين وأدوات لتقييم كفاءتهم في تقديم المواد وتقييم فعالية تدريبهم لدمج المهاجرين واللاجئين.

ويأتي الشركاء من أكاديميين ومنظمات غير حكومية ذات خلفية مشتركة للعمل مع المهاجرين واللاجئين وتقديم التدريب على تنمية المهارات والقيادة. الشركاء هم: . مبادرات التغيير في المملكة المتحدة هي المنسق الرئيسي، ووضعت تدريبات في مجال الاتصالات وبناء الثقة خاصة للمهاجرين واللاجئين من القرن الإفريقي. . تقدم شركة رابطة بروجسشن التي تتخذ من مدريد مقراً لها خدمات لشتات شمال أفريقيا وأمريكا اللاتينية الذين هم عرضة لخطر الإقصاء الاجتماعي. وهي تدير مدونة نصائح قانونية عملية ، تضم أكثر من مليون زائر. . تعتبر كيستا فولكوكستوفا كلية أخرى للتعليم في السويد ذات طابع إسلامي. . مركز أبحاث الهجرة والسكان والتعليم والتوظيف في جامعة حسن كاليونكو في غازي عنتاب ، تركيا، يبحث أيضاً في احتياجات أسر اللاجئين السوريين في تركيا.

نحن قادمون من قطاعات تعليمية مختلفة بحيث نقدم تعليم البالغين من خلال مواقع رسمية وغير رسمية. فهذه فرصة لهذه المؤسسات التعليمية الثلاث للعمل معاً لفهم كيفية تفكيرنا بشأن التعليم. وهذا يعني أن جميعنا نتحرك و نعمل معاً و بنفس الوقت من مواقعنا بكل أريحية، إنها فرصة عظيمة لتأمين أسبقية التي من إمكانية العمل معاً للحصول على نتائج من هذا التلاحق الفكري للثقافات والنهج التعليمية المختلفة. وهذا هو السبب في أن القيادة التي يتولاها كل شريك هي فرصة عظيمة للتعلم من أساليبنا وطرق تفكيرنا المختلفة أو المشتركة لجعل التعليم والتدريب مفيداً للكثير من الأشخاص المهمشين عادةً في مجتمعاتهم الجديدة في المهجر أو حتى في مجتمعاتهم في وطنهم الأم.

و يعتبر إطار تقييم الكفاءة أداة افتراضية تفاعلية مفتوحة المصدر و التي يمكن من خلالها للمعلمين البالغين تقييم قدراتهم الخاصة، و يعتمد الإطار على خبرتنا الجماعية في الأشكال التعليمية المختلفة.

يتحدى العمل مع المهاجرين واللاجئين دور "المعلم والطالب". تعتبر الصدمات والخوف والقلق من العوامل الهامة ، ويجب على اختصاصيي التوعية البالغين أن يأخذوا كل هذه العوامل في اعتبارهم وتعديل نهجهم وفقاً لها. و يحتاج اختصاصيو تعليم البالغين إلى الخوض في خبراتهم الخاصة لاكتشاف كيفية إجراء العلاقة.

قد يكون المهاجر الذي وصل حديثاً في أفضل الأحوال ، فيستقر سريعاً في البلد الجديد. وتتحدد نوعية مرحلة الاستقرار بدرجة كبيرة وفقاً لمستوى ثقة المهاجر أو اللاجئين في نفسه وقدرته على إنشاء شبكات إيجابية. من المرجح أن يكون المعلم أحد أهم نماذج القدوة في هذه العملية. لذلك يجب على المعلمين تطوير صفاتهم ومهاراتهم الخاصة لتحسين دورهم في توجيه المهاجرين أو اللاجئين ضمن النظام الجديد واللغة الجديدة والسياق الجديد بشكل عام. بعض أهم الصفات التي يحتاج إليها اختصاصيو التوعية البالغين هي المرونة والحدس ، وهما أكثر أهمية من المعايير الثابتة للتقييم.



دليل يستند على الحاجات و المقدرات

من أجل تطوير معايير التقييم الذاتي ، قمنا بالعمل الميداني في بلادنا بين المعلمين البالغين ومتعلميهم (طلابهم). كان هدفنا هو معرفة ما هي القيمة أو الطموح أو الحاجة في حياتهم اليومية والعمل المهني. لقد أجرينا مقابلات جماعية في كل من فئات "الواصلين الجدد" و "المستوطنين" و "المستقرين" من المهاجرين واللاجئين وذلك لتحديد "أي المعايير التي تحدد كل مجموعة بشكل أفضل؟" ، وخلق مقياساً للأهمية لكل من المعايير. مع أخذ هذه المعلومات في الاعتبار ، قمنا بإجراء مشاورات مع معلمين بالغين من مختلف مؤسسات تعليم الكبار للمهاجرين واللاجئين في المجتمعات التي يعملون فيها ، في السويد والمملكة المتحدة وتركيا وأسبانيا

ما اكتشفناه هو أنه ، على عكس المناهج الدراسية للمعلمين البالغين الذين قمنا بتطويرهم في وقت سابق ، لم تلعب المستويات المختلفة للاستقرار في بلد أي دور رئيسي. يبدو أن هذه المستويات مهمة عندما يتعلق الأمر بـ "ما يجب تدريسه" ، ولكن ليس "كيفية التدريس". يبدو أن الاختصاصات التي يحتاج إليها اختصاصيي التوعية البالغين ، بخلاف معرفتهم بالموضوع ، متشابهة جداً بين المجموعات المختلفة للمهاجرين واللاجئين

ما اتضح أيضاً في عملية التحضير هو أن أهم أداة للتعليم والتطوير للمعلمين البالغين هو متعلميهم. عندما يلتقي المعلم مع المتعلمين ، يحدث التعلم ، لأن كل لحظة وكل مجموعة وكل فرد تكون فريدة أو يكون فريد من نوعه. ولعل الأهم من المناهج الدراسية والمواد التعليمية ، و الذي يعتبر العامل الرئيسي في تجربة التعلم، هو قدرة المعلم على فهم احتياجات الطلاب وقدراتهم وحقوقهم ومسؤولياتهم والاستجابة لهم بأفضل طريقة ممكنة في الظروف المعينة المعطاة



المعايير الأولية لتقييم الكفاءات

تستند مبادئ الإطار القائم على الكفاءة على ما يلي (مولدر ، 7102):

- . تستند الكفاءات إلى منهج دراسي للمعلمين البالغين.
- . يتم تقييم كفاءة تطوير المعلمين البالغين في كثير من الأحيان من قبل أنفسهم والموجهين (قبل وأثناء وبعد عملية التعلم).
- . في عمليات التعلم والتقييم ، يتم دمج كل من المعرفة والمهارات والمواقف والسياق.
- . يتم تحفيز المسؤولية الذاتية والتأمل الذاتي للمعلمين البالغين.
- . يقوم اختصاصيو التعليم البالغين في المدارس والمجتمعات بأداء أدوارهم كمدرسين وموجهين وخبراء بشكل متوازن.

كشراكة ، نحن نقر بأن مفهوم الكفاءة متعدد الأبعاد ، ويعتمد استخدام والتفسير المحدد للمفهوم على السياق الذي يعمل فيه المعلمون البالغين. و يرتبط تقييم الكفاءة هذا بمناهج "المهاجرون واللاجئون" من قبل اختصاصيي التوعية البالغين الذي تم إنشاؤه من قبل الشركاء بست لغات مختلفة [1]. يتضمن هذا المنهج وحدات مهارات حياتية خمسة:

- . سبل العيش المستدامة: وهي فن تغطية الاحتياجات والحقوق الإنسانية الأساسية.
- . المودة والانتماء: وهي فن العناية بالآخرين وقبول رعاية الآخرين.
- . الوقاية والحماية: وهي فن تعزيز الأمن البشري.
- . الفهم: وهو فن تطوير التفكير الناقد والبناء والمشاركة.
- . المشاركة في مبادرات تنظيم المشاريع الاجتماعية: و هو فن تعزيز القيمة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات.

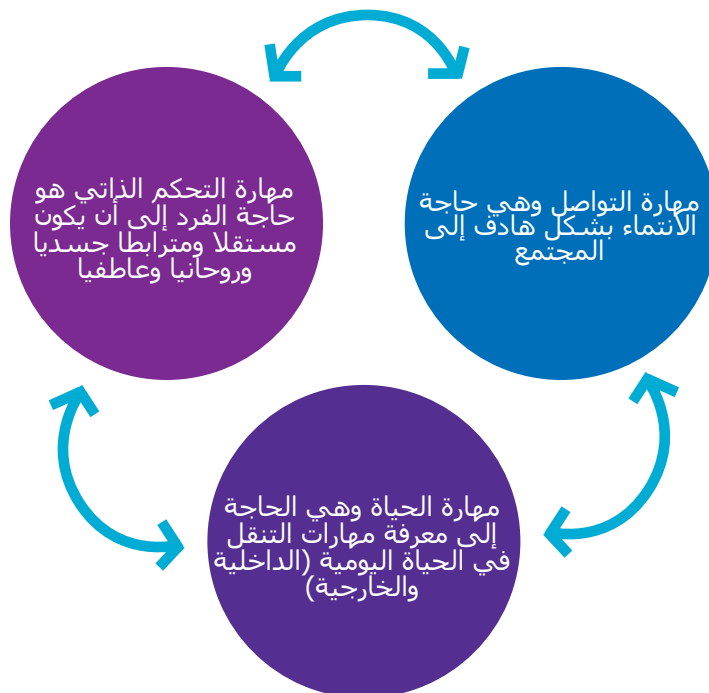
وتستند وحدات تدريس الحياة هذه إلى:

- (1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 8491؛
- (2) الاحتياجات البشرية الأساسية لمانفرد ماكس-نيف [2] ؛
- (3) القدرات البشرية المركزية لأمارتيا سين ومارثا نوسباوم ؛
- (4) تصنيفات التعلم المعرفي والعاطفي والحركي النفسي لبنيامين بلوم وديفيد كراثووهل.

تم بناء وحدات المهارات الحياتية بعد الأخذ في الاعتبار أكثر من 052 حاجة وقدرة عبر عنها المهاجرون واللاجئون الذين كانوا على اتصال مع الشركاء.

وتعتبر هذه الاحتياجات والقدرات بمثابة نظام قائم على القيمة تشاركه جميع الثقافات ، وهو ما يترابط ويتفاعل مع تحرر المجتمعات المحلية وعزمها على كيفية أن تعيش هذه القيم من أجل رفاهها.

ومع أخذ كل هذا في عين الاعتبار، أنشأنا إطارًا تكميليًا يستند إلى نظرية تقرير المصير (سي دي تي) [3] ، والذي يؤكد أن كل شخص لديه نفس الاحتياجات الأساسية الثلاثة للحياة الآمنة ذات المعنى.



عندما يلتقي أحد المعلمين البالغين بالمتعلم أولاً، من الضروري فهم وضعه. في الواقع، يواجه المهاجرون واللاجئون مجموعة واسعة من العواطف عند وصولهم إلى بلد آخر. و يتم تحديد فرصهم في الحياة بشكل كبير من وفقاً لأسلوب و تعامل المعلمين البالغين مع وضع هؤلاء المتعلمين المهاجرين، بحيث سيؤثر موقف المعلمين البالغين عليهم بشكل كبير من حيث نوعية حياتهم ومتابعة تعليمهم ومشاركتهم في مجتمعهم الجديد الذي هاجروا إليه.

يوضح الجدول أدناه صلة المعايير المذكورة أعلاه بالوحدات التعليمية الخمسة للمنهج الدراسي.

مهارة التواصل	مهارة الحياة (الداخلية والخارجية)	مهارة التحكم الذاتي	نظرية تقرير المصير
العاطفة والانتماء	سبل العيش المستدامة	الوقاية والحماية	منهج "المهاجرين واللاجئين كمعيدي بناء"
	المشاركة في مبادرات تنظيم المشاريع الاجتماعية		
	الفهم		

يوضح الرسم البياني التالي الرابط بين المناهج الدراسية للمهاجرين واللاجئين كمعيدي بناء والاطار المشترك التصميم لمقدرة التقييم الذاتي.



و بناءً على أساس هذه المعايير والمواد التي جمعناها خلال عملنا الميداني ، قمنا بتجميع ثلاثة أدوات نأمل أن تكون مفيدة للمعلمين البالغين في إعادة الحياة إلى محتوى وحدات المناهج في تعليمهم وعلاقات الأقران مع المهاجرين واللاجئين وتقييم كيفية تلبية احتياجاتهم الخاصة واحتياجات مجتمعاتهم.

* ”مصفوفة تقييم المصير الذاتي“ هي تطبيق مباشر لنظرية تقرير المصير من حيث الاحتياجات النفسية لوضع المعلم.

* يعد ”التقييم الذاتي للبوصلية الداخلية للمعلمين البالغين“ أداة تجريبية تستند إلى العمل الميداني لزملائنا الأسبان.

* وأخيرًا ، فإن ”البحث الجذري والعمل التكيفي“ هي أدوات استعارناها من نظرية التعقيد، وبشكل أكثر تحديدًا ، من ديناميكيات الأنظمة البشرية التي ترتبط بنظرية تقرير المصير، وهي توفر أدوات إضافية لحالات الصراع وعدم اليقين.

[1] www.uk.iofc.org/M-R-Rebuilders

[2] Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1992). Development and human needs. *Real-life economics: Understanding wealth creation*, 197-213.

[3] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.



الأداة 1: مصفوفة تقييم التقدير الذاتي

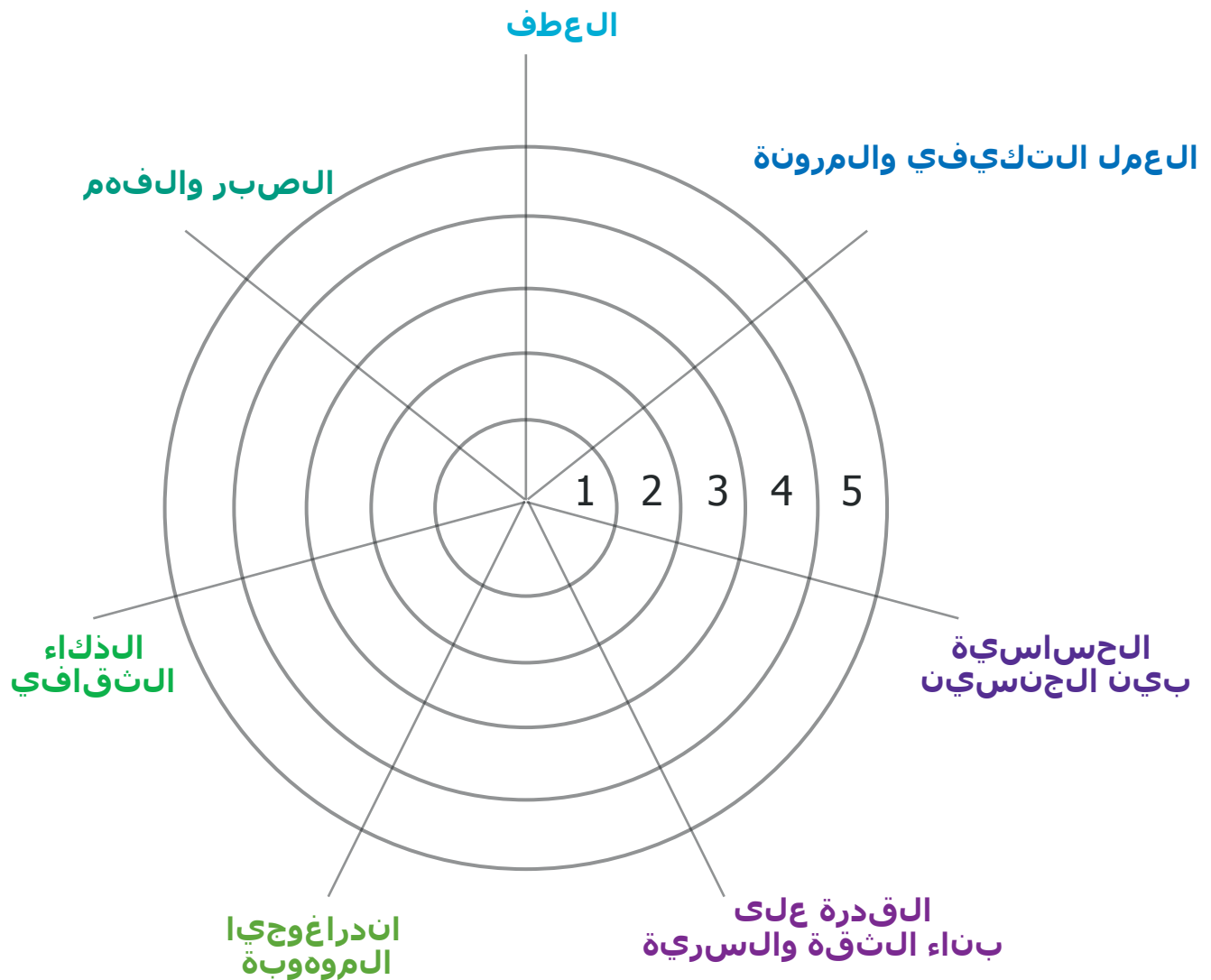
تستند المصفوفة على نظرية تقرير المصير. و لقد فصلنا كفاءة الحياة إلى فئات داخلية وخارجية لتوفير بحث أكثر تفصيلاً في هذا الجانب المهم جداً.

مهارة التحكم الذاتي	مهارة التواصل	مهارة الحياة (الخارجية)	مهارة الحياة (الداخلية)	
كيف هو التوازن بين العمل والحياة؟	هل أشعر بالانتماء؟	هل أثق بنفسي لتحمل مسؤولية حياتي؟	هل أنا بحالة جيدة؟	علاقتي مع نفسي
هل أشعر بالأمان والسعادة مع زملائي، وهم يشعرون بنفس الشيء معي؟	هل أنا لاعب فريق؟	هل يثق بي زملائي عند القيام بعملي؟	كيف أتعامل مع مشاعري؟	علاقتي مع نظرائي
هل أساعد المتعلمين على تطوير ثقتهم وإحساسهم بقيمة الذات؟ هل أعزز الشعور بالمسائلة فيما يتعلق باستقلالية المتعلمين؟	هل يمكنني خلق جو من الثقة والانتماء في الصف؟	هل يمكنني أن أكون جسراً للذين أعلمهم مع مجتمعهم؟	هل أفهم احتياجات ومشاعر الذين أعلمهم و هل أساعدهم في مخاطبتها؟	علاقتي مع الذين أعلمهم
هل يمكنني إنشاء قيم إيجابية وأخلاقيات عمل جيدة تسمح لمؤسستي بالازدهار؟	هل لدينا ثقافة للنمو فيها؟ هل نحن مثل مجتمع في المؤسسة؟ كيف يرتبط عملي بتلبية طلبات المهاجرين واللاجئين؟	هل أساهم في بناء المجتمع وخلق رأس المال الاجتماعي؟ هل أنا على علم بكيفية تأثير أسلوب تدريسي في سلوك المتعلمين؟	هل يعكس عملي قيمي في مؤسستي؟ كيف أمارس قيمي في مجتمعي؟	علاقتي مع مؤسستي
هل بإمكانني إيجاد التوازن الصحيح بين الحرية والاعتماد المتبادل؟ كيف يمكنني إعداد المتعلمين ليكونوا مسؤولين جماعياً عن أفعالهم؟	ما مدى الاندماج في سياق تعددية الثقافات؟ كيف يرتبط عملي بتلبية حاجيات المهاجرين واللاجئين؟	كيف أدير نفسي في بيئة معقدة ومتنوعة؟ هل أنا على علم بكيفية تأثير أسلوب تدريسي في سلوك المتعلمين؟	إلى أي مدى أتعامل مع حالات عدم التأكد والتغيرات السريعة؟ كيف أمارس قيمي في مجتمعي؟	علاقتي مع مجتمعي
بأي طريقة سوف أعرض على المتعلمين المسؤولية العالمية عن مواقفنا وسلوكنا؟	كيف أقوم بتغذية المتعلمين ليكون لديهم إحساس بالانتماء العالمي والعناية بالكوكب؟	كيف أعرف نفسي بأنني جزء من مجتمع عالمي وكيف أقوم بعرض ذلك؟	ما هي قيمي الشخصية والمؤسسية والمجتمعية التي يمكن أن تغذي مسؤولية اجتماعية عالمية للجنس البشري؟	علاقتي مع المجتمع العالمي

كيفية استخدام هذه الأداة:

خذ بعض الوقت للتفكير في هذه الأسئلة بانتظام. يمكنك المشاركة في تسجيل يوميات لتسجيل ملاحظاتك. تصبح الأداة أكثر فاعلية إذا قمت بالتبادل مع زميل موثوق به.

الأداة 2: البوصلة الداخلية للمعلمين البالغين



يفية استخدام هذه الأداة

فكر بكل من الأبعاد التالية، وأجب على الأسئلة أدناه:

- 1- كيف تشعر أنك كنت تنجز وفقاً لهذا البعد؟ يمكنك تقييم نفسك من 1 إلى 5 (1 "بشكل سيء" و 5 "جيد جداً"). ضع نقطة على المستوى المعني على الرسم التخطيطي.
- 2- بمجرد أن تفكر على جميع الأبعاد و تستجيب لها كلها، قم بتوصيل النقاط. كيف تبدو؟ هل تبدو "شاذة" مع درجات عالية في بعض الأحيان و درجات منخفضة في الأخرى؟ من الناحية المثالية، ينبغي أن يكون الرسم التخطيطي الخاص بك دائرة متقاربة، أقرب ما يمكن إلى الحافة الخارجية.
- 3- لاحظ الخطوة العملية الواحدة لكل بعد التي ستساعدك على تحسين الرسم البياني الخاص بك في المرة القادمة.
- 4- قد ترغب في مشاركة رسمك التخطيطي مع رسوم معلمين آخرين ودعوتهم لإنشاء حساب خاص بهم، بحيث يمكنك مقارنة مقارنتهم وتبادل الأفكار حول كيفية دعم بعضهم البعض في إجراء التحسينات.

العطف:

يدور التعاطف حول الحفاظ على انفصال مهني، مع الفهم والدخول في مشاعر الآخرين ، دون عبور حدود الملكية للمسألة الفعلية.

في التقييم الذاتي، قد يكون من المفيد أن تسأل نفسك ما إذا كنت تأخذ معك إلى البيت أعباء الناس الآخرين أو مشاكلهم. في أفضل الحالات، يحافظ المستمع التعاطفي على التوازن كونه موضوعاً بين المواضيع الأخرى. ويتمثل التحدي في الاستماع بقلب مفتوح لقضايا وخبرات الآخرين، دون أن تستحوذك المشكلات شخصياً.

اسأل نفسك: ”إلى أي درجة استطعت أن أصغي بقلب مفتوح؟ هل يمكنني الاستماع بدون حكم أو الحاجة إلى السيطرة على الوضع أو محاولة إصلاح الأشياء؟ هل يمكنني الاستماع دون التفكير في الشيء التالي الذي سأقوله؟“

العمل التكيفي والمرونة:

لاستخدام نفس الأساليب لمختلف الأشخاص أو المواقف، يجب أن تكون المعلم صارماً. ونظراً لأن العينين تتكيفان مع درجات الضوء المختلفة، يحصل المعلم البالغ على نتيجة أفضل عند البدء بأسئلة ”ما هو“ أو ”كيف حال المجموعة اليوم؟“ أو ”هل حدث شيء منذ البارحة؟“ أو ”ماذا يعني هذا بالنسبة لتعلمنا اليوم؟“

اسأل نفسك: ”إلى أي درجة استطعت ملاحظة حالة المجموعة؟ هل أنا على علم بما يحدث الآن؟ هل يمكنني ملاحظة التحولات في ديناميكيات المجموعة من يوم إلى آخر؟ هل يمكنني تكيف الشكل أو وتيرة عملي مع هذه الديناميكيات ، إذا كان هذا يحسن النتيجة؟“

كفاءة ‘أندراغوجي’:

تختلف كلمة أندراغوجي عن مصطلح علم التربية (اللغة اليونانية: ‘قيادة الطفل’ وهي في الأصل أيضاً كلمة يونانية تعني ‘قيادة الرجل’. أثناء تعليم الكبار، قد يكون من الجيد تمييز الاختلاف عن تعلم الطفل.

اقترح مالكوم نولز [1] نظرية مبنية على ستة افتراضات تتعلق بدوافع تعلم الكبار:

- 1- ما تحتاج معرفته: يحتاج البالغون إلى معرفة السبب لتعلمهم أي شيء.
- 2- المؤسسة: توفر التجربة، بما في ذلك الخطأ، أساساً لأنشطة التعلم.
- 3- مفهوم الذات: يجب على المتعلمين الكبار أن يكونوا مسؤولين عن قراراتهم فيما يتعلق بتعليمهم، والمشاركة في تخطيط وتقييم تعليمهم و توجيهاتهم.
- 4- الجاهزية: يهتم البالغون بموضوعات التعلم ذات الصلة المباشرة بعملهم أو حياتهم الشخصية.
- 5- التوجيه: تعليم الكبار هو محور المشكلة وليس أساس المحتوى.
- 6- الدافع: الكبار يستجيبون بشكل أفضل للمحركات الداخلية مقابل الخارجية.

اسأل نفسك: ”إلى أي درجة استطعت استخدام منهج ‘أندراغوجي’؟ أي من الستة هذه هي أقوى أو أضعف نقاطي؟ ما هو، في رأيي، التأثير الأقوى على المتعلمين؟ ما هي النقاط التي سيطرت عليها والتي تعتمد على العوامل الخارجية (كمؤسستي أو المواد وما إلى ذلك ...؟“

[1] Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2014). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Routledge.



القدرة على بناء الثقة والسرية:

واجه المهاجرون واللاجئون تحديات كبيرة. لديهم أسباب ليكونوا حذرين مع المعلومات الشخصية. فهم يدركون المخاطر التي تهدد حياتهم وحياة أقاربهم. ولذلك، فإن قدرة المعلم الراشد على خلق "مساحة آمنة" أمر بالغ الأهمية. يتم إنشاء الفضاء الآمن من خلال الثقة المتبادلة بين المشاركين والمعلمين ومكان التعلم. السرية هي مدونة قواعد السلوك الواضحة لجميع الأشخاص الملتمزين بالعمل الحساس للتعلم الداخلي والخارجي في البلد المضيف.

اسأل نفسك: "إلى أي درجة استطعت تشجيع احترام الحدود الشخصية في غرفة صفي؟ ما المبادئ التي أستخدمها لمعالجة المعلومات الحساسة؟ هل يمكنني الاستجابة بشكل كاف للمواقف الحساسة؟ هل يمكنني أن أحترم حدودي وأن أقدم المساعدة والدعم الكافيين دون استنزاف مواردتي الخاصة؟"

الصبر والشمولية:

قد يكون "الحب والسلام والتفاهم" تعبيراً قديماً من حقبة "عصر القوة". ومع ذلك، فهي تجسد ظروفًا فعالة للتعلم، خاصة عندما يكون المشاركون في حالة ضعيفة إلى حد ما. من أجل استيعاب المفاهيم الجديدة، وعندما يعيش المرء في وضع متوتر، يحتاج المتعلم البالغ إلى سلام داخل قلبه. الحب كلمة قوية، والتعلم سيكون أكثر كفاءة عندما يحب المتعلمين علمهم. وقد يؤدي ذلك أيضاً إلى اتخاذ موقف أكثر استرخاءً تجاه الحياة اليومية، مما يساعد على فهم سياقها الجديد.

اسأل نفسك: "إلى أي درجة استطعت أن أخلق كمعلم جواً مريحاً غير حكمي في الفصل الدراسي؟ كيف أشجع المتعلمين ان يكونوا صادقين مع أنفسهم؟ كيف أجعل التعلم ممتعاً وملائماً لهم؟ إلى أي درجة أجد مادي وصيغتي ممتعة وملائمة لي؟ ما مدى الفكاهة والمرح في صفتي؟"

الذكاء الثقافي:

الذكاء الثقافي هو قدرة الفرد على الربط والعمل بشكل فعال عبر الحضارات والثقافات المختلفة. و قد يكون هناك تحيزات ثقافية بين المتعلمين. و يمكن للمعلمين استخدام الحاصل الثقافي باعتباره عاملاً محفزاً في التعليم، ليس فقط "لتدريس الطلاب" بل أيضاً لخلق مساحة تعليمية للأشخاص المميزين. الحضارات والثقافات المختلفة يمكن أن تولد الهاما كبيرا في السياق الصحيح.

اسأل نفسك: "إلى أي درجة استطعت أن أشجع المتعلمين ان يتحدوا تحيزاتهم (أحكامهم المسبقة)؟ ما هي الطرق التي أشجع أنا بها التعددية والتنوع؟ إلى أي مدى أنا جيد في احترام الاختلافات وتشجيع الآخرين لفعل الشيء نفسه؟"

الحساسية بين الجنسين:

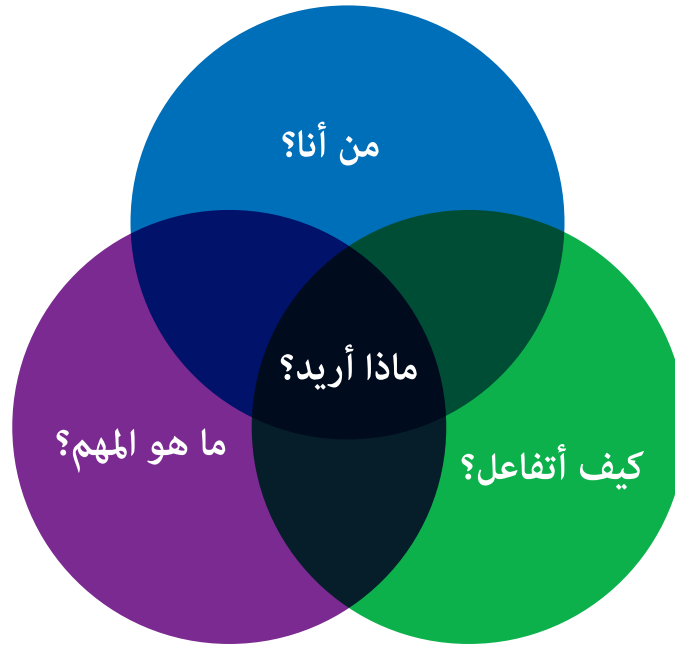
الحساسية بين الجنسين تدل على الهدف من فهم ومراعاة العوامل الاجتماعية والثقافية التي تسبب التحامل ضد الآخرين و استبعادهم بناءا على أساس نوعهم الجنسي في المجالات الأكثر تنوعا، سواء في الحياة العامة أو الخاصة. إنها تركز بشكل رئيسي على حالات إساءة الرجال لاستخدام السلطة والعبء الهيكلي المعطى لمراكز وأدوار النساء في المجتمع.

اسأل نفسك: "إلى أي درجة استطعت أن أنتبه على الأنماط الجنسانية في مؤسستي؟ ماذا أستطيع أن أفعل لأجعل المتعلمين على بيئة من تحيزهم الجنسي السلبي؟"



الأداة 3: التعلم من الأنظمة التكيفية المعقدة

تدرس العلوم المعقدة الأنظمة التي تتألف من عدة مكونات ذات مسلكية صعبة التوقع، كالمنظمات و المجموعات البشرية. و قد تساعدنا في تحليل الأنماط التي نواجهها في حياتنا العملية. و بواسطة أدواتنا الثالثة، يمكننا أن نستعير من العلوم المعقدة أدوات الاستقصاء الجذري والعمل التكيفي. الوصف أدناه تم استعارته من موقع ديناميكيات الأنظمة البشرية [1] بموافقة لطيفة من أحد المساهمين، غليندا إيويانغ.



الاستقصاء الجذري:

الاستقصاء الجذري هو عملية انعكاس و استكشاف تساعدنا في بناء وضوح و تماسكا على نطاق منظومي. و كلما أصبحت أكثر وضوحًا بشأن الأنماط التي تحتاج إليها، تجد طرقًا أكثر للتفاعل مع الآخرين و بيئتك للتأثير في تفاعلية هذه الأنماط.

و يستخدم الاستقصاء الجذري فطرية المنطق لمساعدتك:

- . فهم الأنماط التي تريدها
- . تحديد الشروط الرئيسية التي يمكن أن تشكل هذه الأنماط
- . تطوير قائمة قصيرة لقواعد بسيطة يمكن أن تثير القرار والعمل

إن استعمال الاستقصاء الجذري من شأنه أن يعطينا وضوحا في التركيز و مقصودية لغوية تساعدك على محاذاة العمل والقرار باتجاه الأنماط التي تراها الأنسب لك. سواء أكملت الاستقصاء الجذري كنشاط. تطوري شخصي أم كعمل مع مجموعة لتصميم استقصاء جذري مشترك، ستوافق على الأنماط التي تريدها، و ستخلق وعيا بشأن هذه الأنماط الهامة، و ستوافق على الشروط التي يمكن أن تشكل هذه الأنماط، و ستلتزم باتخاذ الإجراءات التي من شأنها وضع هذه الشروط ضمن أفعالك اليومية الخاصة بك. الاستقصاء الجذري هو وسيلة لأخذ المسؤولية الفردية و/أو الجماعية للأداء والإنتاجية.

كيفية استعمال الاستقصاء الجذري:

هذه الأداة، في رأينا، تشبه في أساسها نظرية تقرير المصير: "من أنا؟ ما هو المهم؟ كيف أفاعل؟" يمكن ترجمتها، على التوالي، إلى مهارة التحكم الذاتي و مهارة الحياة و مهارة التواصل. و تجلب هذه الأداة السؤال الرابع "ماذا أريد؟"، التي تدعو المعلمين للتفكير في الأنماط التي يريدون ان يروها في حالات عملهم. تم استلهام الأسئلة أدناه من قبل باترسون وويكستروم [1] وستيوارت وباترسون [2]:

- 1- تأمل في السؤال "ما هو المهم؟"، "ما هو عملي؟"، "ما هي المهمة الرئيسية لي وللمتعلمين في المؤسسة؟"، "ما هو دوري كمعلم؟"، "هل كلانا نتعلم من بعضنا البعض؟"، "ما هو دورنا في المجتمع؟"
- 2- تأمل في السؤال "من أنا؟" (هل يرغب المتعلمون في التطور؟ هل هذه تتعلق بتجربتهم التعليمية فقط أم أيضا بحياتهم في المجتمع؟ ما هو الأهم؟ (التفاعل مع بعضهم البعض أو اتباع القواعد؟ أن يكونوا فضوليين أم ناجحين بالاختبارات؟)
- 3- تأمل في السؤال "كيف أفاعل؟"، ما هي الهياكل واللقاءات والوثائق والأدوات التي نستخدمها معًا؟ ما هو شكل تفاعلاتنا في الصف و المدرسة؟ هل هي مناسبة لأغراضنا؟ ما أفعل عادة لدعم المتعلمين لتحقيق أهدافهم؟ كيف يستجيب المتعلمين لأفعالي؟
- 4- تأمل في السؤال "ماذا أريد؟" الآن وبعد أن فكرت في الأدوار، والأولويات، وطرق التفاعل، فكر بما يحتاج إلى التغيير. يمكن أن يكون شيئًا في الطريقة التي ترى بها نفسك (دورك)، أو ما همهم بالنسبة إليك (أولوياتك)، أو طريقة تفاعلك (تنسيقات الدرس والواجبات، الخ ...). يوصي باترسون وويكستروم [1] بالتركيز على ما لا يزيد عن اثنين أو ثلاثة، ولا تقلق بشأن البقية، لأنه في النظام المعقد يكون التغيير في نمط واحد فقط في كثير من الأحيان، و هو يؤدي إلى العديد من التغييرات الأخرى.
- 5- فكر في خطوة واحدة أو خطوتين بسيطتين يمكنك أن تتخذهما باستمرار من أجل خلق التحولات المطلوبة.

¹ Patterson, L., & Wickstrom, C. (2017). How Much Support Is Enough? 3 Tools Help Us Know When to Step In and When to Back Off. Learning Professional, 38(1), 48-53

² Stewart, M. A., & Patterson, L. (2016). Authentic engagement or just "playing school"? Emergence: Complexity & Organization, 18.



العمل التكيفي [1]:

عند استخدام العمل التكيفي تسأل نفسك ثلاثة أسئلة: " ما يساعدك على تسمية أنماط التفاعل واتخاذ القرارات بشكل ناجح، أي ما يساعدك على إعطاء معنى لهذه الأنماط. الآن، ماذا يساعدك على معرفة العمل الذي يؤثر عليك و على فريقك نحو المزيد من الإصلاح والنجاح والاستدامة. هذا العمل يقترب من المعرفة في كل لحظة و في كل مناسبة أو فرصة من التفاعل مع هذا شخص. في عالم طارئ من الأنظمة المعقدة و الذي لا يمكن التنبؤ به، فإن الاستفسار هو الطريقة الوحيدة للتقدم إلى الأمام.

ماذا؟

استفسارك يمكنك من جمع المعلومات التي تحتاجها لرؤية وتفهم والتأثير على أنماط التفاعل واتخاذ القرارات التي تشكل عالمك الخاص. عندما لا يمكن التنبؤ بعالمك أو السيطرة عليه، فإن الأجوبة لها عمر افتراضي قصير. لكن الأسئلة الجيدة تساعدك في العثور على خيارات للعمل لتحرك نحو المرونة والاستدامة.

وماذا في ذلك؟

تجمع المعلومات من بيئتك لاتخاذ قرارات و إجراءات في عالمك. يتيح لك الاستفسار رؤية واضحة ومفتوحة للواقع من حولك.

- تحويل الحكم إلى الفضول
- تحويل الخلاف إلى استكشاف مشترك
- تحويل الدفاع إلى تأمل ذاتي
- تحويل الافتراضات إلى أسئلة

ماذا الآن؟

عندما تعتمد على الاستفسار، تظهر أنماط السلوك التي تساعدك على رؤية عالمك وفهمه والتأثير عليه. عند الاستفسار، عليك أن:

- اطرح أسئلة لا يمكنك الإجابة عنها
- حاول أن تفهم أشخاصًا لا تتفق معهم
- استكشف أسئلة "ماذا لو ..." لفهم العواقب المحتملة للإجراء
- البحث عن الراحة مع الغموض
- قم بدعوة أشخاص إلى محادثات حيث تبحث عن إجابات معًا
- أسأل الآخرين عما يرونه استمع باصغاء إلى رؤياهم
- اطلب من الزملاء تبادل وجهات النظر حول تأثيرك عليهم
- افتح نفسك للتعلم من الآخرين حول ما يحتاجون إليه

كيفية استخدام الإجراء التكيفي:

إذا كان لديك صراع أو مشكلة تظهر مراراً وتكراراً، فكر في الخطوات التالية:

1. اسأل "ماذا؟"، أي "ماذا ألاحظ عن حالتي؟" يمكنك تدوين ملاحظات لفترة من الوقت، ربما خلال فترة زمنية معينة، لمراقبة الأنماط التي تظهر في سلوكيات الآخرين وسلوكياتك الخاصة.
2. اسأل "ماذا في ذلك"، بمعنى "ماذا يعني؟" للإجابة على هذا السؤال، حاول استخدام اقتراحات الإجراءات التكيفية: هي تحويل الحكم إلى فضول و تحويل الخلاف إلى استكشاف مشترك و تحويل الدفاع إلى تأمل ذاتي و تحويل الافتراضات إلى أسئلة. راقب ما يحدث عندما تفعل ذلك على مدار فترة من الزمن. كيف يتطور منظورك تجاه الوضع؟
3. اسأل "ماذا الآن؟" بمعنى "ما الخطوات التي يمكنني اتخاذها في وضعي؟" ضع في اعتبارك النصائح الواردة في مربع العمل التكيفي أعلاه.

كيفية استخدام هذه الأدوات:

تقدم الأدوات المقترحة نموذجًا لما نأمل أن يكون سهلاً، وفي الوقت ذاته ممكن استخدامه كأدوات فعالة للاستفسار الداخلي للمعلمين الذين يرغبون في التعلم المستمر وتحسين عملهم. وإذا كنت تتساءل عن أفضل أداة تناسب أغراضك، فإليك اقتراح بسيط. (بالطبع، يمكنك اختيار أي أداة تريدها، وتكييفها وفقاً لاحتياجاتك، لذلك يكون الاقتراح مفيداً إذا كنت لا تعرف من أين تبدأ).

الأداة 1 جيدة لأولئك الذين يعملون في إطار مؤسسي رسمي، حيث يتم تحديد محتوى التعليم وأهدافه إلى حد كبير من خلال المناهج الدراسية (فعلى سبيل المثال، أنت معلم في مؤسسة تعليمية، وترغب في التفكير في عملك بشكل كلي - ليس فقط بعلاقتك مع المتعلمين، ولكن أيضاً بالأقران وبالمؤسسة وبالمجتمع ككل).

تركز الأداة 2 على علاقتك بالمتعلمين وما يحدث في الصف الدراسي. وهي جيدة أيضاً بالنسبة لأولئك الذين يميلون إلى العمل مع اللاجئين والمهاجرين واحداً على حدة (كمدرّب، أو مستشار، أو مرشد، أو معالج). في الحالة الأخيرة، يمكنك استبدال كلمات "المتعلمين" و "الصف الدراسي" و "المجموعة" بالشخص الذي تعمل معه "أو وضعه".

يمكن استخدام الأداة 3 في أي من الحالتين، وهي مفيدة بشكل خاص للحالات التي تتسم بدرجة عالية من عدم اليقين أو النزاع. في بعض الأحيان، يتطلب استخدامه ردود أفعال وتفاعلات مع الآخرين أو حتى تطبيق مجموعة إذا كانت الأنماط التي يلاحظها المرء بحاجة إلى التغيير. لكن الخطوة الأولى هي التأمل والملاحظة الشخصية للمعلم الراشد.

نود أن ندعوك لمحاولة معرفة ما يناسبك، ولا تتردد في استخدام عناصر محددة من الأدوات والجمع بينها بطريقة مختلفة إذا كنت تشعر أنها أكثر فائدة. كن مبداً! القواعد الوحيدة في هذه العملية هي أن تكون صادقاً مع نفسك وتكون لطيفاً مع نفسك. شاهد كل تجربة كفرصة تعلم و نقطة انطلاق لك ولأولئك الذين تعمل معهم.



التعلم الأساسي للمعلم بعد كل الأدوات:

يلعب المعلم دوراً رئيسياً في فتح الباب للمهاجرين واللاجئين في البلد الجديد. الأمر لا يقتصر فقط على اللغة والمعلومات، فهو يتعلق بالثقافة والسلوك وغير ذلك من الأمور غير الرسمية والسياقية. يتمتع المعلم بوظيفة مهمة، فهو نموذج يحتذى به، وغالباً ما يكون هو المهاجر نفسه.

في الفصول الأخيرة، قمنا بوصف بعض الطرق أو الأدوات المفيدة. ومع ذلك، فإن الأداة الأكثر أهمية هي المعلم أو المعلمة، فاحدهما قد يكون في أغلب الأحيان الشخص الوحيد الذي يقابله المهاجرون أو اللاجئون كفرصة مناسبة و كافية، و ليست مجرد معاملات قصيرة الأمد - كما هو الحال في مكتب الهجرة أو ما شابه ذلك.

قد يكون المعلم عالي الكفاءة، ولكن بدون تعاطفه وحضوره سيكون كل ما يمكنه فعله هو التدريس فقط. بالنسبة للأشخاص الضعفاء، كاللاجئين والمهاجرين، يجب أن يكون التركيز حقاً على تعليم هادف بحيث يكون الناس هم صميم السياق التعليمي.

إن التواجد والإعداد للقاء النفس هو بداية جيدة للمعلم. ثم سوف تتطور صفاته الخاصة مع المجموعة. قد يكون أي من الأدوات المقترحة مفيداً جداً لمساعدة أحد المعلمين في بدء هذه الرحلة نحو أنفسهم. إنها فقط أمثلة، مجرد طريقة لبدء استكشاف الذات، ونأمل أن تلهم المعلمين في التعمق أكثر واستخدام أدوات أخرى، جديدة ومألوفة بالفعل.

اللقاء المحترم هو المفتاح. كيف تقابل الناس الذين مروا بالألم واليأس ويواجهون الآن سياقاً جديداً تماماً؟ طريقة واحدة للتعامل مع مثل هذا التعقيد هو خلق حوار. من خلال إنشاء حوار، يفتح المعلم مساحة للمبادرات الخاصة بالمشاركين. عندها تبدأ عملية التعليم مدى الحياة!



المراجع والروابط

المراجع والروابط العامة

Mulder M. (2017). Competence and the Alignment of Education and Work. In: Mulder M. (eds) *Competence-based Vocational and Professional Education. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects*, vol 23. Springer, Cham. pp 229-251. [online] Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-319-41713-4_11

Wesselink R., Biemans H., Gulikers J., Mulder M. (2017). Models and Principles for Designing Competence-based Curricula, Teaching, Learning and Assessment. In: Mulder M. (eds) *Competence-based Vocational and Professional Education. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects*, vol 23. Springer, Cham. pp 533-553. [online] Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-319-41713-4_25

BY COUNTRY

Sweden – recommended readings and links

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Workrelated Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002.

Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2014). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. 8th Ed. Routledge. London.

Patterson, L., & Wickstrom, C. (2017). *How Much Support Is Enough? 3 Tools Help Us Know When to Step In and When to Back Off*. Learning Professional, 38(1), 48-53.

Stewart, M. A., & Patterson, L. (2016). Authentic engagement or just "playing school"? *Emergence: Complexity & Organization*, 18.

Spain – recommended readings and links

International Association of Social Educators (2005). *Marco Conceptual de las Competencias del Educador Social*. [Online] Available at: http://www.eduso.net/res/pdf/13/compe_res_13.pdf

International Association of Social Educators
<http://aieji.net/>

Progestion blog: Contextualising the adult educator competences
<https://blogextranjeriaprogestion.org/>

<https://blogextranjeriaprogestion.org/2017/06/06/dictamente-ue-sobre-educacion-y-competitividad/>

National Agency for Quality Assessment and Accreditation of Spain, ANECA (Spanish initials) <http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/DOCENTIA>

<https://blogextranjeriaprogestion.org/2018/02/21/actualizacion-manual-ccse-2018-enero-2018/>

<http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/DOCENTIA/Documentacion-del-programa>

<http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/DOCENTIA/Consecuencias-de-la-certificacion-del-modelo-DOCENTIA>

<http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/PEP/Documentos-de-ayuda>

Turkey - recommended readings and links

Celik, S. (2011). Characteristics and Competencies for Teacher Educators: Addressing the Need for Improved Professional Standards in Turkey. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(4). [online] Available at: <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2011v36n4.3>

Ogretmenlik Meslegi Genel Yeterlikleri. (2017). *Öğretmen Yetirme Ve Gelistirme Genel Mudurlugu*. Ankara. [online] Available at: <http://oygm.meb.gov.tr/>

Millî Egitim Bakanligi. Ogretmen Yestistirme Ve Egitimi Genel Mudurugu (2006). *Temel Egitime Destek Projesi "Ogretmen Egitimi Bileseni*, Ankara.

المراجع والروابط:

United Kingdom - recommended readings and links

Adult educators' curriculum 'Migrants and Refugees as Re-Builders':

Initiatives of Change, UK Erasmus+ partnership (2017). Curriculum for Adult Educators 'Migrants and Refugees as Re-Builders'.

[online] Available at: <http://uk.iofc.org/M-R-Rebuilders>

National Vocational Qualification - UK

The NVQ is a work based qualification which recognises the skills and knowledge a person needs to do a job. The candidate needs to demonstrate and prove their competency in their chosen role or career path.

<https://www.vocationaltraining.org.uk/nvq-overview>

<https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean>

<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/>

Skills development Scotland

<https://www.myworldofwork.co.uk/>

Careers Wales

<http://www.careerswales.com/en/>

Northern Ireland Direct

<https://www.nidirect.gov.uk/campaigns/careers>

Professional competences for teachers on Social Entrepreneurship:

Meredith, M. & Quiroz Nino, C (Coords), Arando, S., Coelho, L.S., Silva, M.F. & Villafuerte Pezo, A.M. (2015). Professional Competences - Chapter 4. In Meredith. M. & Quiroz Nino, C. (Coords.) Enhancing studies and practice of the social and solidarity economy. YYork St John Erasmus Social and Solidarity Economy Consortium. [online] Available at:

<https://www.yorks.ac.uk/socialeconomy/handbook/chapter-4---professional-competences/>





MIGRANTS & REFUGEES
AS RE-BUILDERS



Co-funded by the
Erasmus+ programme
of the European Union

CROSS-BORDERS INTERCULTURAL AND SOCIETAL ENTREPRENEURS

“

هذه الجلسة تعكس ما يجري بالمجتمع يوميا

– UK ”

“

هذه المواضيع جعلتني افكر على مستوى شخص
وماذا يمكنني ان افعل لمساعدة المجتمع

– UK ”

“

شكرا لمثلث الكره والامل، استطعت ان استمع الى
العنصريين – Sweden

”

“

لقد اندهشت حقاً من قوة مكان آمن ، مما ساعدني
على التفكير في تحيزاتي ونقاط الضعف الخاصة
– بي والتواصل مع أولئك الذين لديهم آراء معاكسة
Sweden

”

“

أتأكد من أننا نستهلك الخضروات والفواكه
والبروتين والحبوب بكميات أكثر توازنا

– Turkey ”

“

لقد حصلت على الدعم النفسي وساعدت
على أن أكون أكثر راحة عقلياً

– Turkey

”

“

واحدة من القيم الرئيسية لهذا المشروع هو
دور المهاجرين واللاجئين لعبت

– Spain ”

“

جوة في SMI تملأ بطاقات

الدراسات الاجتماعية الرسمية من خلال
التركيز على تفاصيل الحياة اليومية
لمستوطنة المهاجرين
– العمليات Spain ”

تواصلو معنا

For more information, please contact:

UK: catalina.quiraz@iofc.org

and peter.riddell@iofc.org

Turkey: emel.topcu@hku.edu.tr

Sweden: ake@kistafolkhogskola.se

Spain: info@progestion.org

All resources are available in
Arabic, English, Somali, Spanish,
Swedish, Tigrinya and Turkish.
Also available in Braille (English)

www.uk.iofc.org/M-R-Rebuilders