CORE CONCEPT

التعلم مدى الحياة وتنمية المهارات الأساسية ومهارات المستقبل

التعلم مدى الحياة وتنمية المهارات الأساسية ومهارات المستقبل

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** دراسة حالة

مقدمة

يقصر التغير التقني العمر المفيد لمهارات العمل، بينما يفتقر كثير من الموظفين إلى أسس الحساب والقراءة والكتابة والمهارات الرقمية اللازمة لتعلم ما يأتي بعدها. فتستثمر المؤسسات في برامج متقدمة لا يستطيع جزء كبير من القوى العاملة استيعابها، ويتوقف التعلم بانتهاء الدورة. تمكن هذه الدورة المديرين من ترسيخ التعلم مدى الحياة في القوى العاملة: تقييم المهارات الأساسية، وترتيب أولويات مهارات المستقبل، وتصميم عادات ومسارات تعلم يستمر فيها الموظفون. ويطبق المشاركون كل منهجية على حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون ببرنامج تنمية المهارات الأساسية ومهارات المستقبل لشريحة محددة.

أهداف الدورة

- تحديد المهارات الأساسية ومهارات المستقبل التي تحتاجها القوى العاملة باستخدام مجالات مسح مهارات البالغين OECD ومجموعات المهارات في تقرير مستقبل الوظائف
- إعداد خط أساس لمهارات القوى العاملة وترتيب المهارات حسب خطر التقادم والأثر على الأعمال
- توظيف أطر تعلم كيفية التعلم، ومنها دورة التعلم المنظم ذاتيا وبوصلة التعلم OECD Learning Compass، في تصميم البرامج
- تصميم عادات ومسارات تعلم تدوم عبر التكرار المتباعد والممارسة المتعمدة وإتقان المعرفة الشخصية
- الحد من عوائق المشاركة والاعتراف بالتعلم عبر الشهادات المصغرة الصادرة بصيغة Open Badges
- إعداد برنامج تنمية المهارات الأساسية ومهارات المستقبل لشريحة محددة من القوى العاملة

الفئة المستهدفة

- مديرو التعلم والتطوير المسؤولون عن برامج المهارات على مستوى المؤسسة
- مديرو المواهب والقدرات المعنيون بالتخطيط لاحتياجات مهارات المستقبل
- مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن تطوير الموظفين وثقافة التعلم
- المديرون المباشرون ومديرو العمليات الذين يقودون فرقا تتأثر بالتغير التقني
- مديرو البرامج الذين ينفذون مبادرات القراءة والكتابة والحساب والمهارات الرقمية

محاور الدورة

اليوم الأول: التعلم مدى الحياة وخريطة المهارات

- مجالات المهارات الأساسية في مسح مهارات البالغين OECD Survey of Adult Skills PIAAC
- مجموعات مهارات المستقبل في تقرير مستقبل الوظائف WEF Future of Jobs Report 2025
- تقييم عمر النصف للمهارة وخطر تقادمها
- أحكام التعلم مدى الحياة في المواصفة ISO 30422
- تصميم مسح خط الأساس للمهارات الأساسية لدى القوى العاملة

اليوم الثاني: أطر المهارات الأساسية ومهارات المستقبل

- بوصلة التعلم OECD Learning Compass 2030: الكفايات التحويلية ودورة الاستشراف والفعل والتأمل
- مجالات الكفاءة في إطار اليونسكو العالمي لمحو الأمية الرقمية UNESCO Digital Literacy Global Framework
- نماذج ملف المهارات على شكل T وعلى شكل Pi
- دورة Zimmerman للتعلم المنظم ذاتيا: التخطيط المسبق والأداء والتأمل الذاتي
- نموذج Dweck لعقلية النمو ومؤشرات مرونة التعلم

اليوم الثالث: بناء عادات التعلم ومسارات المهارات

- خطة التعلم الشخصية المبنية على عقد التعلم عند Knowles
- تصميم جدول التكرار المتباعد وممارسة الاسترجاع
- خطط الممارسة المتعمدة للتفكير التحليلي وحل المشكلات
- إتقان المعرفة الشخصية: روتين البحث والفهم والمشاركة عند Jarche
- مسار المهارات الأساسية: وحدات الحساب ومحو الأمية البياناتية والطلاقة الرقمية

اليوم الرابع: العوائق والشمول والاعتراف بالتعلم

- تحليل عوائق المشاركة: الوقت والدافعية وإمكانية الوصول
- دعم المتعلمين ذوي الكفاءة المنخفضة وتصميم بناء الثقة
- تصميم الشهادات المصغرة وبيانات Open Badges 3.0 الوصفية
- استبيان نبض ثقافة التعلم وميثاق دور المدير المباشر
- سجل مخاطر برنامج المهارات: ضعف الإقبال والانسحاب وعدم الاعتراف بالتعلم

اليوم الخامس: دراسات الحالة وبرنامج تنمية المهارات

- دراسة حالة في التصنيع: فجوات الحساب والمهارات الرقمية تعطل الأتمتة
- دراسة حالة في الخدمات الصحية: محو الأمية البياناتية في وظائف الدعم السريري
- بناء خط أساس المهارات الأساسية ومهارات المستقبل للقوى العاملة لدى المشارك
- إعداد مسودة برنامج تنمية المهارات الأساسية ومهارات المستقبل
- لجنة مراجعة بين الزملاء والدفاع عن البرنامج

المهارات المكتسبة

- تقييم المهارات الأساسية
- ترتيب أولويات مهارات المستقبل
- تصميم مسارات التعلم
- تيسير التعلم المنظم ذاتيا
- تصميم عادات التعلم
- تصميم الشهادات المصغرة
- تنمية ثقافة التعلم
- تحليل عوائق المشاركة

لماذا تحضر هذه الدورة

- تخرج ببرنامج تنمية المهارات الأساسية ومهارات المستقبل لشريحة فعلية من القوى العاملة، وقد راجعه الزملاء
- تكتشف الموظفين الذين تعيقهم فجوات الحساب أو القراءة والكتابة أو المهارات الرقمية قبل تمويل البرامج المتقدمة
- تبني عادات تعلم يواصلها الموظفون بعد انتهاء الدورة، بدلا من فعاليات تنتهي في يومها
- تتعلم من مديرين في قطاعات ودول مختلفة يعدون قواهم العاملة للتغير التقني نفسه

الخاتمة

لا تواكب القوى العاملة التغيير إلا حين تكون مهاراتها الأساسية راسخة ويصبح التعلم المستمر جزءا من روتينها. تنتقل هذه الدورة من كور كونسبت من خريطة المهارات والأطر الدولية للمهارات الأساسية ومهارات المستقبل، مرورا بعادات التعلم ومساراته، وصولا إلى عوائق المشاركة وخيارات الاعتراف بالتعلم. ويحول اليوم الأخير هذا العمل إلى برنامج لتنمية المهارات يعود به المشارك إلى مؤسسته، جاهزا للإطلاق مع شريحة محددة وخط أساس واضح.