****

**Workshop On: Developing Continuous Vocational and Technical Education and Training System for both Formally and Informally Employed and Unemployed**

**Facilitator: Key Expert 2: CD&TOT Component Eng. Abdelbasit Saleh**

***Workshop On: Developing Continuous Vocational and Technical Education and Training System for both Formally and Informally Employed and Unemployed***

***عنوان الورشة:تطوير منظومة للتعليم المستمر في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني للعاملين وغير العاملين النظاميين وغير النظاميين***

***Facilitator: Key Expert 2: CD&TOT Component-SESIP***

***Abdelbasit Saleh***

***مدير الورشة وميسرها: خبير المكون الثاني-تطوير المناهج وتدريب المدربين***

***المهندس عبدالباسط صالح***

***Coordinator: Heyam Nakai –etvet council***

***المنسق: هيام نكاي – مجلس التشغيل والتدريب المهني والتقني***

***13-14 February شباط 2019***

**Crowne Plaza Jordan Dead Sea**

***فندق كراون بلازا البحر الميت***

****

**Welcome aboard**

**مرحبا بكم**

**I am so honoured and pleased to welcome you with the warmest welcome at the beginning of this Workshop On: developing continuous vocational and technical education and training system for both formally and informally employed and unemployed TVET Professionals**

**, which I hope will be good enough to meet your expectations at preparation, management and implementation levels**

**We will work together throughout this workshop to exchange experience and knowledge, and I will do the best to facilitate your learning towards the achievement of the objectives of this workshop**

**It is said in says:**

**Teach me how to fish than to feed me fish**

**I promise you with a little fish, but I will not leave you till each of you has a net, or a fishing rod to spare him fish for the rest of his life**

**Please do not hesitate to come in any issue of the workshop, your views will be respected and appreciated, even if they disagreed with mine Finally lets thank all those who gave us this opportunity to meat and exchange experience**

**With God blessing**

**يشرفني ويسرني أن أرحب بكم أحر الترحيب في بداية ورشة تطور منظومة للتعليم المستمر في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني للعاملين وغير العاملين النظاميين وغير النظاميين هذه ، والتي آمل أن تكون بمستوى يليق و بما يكفي لتلبية توقعاتكم على المستويات التحضيرية والإدارية والتنفيذية للتعليم والتدريب المهني والتقني موضع اهتمامكم وانشغالكم**

**سنعمل معًا طوال هذا الأسبوع لتبادل الخبرات والمعرفة ، وسأبذل قصارى جهدي لتيسير تعلمكم على نحو يضمن تحقيق أهداف الورشة .**

**جاء في الأمثال:**

**لا تعطني سمكة ولكن علمني كيف أصيد أو أصطاد ،**

**وأنا أعدكم بقليل من السمك ولكن لن أترككم بدون أن يكون مع كل واحد منكم شبكة أو سنارة صيد تكفيه سمكا طوال حياته.**

**من فضلكم لا تترددوا في طرح أي فكرة أو تساؤل أو وجهة نظر ذات صلة ، وستكون موضع احترامي وتقديري حتى لو اختلفت معها**

**وأخيرًا ، دعونا نغتنم هذه الفرصة لنشكر كل الذين أتاحوا لنا فرصة اللقاء وتبادل الخبرات**

**وعلى بركة الله نبدأ**

**Abdelbasit Saleh**

**عبد الباسط صالح**

**Content المحتوى**

**Page الصفحة**

**Workshop Description 5**

## I. Definitions and Principles of continuing vocational

## education and training (CTVET) 8

## Definitions 8

## Principles 12

## II. CTVET Categories and Provision in Jordan 1*4*

**III.** Required CTVET Strategies 1*5*

**VI. Systemic Reform and Quality Assurance for CTVET 1*7***

Typical Model of System Approach to Capacity Building:

, Training, Accreditation and Certification 18

Quality Management System 19

Systems Pillars and Core Themes 19

CVET Architecture 21

**V. Emerging competence profile of a trainer in continuing training 2*2***

**Enrichment Material 2*7***

**Career Planning Process 2*7***

The Most Beneficial Lifelong Learning Skills 2*8*

*29* حوسبة التعلم الذاتي المستمر والنائي بين الضرورة والترف التقني

**Workshop Description**

**وصف الورشة**

**Workshop On: Developing Continuous Vocational and Technical Education and Training System for both Formally and Informally Employed and Unemployed**

**Venue:** **Crowne Plaza Jordan Dead Sea**

**Duration:** 2 consecutive days 13-14/February 2019

**Targeted Audience**: (Working Group 2: Curriculum Development &Training of Trainer-teacher (CD&TOT) Group

**عنوان الورشة:تطوير منظومة للتعليم المستمر في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني للعاملين وغير العاملين النظاميين وغير النظاميين**

المكان: فندق كراون بلازا البحر الميت

المدة: يومان متتاليان 13/14 شباط 2019

**الأهداف**

The workshop aims at enabling TVET specialists on how to develop system for CTVET for both formally and Informally, Employed and Unemployed.

After completing the workshop and engaging in its activities and expertise, each participant will be able to;

## Define general terms and principles of CTVET

## Identify CTVET categories and provision in Jordan

## Develop required strategies for CTVET

* Develop CTVET system
* Emerge competence profile of a trainer in continuing training enrichment material

*تهدف الورشة إلى تمكين أخصائيي التعليم والتدريب المهني والتقني من تطوير منظومة للتعليم المستمر في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني للعاملين وغير العاملين النظاميين وغير النظاميين . بعد الانتهاء من الورشة والمشاركة في أنشطتها وخبراتها ، حيث سيتمكن كل مشارك من:*

* *تحديد دلالات المفاهيم والمبادئ ذات الصلة بالتعليم المستمر في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني*
* *تحديد تصنيفات التعليمات المستمر في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وفرصه في الأردن*
* *تطوير منظومة للتعليم المستمر في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن*
* *استنباط الكفايات التي تشكل شخصية المدرب والمعلم المهني والتقني وإدماجها في مناحي تأهيله في سياق منظومة التعليم المستمر المطورة*

**Strategies, Methods, and techniques**

**الاستراتيجيات والأساليب والتقنيات**

The workshop will be implemented around full engagement of the participants. Inductive, deductive and transductive strategies will be considered

The following methods and techniques will be used;

سيتم تنفيذ الورشة حول المشاركة الكاملة للمشاركين. سيتم توظيف الاستراتيجيات الاستقرائية والاستنتاجية والتفاعلية و باستخدام الأساليب والطرائق التالية ؛

* **Multimedia pretentions and demonstrations العروض والعروض المحوسبة**
* **Individual and group discussionsمناقشات فردية وجماعية**
* **Working groupsمجموعات العمل**
* **Brainstormingالعصف الذهني**
* **Brain writingالكتابة الذهنية**

**Content and timetable المحتويات والجدول الزمني**

**Welcome break day 1: 9:30-10:00**

**Welcome break day 2: 8:30-9:00**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Day and Date**  **اليوم والتاريخ** | **Sesson1**  **10:00-12:00**  **الجلسة 1** | **Coffee break**  **12:00-12:30**  **استراحة قهوة** | **Session2**  **12:30-14:00**  **الجلسة 2** | **Lunch break**  **14:00-15.00** | **Session3**  **15.00-17.30**  **الجلسة3** |
| **الأربعاء**  **Wednesday**  **13/2** | Opening  Ice break  افتتاح وكسر-إذابة -الجليد  Introducing objectives and content  تقديم الأهداف والمحتوى |  | Definitions and Principles of continuing vocational education and training (CTVET)CTVET Strategies CTVET Categories and Provision in Jordan |  | Systemic Reform and Quality Assurance for CTVET  Reflection on day 1  تقييم اليوم الأول |
| **الخميس**  **Thursday**  **14/2** | **Sesson1**  **9:00-10:30**  **الجلسة 1** | **Coffee break**  **10:30-11:00**  **استراحة قهوة** | **Session2**  **11:00-14:00**  **الجلسة 2** | **Lunch break**  **14:00-15.00** |  |
| Systemic Reform and Quality Assurance for CTVET | Emerging competence profile of a trainer in continuing training  Group work  Reflection on day 2  مجموعة عمل  تقييم والورشة والإختتام |  |

## I. Definitions and Principles of continuing vocational education and training (CTVET)

## Definitions

## Learning Cycle

**TVET Provider**

**Retirement**

**Labor Market**

**Upskilling**

**Reskilling**

**Skilling**

**Qualification & Standards**

## Continuing vocational education and training (CTVET)

Education or training after initial education or entry into working life aimed at helping unemployed or employed individuals to improve or update their knowledge and/or skills or competencies, acquire new skills or competencies for a career move or retraining, or continue their personal and professional development. CTVET should Offer a combination of education and training that enhances individuals employability and certifies acquired learning

The process of CTVET must be planned and must be organized or supported with the special goal of learning and financed by individuals themselves or by their organizations

Alongside TVET programmes, many activities focus on serving learners’ personal interests (e.g. socio-cultural education, hobby education, education for seniors).

**National Qualifications Framework**

Includes levels standards for TVET pathways as illustrated below

The Recognition, Validation and Certification of Skills process is the most common platform for access to TVET courses or programmes

For each qualification, the N comprises:

* Professional profile
* TVET reference
* Recognition, Validation and Certification of Competences Reference Framework (basic and technological components)

The **National System for the Recognition, Validation and Certification of Competences** allows individuals to recognize, validate and certify knowledge and competences resulting from experiences in different life contexts (informal learning). The certification achieved enables a personal, social and professional valorization and allows the pursue of studies/training.

|  |  |
| --- | --- |
| **المستوى** | **المؤهلات المشمولة بالمستوى** |
| **10** | **شهادات الدكتوراه والاختصاصات الطبية الدقيقة وما يكافئها من المؤهلات المحصلة من التعلم السابق.** |
| **9** | **شهادات الماجستير بأنواعها المختلفة و الدبلومات العالية في مستوى الماجستير والاختصاصات الطبية المختلفة والدورات والبرامج التدريبية المتخصصة ذات المستوى المكافئ لمساقات الماجستير وما يكافئ ذلك من المؤهلات المحصلة من التعلم السابق.** |
| **8** | **شهادات الدبلوم العالي والدورات البرامج التدريبية المتخصصة ذات المستوى المكافئ لمستوى مساقات الدبلوم العالي وما يكافئ ذلك من المؤهلات المحصلة من التعلم السابق.** |
| **7** | **شهادات البكالوريوس و البرامج التدريبية المتخصصة ذات المستوى المكافئ لمستوى مساقات البكالوريوس وما يكافئ ذلك من المؤهلات المحصلة من التعلم السابق.** |
| **6** | **الشهادة الجامعية المتوسطة و البرامج التدريبية المهنية المتخصصة المكافئة لمساقات الدبلوم وما يكافئ ذلك من المؤهلات المحصلة من التعلم السابق.** |
| **5** | **شهادات الدبلوم الفني أو التدريبي (بدون الامتحان الشامل) و ما يكافئ ذلك من المؤهلات المحصلة من التعلم السابق.** |
| **4** | **شهادات الثانوية العامة الأكاديمية والمهنية وشهادة دبلوم المستوى المهني وما يكافئ ذلك من المؤهلات المحصلة من التعلم السابق.** |
| **3** | **شهادات مرحلة التعليم الأساسي للصف العاشروشهادة التدريب المهني المستوى الثاني , وما يكافئ ذلك من المؤهلات المحصلة من التعلم السابق.** |
| **2** | **شهادات مرحلة التعليم الأساسي للصف السادس وشهادة التدريب المهني المستوى الأول, وشهادات محو الأمية وما يكافئ ذلك من المؤهلات المحصلة من التعلم السابق.** |
| **1** | **شهادات المرحلة ما قبل المدرسة (KG2).** |

**Jordanian Standard Classification of Education- JSCED التصنيف الأردني المعياري للتعليم**

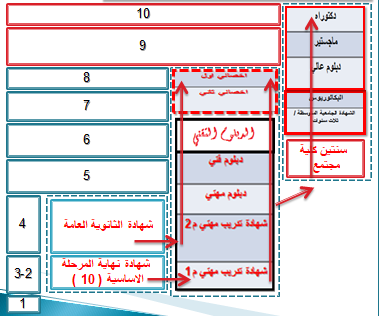
|  |  |
| --- | --- |
| **المرحلة** | **المستوى** |
| **التعليم قبل الإبتدائي** | **0** |
| **التعليم الإبتدائي (المرحلة الأولى من التعليم الأساسي )** | **1** |
| **المرحلة الثانية من التعليم الأساسي (الصفوف من 7-10)** | **2** |
| **التعليم الثانوي أو ما يوازيه** | **3** |
| **التعليم الجامعي المتوسط مثل كليات المجتمع والمعاهد المتوسطة وما يوازيها** | **4** |
| **التعليم الجامعي (الدرجة الأولى + الدرجة الثانية)** | **5** |
| **التعليم الجامعي (الدرجة الثالثة)** | **6** |

**Implication of National Strategy 2025 for HRD on CD**

**إعتبارات الإستراتيجية الوطنية لتنية الموارد البشرية 2025** **مستويات الإطار الوطني للمؤهلات**



**النفاذية والانتقال بين مستويات الإطار**



## Principles

**Characteristics that transform TVET into CTVET**

**Formal and Informal learning**

CTVET encompasses both formal and non-formal /informal types of TVET. Formal learning includes the hierarchically structured school system that runs from primary school through the university and organized

School or Institution-like programs created in business and several trades for TVET. Whereas informal learning describes a lifelong process, whereby individuals acquire attitudes, values, skills and knowledge from daily experience and the educational influences and resources in his or her environment, from family and neighbors, from work and play, from the market place, the library and the mass media

## Self-motivated learning

There is a heavy emphasis on the need for individuals to take responsibility for their own learning. CTVET or Lifelong learners are, therefore, not defined by the type of education or training in which they are involved, but by the personal characteristics that lead to such involvement.

Personal characteristics of individuals who are most likely to participate in learning, either formally or informally throughout their lives, have acquired:

* The necessary competencies, skills and attitudes for learning, especially literacy and numeracy skills;
* The confidence to learn, including a sense of engagement with the education and training system.

## Willingness and motivation to learn in order to

## Upgrade job skills

## Start a business

## Learn about a subject or to extend their knowledge

## Meet new people

## Develop self-confidence

## Get involved in the community

## Develop personal skills

## Participate in social networking

**Self-funded learning**

The concept of self-funded learning is linked to the characteristic of self-motivated learning. In recognition of the costs involved in subsidizing lifelong involvement in education and training, some lifelong learning policy agenda emphasizes the responsibility of individuals to finance their own continuing education and training with minimal support from government.

A lifelong learner is a person who takes responsibility for his own learning and who is prepared to invest time, money and effort in education or training on a continuous basis.

**Universal participation**

The concept of universal participation includes both informal and formal learning for all purposes - social, economic and personal. The characteristics of lifelong learners that would be the Pillars of a learning society:

* Learning to do (acquiring and applying skills, including life skills: equipping people for the types of work needed now and in the future including innovation and adaptation of learning to future work environments
* Learning to be (promoting creativity and personal fulfillment: education contributing to a person’s complete development: mind and body, intelligence, sensitivity, aesthetic appreciation and spirituality)
* Learning to know (an approach to learning that is flexible, critical and capable: mastering learning tools rather than acquisition of structured knowledge);and
* Learning to live together (exercising tolerance, understanding and mutual respect: peacefully resolving conflict, discovering other people and their cultures, fostering community capability, individual competence and capacity, economic resilience, and social inclusion).

## Traditional TVET AND CTVET

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dimension | Traditional TVET model | CTVET model |
| Scope | Formal schooling from the primary to higher education | Learning throughout lifecycle—in intuitions schools, institutes,cnteres , on the Job, and after retirement |
| Content | Acquisition and repetition of knowledgeCurriculum driven | * Creation, acquisition, and application of knowledge * Diverse sources of knowledge * Empowerment of learners * Competency driven |
| Delivery | Limited learning options and modalitiesFormal institutionsUniform centralized controlSupply driven | * Multitude of learning options, settings, and modalities * New pedagogical approaches * Technology-supported delivery * Pluralistic, flexible decentralized system * Learner driven |
| Topics | Defined by Curricula | * Defined by curricula and work situations and needs |
| Trainers /Teachers | Subject matter experts | * Engage in work practice –facilitator and change agent |
| Problems | Given | * Constructed |

## Requirements for an effective CTVET

* Users set most of the goals, not the system.
* The vocabulary, tools, functions, and practices supported by the system come from the working environment.
* The mode of operation emphasizes learning from breakdowns and from fulfilling commitments.
* Although learning environments may have some built-in expertise, users will find most expert knowledge by locating other people who have the knowledge.
* The systems should aid users in reflection and feedback
* Systems should feature many interactions among stakeholders and learners
* Systems should support not only the individual’s solo performance, but work in cooperation with others and support the improvement of collective knowledge as well as individual knowledge
* **Open Systems**: The needs of people engaged in lifelong learning will transcend the boundaries of any closed system, making mechanisms such as end-user modifiability and end user programming a necessity rather than a luxury. One of the biggest challenges facing systems in support of lifelong learning is to allow end-users to become co- developers of systems.
* **Collaborative systems:** with powerful technologies becoming widely available, people take on more jobs that are more complex or more comprehensive. Therefore, they need help accomplishing unfamiliar tasks that are part of an expanded job. Beyond the need for new and changing domain knowledge, there is also a large demand for new tool knowledge.

**Benefits of CTVET**

**CTVET;**

* Helps fully develop natural abilities.
* Opens the mind.
* Creates a curious, hungry mind.
* Increases our wisdom.
* Makes the world a better place.
* Helps us to adapt to change.
* Helps us find meaning in our lives.
* Keeps us involved as active contributors to society.
* Helps us make new friends and establish valuable relationships.

## Leads to an enriching life of self-fulfillment.

**II. CTVET Categories and Provision in Jordan**

**Categories**

CTVET opportunities for adults can be divided into the following categories:

* Adults have a choice to integrate into the system of initial formal education and undertake (on the same basis as all pupils and students) long-term study programmes leading to recognized certifications.

Public, as well as private TVET institutions offer this possibility.

Individuals undertaking such courses within initial educational system are often interested in individualized and flexible forms of study

* individuals can participate in various forms of CTVET programmes such as:
  + Training programmes focused on the development of knowledge, abilities and approaches that are necessary for their job practice (e.g. language, ICT, and office administration courses).
  + Retraining programmes for the unemployed and people interested in employment.
  + Enterprise-affiliated training programmes focusing on employees.
  + Training programmes for specific professions (e.g. medical and pedagogical professions, professions within public administration, various financial sector professions).
  + Training activities focusing on the dropouts from the initial educational system.
* Adults can undertake educational activities linked to their hobbies and free-time interests (e.g. music or fine arts courses).

**Current Provision of CTVET in Jordan**

Generally speaking all TVET providers in Jordan offer CTVET programs at all levels including higher education level ,on-job CTVET ,Off-Job CTVET (institutional) and dual or apprentice mode

Provision of CTVET in Jordan is characterized by the following weaknesses:

* Low participation.
* Limited sources for financing CTVET
* Lack of mechanism for mapping or assessing learning or training needs.
* Lack of mechanism for evaluation and quality assurance.
* Absence of system of recognition of learning outcomes of CTVE
* Absence of a complex, up-to-date information system and guidance services concerning learning possibilities.
* Lack of national statistics on adult education and training.

## III. Required CTVET Strategies:

Coherent and comprehensive CTVET strategies include but are not limited to the following:

## Develop and ensure national policies support CTVET

## Enhance and activate TVET graduated and alumni relationships to establish meaningful lifelong connections between graduates and TVET providers

## Adopt and integrate demand driven and modular competences based TVET and assessment into TVET programmes and qualifications

## Facilitate flexible pathways of learning to meet the needs of the future learners

## Promote industries (socio-economic sectors) –TVET providers collaboration

## Ensure all Jordanians have access to meaningful, relevant TVET and lifelong learning initiatives, services, information, and data

## Recognition all forms of learning, not just formal learning

* Partnership working, between public authorities and TVET Providers (schools, universities, etc.), the business sector and the social partners, local associations, vocational guidance services, research centers, etc.
* Insight into the demand for TVET in the knowledge-based society - which will entail redefining basic and required skills and competencies .Analyses, should take into account foreseeable labour market trends and needs.
* Adequate resourcing, involving a substantial increase in public and private investment in C TVET. This does not only increasing public budgets, but also ensuring the effective allocation and utilization of existing resources.
* Facilitating access to learning opportunities by making them more visible, introducing new provision and removing obstacles to access, for example through the creation of more local CTVET centers. Special efforts are necessary in this context for different groups such as individuals with disabilities or people living in rural areas.
* Creating a CTVET culture in terms of image and by providing incentives
* Striving for excellence through the introduction of quality control and indicators to measure progress. In concrete terms, provision must be made for standards, guidelines and mechanisms whereby achievements can be recognized and rewarded.
* Reformulation of access and equity priorities in a CTVET context, by looking at the opportunities that are available to individuals across their life cycle and in the different settings where learning can occur. It is argued that knowledge-based economies and societies cannot afford to exclude a large part of their population from access to education and learning resources including TVET.

**IV. Systemic Reform and Quality Assurance for CTVET**

**Typical Model of System Approach to Capacity Building, Training, Accreditation and Certification**

**Training needs assessment**

**Job analysis and structuring programs**

**Job specifications**

**Skills analysis**

**Trainee specifications (levels) and selection requiremnts**

**Curriculum development**

**Accreditation (national –and international)**

**Training program resources preparation (Materials and Human)**

**Implementation of training program including selection of trainees**

**Testing and certification**

**Evaluation efficiency of training programs**

**Evaluation effectiveness of training programs**

**National and international performance standards**



**System Pillars and Core Themes**

**Vision**

* At the national level we need to have a vision for CTVET ,This vision should include:
* Helping more young people and dropouts apply for CTVET programmes.
* Developing students’ learning skills in all sectors of the education system.
* Increasing the provision of non-university higher education.

## Expanding opportunities for adults to study for a university degree

* Expanding opportunities for adults to study for upper secondary and postsecondary vocational qualifications and to pursue other studies that improve their employability and capacity for further learning.

## Developing methods for recognizing non-formal and informal learning.

## Certifying Learners’ Competencies

TVET needs to become more flexible and diverse to allow alternative delivery mechanisms, such as distance education and e-learning, open entry and exit, flexible enrollment, modular courses, and tvet that is available as and when needed. As this happens, learners’ acquisition of skills and more and more learning will take place outside of formal educational institutions.

These changes call for a more flexible system of recognizing learning. Such a system should promote alternative pathways for learners within and between different levels of institutions. It should provide linkages between different types of qualifications, vocational and academic. It should articulate training standards and qualifications that help link formal and informal education and training and integrate learning, licensing and qualifications, and labor market needs

It should also enable learners to have their achievements recognized across countries.

A learning certification system needs to recognize non-formal learning to provide incentives for people who have not completed a level of schooling or who are engaged in non-formal learning.

This is particularly important in developing counties, where access to formal education and training institutions is limited

Several significant issues need to be addressed before a country can move in this direction:

## Establishing key competency and assessment standards and qualifications

## Recognizing non- formal learning

## Reducing and barriers tensions between formal and non-formal institutions

## National Qualification Framework (NAF) and Accrediting Institutions

Policymakers need to observe NQF and rethink accreditation of institutions and Accrediting Institutions.

The trend in worldwide is toward accrediting institutions based on output or performance (such as graduation rates or the acquisition of knowledge and competencies) rather than inputs (such as the size of the faculty or the number of books in the library).

To control quality and maintain accountability, we need NQF and accreditation bodies

**Making Information Available to Learners**

Quality assurance systems must also make available information about the performance and offerings of CTVET providers.

Reliable information should be provided about programs offered by international providers also.

**Increasing Equity**

Access to CTVET programmes —and consequently learning achievement—is highly inequitably distributed in all societies. While the nature of the disadvantaged groups varies across countries, women, people in rural areas, ethnic minorities, and the unemployed, people who work in the informal sector and older workers generally have less opportunity to learn. This can be done in several ways.

* Changing the learning process, both by focusing on a broader range of competencies and transforming pedagogy will enable more people to achieve the skills they need.
* Establishing accountability systems, often mediated by guidance and counseling systems,
* Recognizing that informal and non-formal learning is a route to genuine skill acquisition enables people with less formal training to demonstrate the skills they have.
* Gender assessments in education have proved useful in identifying specific gender gaps in access to education and the use of knowledge as girls try to enter the labor market. They can help policymakers develop community- and country-specific mechanisms that address obstacles.
* Another important policy tool is decentralization. The transfer of responsibilities from central organizations and intuitions of TVET to local TVET authorities

## Recognition of Prior Learning

## Credit Transfer Arrangements

## Articulation or providing a sequential pathway between courses

**Joint Awards**

This arrangement involves the VET and Higher Education sectors coming together in partnership to design an award. While this award is closely related to the concept of articulation, it can be undertaken concurrently as well as sequentially. That is, a qualification in the VET sector can be undertaken concurrently with one in the Higher

**KNOWLEDGE MANAGEMENT (KM) as a system of CTVET**

CTVET where on-job, and dual or apprentice mode implies turning our organizations and institutions to knowledge organizations and institutions, where KM is an integral part of them.

Knowledge management is ‘any process or practice of creating, acquiring, capturing, sharing and using knowledge, wherever it resides, to enhance learning and performance in organizations.

* KM focuses on the development of firm-specific knowledge and skills that are the result of organizational learning processes. It is concerned with both stocks and flows of knowledge. Stocks included expertise and encoded knowledge in computer systems. While flows represent the ways in which knowledge is transferred from people to people or from people to a knowledge database.
* KM strategies promote the sharing of knowledge by linking people with people, and by linking them to information so that they learn from documented experiences.
* Knowledge can be stored in databanks and found in presentations, reports, libraries, policy documents and manuals. It can be shared through information systems and by traditional methods such as meetings, workshops, courses, ‘master classes’, written publications, videos and tapes. The intranet provides an additional and very effective medium for communicating knowledge.
* Developing the codification strategy in KM where knowledge is carefully codified, and stored in databases, where it can be accessed, and used easily by anyone in the organization. This strategy relies largely on information technology to manage databases and on the use of the intranet.
* Developing the personalization strategy, where Knowledge is closely tied to the person who has developed it, and is exchanged mainly through direct person-to-person contacts. The exchange is achieved by creating networks and encouraging face-to-face communication between individuals and teams by means of conferences, workshops, brainstorming, etc.

**CTVET System Architecture**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Components** | **Inputs** | **Processes** | **Outputs** |
| Learner/s with a specific entry profile | Teaching – training-coaching-shadowing- mentoring-guiding and counselling –monitoring and evaluation ,formative and summative Testing and assessment ,other administrative operations | Qualified and certified learner/s to a specific level of competencies related to a specific TVET programme |
| **Requirements** | * Policies and strategies to guide * Faculty * Facilities * Equipment * eLearning platforms * Demand driven Modular competences basted TVET programmes including lifelong learning competences * TVET guidance and selection guides * Quality Management system * Others | * Off-Job (Institutional) TVET scheme * On-Job TVET scheme * Dual-apprentice TVET scheme * Learning management systems * Vocational , Career Guidance and counselling schemes * Information and communication technology scheme * Instructions and regulations * Quality Management system * Others | * NQF * Qualifications and Standards * Certification scheme and tests bank * Quality Management system * Qualification Body * Tracer and Impact studies and surveys schemes * Others |

**V. Emerging competence profile of a trainer in continuing training**

To enhance trainer status and employment three levels of competences relevant to in-company trainers were observed:

* Vocational (work-related);
* Pedagogical and social (supporting didactic processes and ensuring effective transfer of knowledge);
* Management (quality assurance and cooperation with other stakeholders).

Management Trainer competences could be;

* organization and planning,
* project management, planning and preparation of training,
* support to learning,
* assessment and evaluation,
* developing oneself,
* developing workplace (company),
* quality management.

Competences for adult learning professionals that included trainers in CTVET could be:

* being an expert in a field of study/practice;
* being responsible for the further development of adult learning;
* being a fully autonomous lifelong learner;
* being a communicator, team player and networker;
* didactical competence;
* empowering adult learners;
* coping with heterogeneity and diversity in groups.

Analysis of the above-mentioned competences reveals an emerging competence profile of a trainer in CTVET, in which the following groups of competences seem of most importance.

1. **Competences related to their specific technical domain**
2. **Competences related to serving the institutions strategies and improving competitiveness through training**
3. **Pedagogical competences**
4. **Transversal competences to support the learning process of other adults**

Apart from the trainer competence profile from the analysis, the following general conditions can guide decision-makers in developing and implementing initiatives to support the professional development of trainers in CVET, including trainers in enterprises, and equip them with knowledge, skills and competences required on the labour market.

* **The development of measures/initiatives to support competence development of trainers in CVET should be based on a thorough needs assessment and analysis.**
* **Peer learning, learning from the experience of other countries, Lifelong-learning programme, makes it possible not only to transfer an effective solution but also to take into account the lessons learned and save the development time and, possibly, costs.**
* **Active involvement of as many as possible relevant stakeholders into developing and implementing policies and practice from its start are important**
* **Cooperation with, and support from, a well-known and respected organization in the field can add credibility to the tools and products developed and increase dissemination among trainers and employers.**
* **Possibilities for closer cooperation between public and private sector should be better exploited. Using the capacity and expertise of the formal education and training sector can benefit institutional and company based initiatives in developing the pedagogical and transversal competences of trainers. Companies might have their own qualification and competence requirements but bringing these closer together, nationally for example, would be beneficial for all.**
* **Relevant ‘train the trainer’ programmes should support trainer profiles and competence standards.**
* **Providing guidance and support to trainers, especially skilled workers in companies seeking certification and validation of their competences, is important to help them place their competences in the competence frameworks or modules of a training programme and find an appropriate professional development solution.**
* **Continuous monitoring and evaluation, as well as regular revision of implementation and outcomes, provide for continuous improvement of the programme/process to keep them relevant to the needs of companies and learners**

**منظومة تأهيل طاقم التعليم والتدريب المهني والتقني**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **المستويات حسب الإطار الوطني للمؤهلات** | **المرادف في التصنيف المعياري الأردني للتعليم** | **الدلالة العامة** | **المؤهلات المطلوبة للتعليم والتدريب المهني والتقني** | **متطلب النمو** |
|  |  |  | **رئيس جامعة** | **رتب أكاديمية** |
| **10** | **6** | **جامعي دكتوراة** | **عميد كلية** |
|  |  |  |  |  |
| **9** | **5** | **جامعي متضمنا الماجستير** | **مدير مدرسة ، معهد أو مركز تدريب منسق وضابط تدريب ورئيس قسم ومعلم في التربية** | **درجة دكتوراه** |
|  |  |  |  |  |
| **8** | **5** | **جامعي متضمنا الماجستير** | **مدير مدرسة ، معهد أو مركز تدريب منسق وضابط تدريب ورئيس قسم ومعلم في التربية** | **الكفايات المرتبطة بإدارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومنظومة التدريب** |
|  |  |  |  |  |
| **7** | **5** | **جامعي متضمنا الماجستير** | **مدير مدرسة ، معهد أو مركز تدريب منسق وضابط تدريب ورئيس قسم ومعلم في التربية** | **الكفايات المرتبطة بإدارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومنظومة التدريب** |
|  |  |  |  |  |
| **6** | **4** | **جامعي متوسط بدرجة(تقني)**  **بتوجيهي ناجح**  **يستطيع التجسير** | **مدرب مهني متقدم** | **الكفايات المرتبطة بإدارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومنظومة التدريب + كفايات فنية متخصصة مكملة للمستوى 5** |
|  |  |  |  |  |
| **5** | **4** | **جامعي بمتوسط (فني) بتوجيهي راسب لا يستطيع التجسير** | **مدرب مهني** | **الكفايات المسلكية**  **+كفايات فنية متخصصة** |
|  |  |  |  |  |
| **4** | **3** | **ثانوية وما يوازيها** | **مدرب مهني** | **الكفايات المسلكية**  **+كفايات فنية متخصصة**  **مكملة للمستوى 4** |
|  |  |  |  |  |
| **3** | **3** | **ثانوية وما يوازيها** | **مدرب مهني** | **الكفايات المسلكية**  **+كفايات فنية متخصصة مكملة للمستوى 4** |
|  |  |  |  |  |
| **2** | **2** | **تعليم أساسي وما يوازيه** | **مدرب مبتدء(مهارات عملية أساسية محدودة)** | **الكفايات المسلكية**  **+كفايات فنية متخصصة مكملة للمستوى 3** |
|  |  |  |  |  |
| **1** | **1** | **ابتدائي وما قبله** |  |  |

**Enrichment Material**

**Career Planning Process**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| life work Planning | | | | | |
|  |  |  |  |  | Re-assessment |
| Work | | | | | |
|  |  |  |  | Offers and acceptance | Success |
| Network and Contacts | | | | | |
|  |  |  | Work search | CVs and emails | interviews |
| Decision making | | | | | |
|  |  | Career objectives | Personal objectives | Lifelong learning | Goal setting |
| Research | | | | | |
|  | Career trends | Information search | Information interview | Shadowing | Acquire experience |
| Self-assessment | | | | | |
| Personality | Values | Skills&  competencies | Hobbies and interests | Learning | Innovation |

## The Most Beneficial Lifelong Learning Skills Or Competences

### **1. Creativity**

### **2. Problem Solving**

### **3. Critical Thinking**

### **4. Leadership**

### **5. Communication**

### **6. Collaboration**

### **7. Information Management**

### **8. Adaptability**

### **9. Curiosity**

### **10. Reflection**

*حوسبة التعلم الذاتي المستمر والنائي*

*بين الضرورة والترف التقني*

*تمهيد*

*إزاء التطورات السريعة والمتلاحقة في شتى حقول المعرفة ، لا بل والتفجر المعرفي الحاصل في عالمنا اليوم ، والتي بالكاد صرنا قادرين حتى على تتبع أخبارها ، وإزاء تحول العلم إلى قرية صغيرة كما يقال ، وكنتيجة للثورة المستمرة في عالم الاتصالات ، وتكنولوجيا المعلومات ، ناهيك عن ما راحت تفرضه حركة العولمة والتجارة الحرة من تحديات على الدول النامية بوجه عام وعلى مؤسساتها التربوية بما في ذلك مؤسسات الإعداد والتدريب المهني والتقني على وجه الخصوص ، تلك التحديات التي راحت تتوزع على مختلف مناحي تنمية القوى البشرية لجهة اللحاق بركب الحضارة الإنسانية ، أو حتى لجهة مواكبتها ، برزت الحاجة إلى تبني نظم تعليمية وتدريبية تتمحور حول المتعلم نفسه ، لا بل ويصبح المتعلم فيها مسئولا" مسئولية مباشرة عن تعلمه واتجاه تنمية وتطوير كفاياته ، وبما يمكنه من تحديثها وصقلها على النحو الذي يضعه باستمرار في دائرة الحدث العالمي ، ويجعله قادرا" على التأثر والتأثير الإيجابيين فيه*

*صحيح أن الفرد الراشد يظل مسئولا" عن تعلمه وتطوير كفاياته وخبراته ، إلا أن المؤسسات التعليمية والتدريبية تظل مطالبة بتوفير الفرص الغنية واليسرة والخاضعة لمنهجية نظمية له وبما ينسجم مع احتياجاته واحتياجات مجتمعه بمختلف قطاعاته الاقتصادية من ناحية وتطلعاته التنموية الشاملة التي يظل الإنسان ركيزتها الأساسية وتظل حاجاته وتطلعاته غايتها الأكيدة*

*صحيح أن مصطلح التعلم الذاتي والمستمر والنائي ليست مصطلحات جديدة، فالمتتبع للأدب التربوي يلحظ أن الاهتمام في هذه الأنماط التعلمية التعليمية ، إن جاز التعبير، راح يتبلور في مطلع السبعينات ، وارتبط ارتباطا" مباشرا" في تعليم وتعلم الكبار أو الراشدين ، وراح يلقى الاهتمام المتزايد من العديد من المؤسسات التعليمية الرائدة في الدول المتقدمة ، ومن العديد من المنظمات الدولية وفي مقدمتها المنظمة الدولية للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) ومنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي*

*التعلم الذاتي : المفاهيم والأنواع (الأنماط)*

*تطور مفهوم التعلم الذاتي المستمر عبر العقود الثلاثة المنصرمة ، حيث اعتبره البعض فلسفة تربوية أو تعليمية تعمل كأداة فرز وغربلة إلى جانب كونها مبدأ ينظم لكافة أنواع التعلم ، في حين راح البعض يقدم تعاريف إجرائية لهذه المفهوم ترى بوجوب اعتباره مركز التحكم في اتخاذ القرارات ذات الصلة بأهداف التعلم (ما المطلوب تعلمه من قبل الفرد ) وكذلك بالوسائل التعلمية (كيف سيتعلم وبأي وسيلة أو وسائل ) ويترتب على هذا التعريف ، وحتى نضمن فعالية هكذا تعلم وجوب إخضاعه إلى منهجية نظمية تحتم ابتداء التعامل معه بوصفه نظاما" له مداخلاته وعملياته ومخرجاته وكأي نظام تعلمي تعليمي آخر، يقف المتعلم وما يريد والمادة والوسائل في خانة المدخلات ، في حين تقف الأنشطة التعلمية التعليمية والتقييمية في خانة العمليات ، في الوقت الذي تقف فيه الفروق الملحوظة في سلوك المتعلم وما بين سلوكه المدخلي وسلوكه النهائي في خانة المخرجات*

*للوقوف على أنواع أو نماذج التعلم الذاتي وتأسيسا" على التعريف الإجرائي له ، سنقف أولا"عند الحالات الأربع الآتية:*

1. *أحمد : أبلغني المرشد أنني يجب أن ألتحق في البرنامج (أ) كي أتمكن من التخرج*
2. *حمدي وهو يطالع نشرة إعلامية عن تقنية جديدة للري بالتنقيط : أنا بحاجة لتعلم المزيد عن هذه التقنية ، ولذلك سأحضر الورشة التدريبية التي تروج لها هذه النشرة*
3. *محمد : في ضوء نتيجتي في اختبار مستواي المهني في حقل كهرباء المركبات ، أقرت الجهة المعنية بتأهيلي أنني بحاجة لرفع وصقل مستوى لأدائي وأظن أن مسئول الورشة التي أعمل فيها قادر على الأخذ بيدي في هذا المضمار*
4. *محمود : لطالما استشعرت بحاجتي الماسة إلي فتح وتنظيم سجلاتي المالية وفي تقديري أنني قادر على فعل ذلك من خلال الرجوع إلى مراجع ومالية وإدارية سأجدها في مكتبة الشركة*

*مما تقدم نلحظ أننا أمام أربع حالات تعكس بدورها نماذج أو أنماط أربعة من أنماط التعلم الذاتي المستمر وهي:*

1. *النمط النظامي الرسمي (Formal Learning) كما في حالة أحمد ، وهكذا نوع من التعلم نجده في المدارس والكليات والمعاهد ومراكز التدريب ، وفي هذه الحالة فإن أهداف ومحتوى التعلم وكيفية تحقيقه تعود للمؤسسة التعليمية أو التدريبية ، وبالتالي فإن المتعلم أحمد لا يمتلك إلا هامش بسيط من القدرة وبالتالي التحكم فيما يريد أن يتعلم أو كيفية تعلم ما يريد*
2. *النمط غير النظامي والرسمي(Non-Formal) فحمدي يريد أن يتعلم المزيد عن تقنية الري بالتنقيط ويقرر حضور ورشة تدريبية بهذا المجال ، وهنا فإن المتعلم حمدي قرر ما الذي يريد أن يتعلمه ولكن كيفية تحقيق ذلك يعود إلى الجهة المنظمة للورشة ، كما هو ملاحظ فإن المتعلم وبحسب هذا النمط يمتلك قدرة محدودة على التحكم في الكيفية التي سيتم التعلم من خلالها ، وقد يراجع حمدي نفسه ويقرر التعلم المزيد عن تقنية الري بالتنقيط بوسائل أخرى فالخيارات التي أمامه تظل عديدة ومتنوعة*
3. *النمط النظامي وغير الرسمي (Informal) وهنا فإن جهة ثانية تقرر ما يلزم تعلمه (الجهة الفاحصة للمستوى) ولكن المتعلم نفسه يقرر الكيفية (مسئول الورشة) فالحصول على شهادة مستوى مسألة نظامية ولكن التأهل للحصول عليها قد لا يكون عبر قنوات رسمية بالضرورة*
4. *التعلم الموجه ذاتيا"(Self-directed) وهنا يقرر المتعلم ما يريد تعلمه وكيفية تعلمه ، وبالتالي فإن المتعلم يتحكم تقريبا" بمجمل عناصر العملية التعلمية التعليمية ، وهذا النوع أو النمط من أكثر أنماط التعلم الذاتي شيوعا في أوساط الراشدين أو الكبار*

*وقد جذب نمط التعلم الموجه ذاتيا"، ونستطيع الآن تعميمه ونقول نمط التعلم الذاتي ، آخذين بعين الاعتبار هوامش الفروق بين الأنماط الأربعة والتي أملتها كما ذكرنا هوامش التحكم في القرارات ذات العلاقة بأهداف التعلم وآليته وكيفيته، نعم لقد جذب هذا النمط اهتمام المعنيين من تربويين ومتعلمين على حد سواء في العقود الثلاثة المنصرمة ، وبالرغم من تداخله مع مصطلحات ومفاهيم أخرى من مثل التعلم المخطط ذاتيا" (Self-Planned)، التعليم الذاتي ، التعليم المستقل ، الشخصي ، المفرّد والتعاقدي إلا أنه ظل الأكثر قبولا" عند التربويين والمعنيين بتنمية القوى البشرية*

*يركز هذا النمط أو النموذج التعلمي على أربعة مسائل أساسية هي:*

* *يشكل هذا النمط نمطا" تدريسيا" أو تقنية أو أسلوب*
* *الأنشطة التي سيقوم بها المتعلم وتقبله لها*
* *العادات والمهارات المطلوبة والتي تسهل التعلم وفق هذا النمط*
* *الطاقات والقابليات التي يوفرها ويعززها عند الأفراد في إطار التعلم الذاتي نفسه أي تعلم مهارة التعلم ذاتها*

*التعلم النائي أو التعلم عن بعد(Distance learning)*

*مما تقدم لحظنا أنواع أو نماذج أو أنماط أربعة للتعلم الذاتي في ضوء تمركز القرارات التي ستحدد ما المراد تعلمه (الأهداف) وكيف سيتم التعلم (الوسائل والأساليب والطرائق ) وبعبارات أخرى التقنيات ، وإذا ما أضفنا بعدا" آخر هو الجهة الراعية إلى جانب المكان فإننا نجد أنفسنا أمام تصنيف جديد يمكن من خلاله رصد الأنواع الآتية*

1. *المؤسسي : ويتم ذلك داخل المؤسسات التعليمية والتدريبية وفي أروقتها وتسهيلاتها*
2. *الميداني : أي في مواقع العمل والإنتاج*
3. *المنزلي*
4. *المركب والذي يجمع بين نمطين وأكثر*

*هذا وقد أفرز هذا التصنيف مصطلحا" أو مفهوما" جديدا" ذاع صيته وانتشر جنبا" إلى جنب مع مصطلح التعلم الموجه ذاتيا"، إلا أنه سبقه وطغى عليه في السنوات العشر الأخيرة ، في ضوء ما أفرزته الثورة في عالم الكمبيوتر والاتصالات والمعلوماتية ، إنه مصطلح التعلم النائي أو مصطلح التعلم عن بعد ( Distance Learning) ويأتي في هذا السياق أيضا" مصطلح التعلم الموزع (Distributed Learning) وكلا المصطلحين يشيران إلى ذلك النوع من التعلم حيث المتعلم في مكان والمعلم في مكان آخر وبالتالي تدخل فيه وسائل وتقنيات الاتصال المتنوعة ، المرئية والمسموعة والمسجلة إلى جانب الحاسوب وشبكات الإنترنت وغيرها*

*أنماط التعلم النائي أو التعلم عن بعد*

*تبعاً للوقت والمكان يمكننا لحظ ثلاثة أنماط من أنماط التعلم النائي وهي: نمط في ذات الوقت وفي أي مكان ، نمط في أي وقت وفي ذات المكان ، وأخيراً نمط في أي وقت وفي أي مكان ، وفيما يأتي وصف لكل نمط من هذه الأنماط الثلاثة نتناول فيه المفهوم والخصائص ومتى ينصح باستخدام كل منها*

1. *نمط في ذات الوقت وفي أي مكان(Same Time in Any Place)*

*وفي هذا النمط يلتقي المتعلم والمعلم في أوقات معينة عبر وسائط اتصال معينة مرئية ومسموعة أو كليهما معاً أو بالتخاطب عبر الحاسوب ، ويمتاز هذا النمط بشعور المتعلم بالانتماء لصف تدريسي وبقيادة المعلم للمناقشات وإثراء الجو التعلمي بالمناقشات البناءة المعززة بالأسئلة والأجوبة وكذلك بالعمل الجماعي ، زد على ذلك ما يوفره من كلف الوقت والانتقال والسفر وما يترتب عليها من نفقات ويعاب عليه ميل المعلم إلى فرض سيطرته التقليدية ، إلى جانب اضطرار المتعلم إلى الانتقال والسفر إلى المكان الذي تتوفر فيه وسائط الانتقال ، فعلينا أن لا نفترض أن مثل تلك الوسائط وبالأخص ذات التقنية العالية بمتناول المتعلم دائماً ، وينصح باستخدام هذا النمط كلما دعت الحاجة للعمل الجماعي ، وحيثما اقتضت الضرورة لوجود معلم وكلما طغت على الأهداف التعلمية وكذلك محتوى التعلم الطبيعة الاستعراضية*

1. *نمط في أي وقت وفي ذات المكان(Any Time at Same Place)*

*وفي هذا النمط يحضر المتعلم إلى مختبر أو ورشة أو من خلال الحاسوب الشخصي (المنزلي) لإنجاز مهمة تعلمية من خلال برنامج تدريبي مصمم بالحاسوب (Computer-Based ) أو عبر الإنترنت، ويمتاز هذا النمط بتعرض كافة المتعلمين لنفس التقنية في مركز التعلم وبالمرونة الكافية وعلى مدار 24 ساعة ناهيك عن الفرص التدريبية المتنوعة التي يحظى بها المتعلم وهو في مكانه ، بيد أن ما يعاب على هذا النمط إحساس المتعلم بالعزلة وإمكانية حدوث مشاكل على الأجهزة والمعدات قد لا يتمكن المتعلم من حلها أو صيانتها ناهيك عن المحددات الزمنية لاستخدام الأجهزة بوجه عام ، ينصح باستخدام هذا النمط عندا تتطلب الخبرة التعلمية المراد كسبها إلى التمارين والتطبيقات العملية إلى جانب حل المشاكل والتشبيه ودراسة الحالات ، وكذلك في حال توفر المعلومات اللازمة عنها على خط الاتصال وعلى الدوام*

1. *نمط في أي وقت وفي أي مكان (Any Time at Any Place)*

*وفي هذا النمط يمتلك المتعلم حرية اختيار الوقت والمكان الذي يريد أن يتعلم فيه ، وسواء من خلال مواد مطبوعة أو عبر الحاسوب والإنترنت وما شابه ، ويمتاز هذا النمط بالمرونة لجهة المكان (حيثما رغب) ولجهة الوقت (على مدار الساعة) ، ناهيك على أن المواد التعليمية المصممة وفق هذا النمط تحتوي على كافة المعلومات والإرشادات والنشاطات التعلمية والتقييمية ، زد على ذلك أن المتعلم يتعلم ووفقاً لطاقاته ويتقدم في التعلم وبالمعدل الزمني الذي تسعفه فيه تلك الطاقات ، ويعاب على هذا النمط كما هو الحال مع النمط السابق إحساس المتعلم بالعزلة ، كما ويتطلب مهارات متقدمة في القراءة ، ناهيك أن بعض الأفراد تنقصهم مهارة التنظيم ويفتقرون إلي حس الالتزام والانضباط الذاتي*

*سمات المتعلم الذاتي الفعال*

*غني عن القول أن مسئولية التعلم وفق أنماط التعلم الذاتي والنائي تقع في المقام الأول وبنسبة عالية (90% فما فوق) على المتعلم نفسه ، وإن كان هذا لا يقلل من أهمية وحيوية الأدوار التي يجب أن تتصدى لها المؤسسات التعليمية والتدريبية وغيرها من المؤسسات الأخرى وبخاصة المسئولة عن توفير شبكات ونظم الاتصال في المجتمع ، ولا ننس في هذا الصدد دور مؤسسات المجتمع المدني من نقابات وجمعيات وأندية وروابط مهنية وعلمية وثقافية ، ومع ذلك تظل المسئولية الكبرى محصورة في جانب المتعلم نفسه ، ولكن ما السمات التي إن توافرت في المتعلم من شأنها أن تجعل منه متعلما فعالاً؟*

1. *الانفتاح بوجه عام والانفتاح على الفرص التعلمية بوجه خاص*
2. *تقبل الذات بوصفها تعكس متعلماً فعالاً*
3. *الحس العالي بالمبادرة للتعلم وباستقلالية ملحوظة*
4. *تقبل المسئولية وتحمل تبعاتها*
5. *حب التعلم*
6. *امتلاك طاقات الخلق والابتكار*
7. *القدرة على التنبؤ واستشراف المستقبل ووضوح في الرؤى*
8. *القدرة على نقل أثر التعلم وتعميمه*
9. *القدرة على حل المشاكل*
10. *امتلاك مهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي*
11. *التعامل مع الحواجز والقيود الاجتماعية على النحو الذي يمكنه من تخطيها*
12. *الدراية الكافية بموارد ومصادر التعلم المتاحة في المجتمع*
13. *امتلاك المهارات الأساسية في مجال استخدام الحاسوب وشبكات الإنترنت*