# INEELogo_RGB_multi.jpg

# تدريب الآيني للتعليم المراعي لظروف النزاع

الأسئلة الأكثر تداولا التي يتلقاها الميسِّرون

لقد تمت كتابة هذا الدليل لفائدة المسؤولين عن تيسير تدريب الآيني للتعليم المراعي لظروف النزاع. الهدف من هذه الوثيقة هو تقديم إرشادات للميسرين حول طرق الإجابة عن الأسئلة الشائعة والتحديات المرتبطة بعملية التدريب. لا تتطرقُ الأسئلةُ الأكثر تداولا لمحتوى التدريب لإن نقاط الحديث هذه توجد في دليل التدريب الخاص بالميسِّر.

نعتبر هذه الوثيقة عملا في تطور مستمر وستستفيد من التحيين طوال سنة 2014.

**لائحة الأسئلة**

النزاع

1. هل التعليم المراعي للنزاع ملائم لسياقي؟
2. بلدي ليس في حالة نزاع.
3. كيف يختلف التعليم المراعي لظروف النزاع عن التعليم الجيد في سياق النزاع؟

الخلفية

1. من هي آيني؟
2. كيف ترتبط حزمة آيني للتعليم المراعي لظروف النزاع و التدريب بالأدوات الأخرى المتاحة؟
3. عندي التباس، ما الفرق بين حزمة آيني للتعليم المراعي لظروف النزاع وتدريب الآيني للتعليم المراعي لظروف النزاع؟
4. عندي التباس، ما الفرق بين حقيبة أدوات الآيني وتدريب الآيني للتعليم المراعي لظروف النزاع؟
5. أعرف أن أعضاء متنوعين من الآيني قد شاركوا في تطوير التدريب. هل شاركت وكالتي؟ (This is numbered as 1 in the English version is this a typo?)

التخطيط

1. سأقوم بتيسير التدريب في بيئة عالية التوتر وأظن أن النزاع سيندلع بين المشاركين. ماذا على أن أعمل؟(This is numbered as 2. Is that correct?)
2. أرغب في تنظيم تدريب التعليم المراعي لظروف النزاع في بيئة سياسية متوترة. ماهي إرشاداتكم الكفيلة بضمان أن استضافة وتخطيط هذا التدريب لا يساهمان في التوترات؟
3. لاحظت أن الجمهور المستهدف بالتدريب يتكون من المسؤولين عن تنفيذ البرامج من المستويات الوسطى وأنا بصدد القيام تيسير التدريب لجمهور مختلف. ماذا علي أن أفعل؟

التيسير

1. لاحظت أن بعض الفئات من المشاركين لا تساهم في النقاش. ماذا يمكن أن أفعل لتشجيعهم؟
2. الجميع صامت جدا. ماذا يمكن أن أفعل لأشجع على المزيد من المساهمة؟
3. **هل التعليم المراعي لظروف النزاع يلائم سياقي؟**

تهتم مراعاة النزاع بتقييم النتائج الغير المقصودة للإعانة التعليمية وكذلك تغيير البرنامج أو السياسة التعليمية للتقليل من مساهماتها في النزاع.

أنتم الأكثر دراية بسياقكم. قوموا بمراجعة التصريحات أسفله. إِنْ كان أي منها صحيحا في سياقكم فإن التعليم المراعي لظروف النزاع ملائم.

* توزيع الموارد التعليمية (الملموسة\المادية والغير الملموسة [العينية]) يؤثر على العلاقات بين المجموعات، مما يؤدي إلى النزاع.
* يضر توزيع الموارد التعليمية الأسواق وسلاسل التوريد، مما يؤدي إلى النزاع.
* يُشَرعِنُ توزيع الموارد التعليمية الفاعلين والأجندات، مما يؤدي إلى النزاع.
* يُحَفٍّزُ توزيع الموارد التعليمية على استمرار سياق النزاع التي يقع فيه هذا التوزيع.
* يؤثر التعليم والمنهاج على المعرفة والمواقف والقيم، مما يؤدي إلى النزاع.

1. **بلدي ليس في حالة نزاع.**

تنطبق حزمة وتدريب الآيني للتعليم المراعي لظروف النزاع على سياقات في كل مراحل دورة حياة النزاع، وذلك من مرحلة التصعيد إلى مرحلة العنف الحاد حتى مرحلة بناء السلام. خصوصا في أوقات انعدام النزاع من المهم تحديد وتعزيز عناصر بناء السلام في المجتمع. يتوفر كل مجتمع على عناصر تفرق الناس عن بعضهم البعض كما يتوفر على عناصر تجمع الناس بِغَضِّ النظر عن طوائفهم.

أنتم الأكثر دراية بسياقكم. قوموا بمراجعة الأسئلة أسفله. إذا كانت أية من هذه الأسئلة صحيحة في سياقكم فإن التعليم المراعي للنزاع ملائم.

* هل تستطيعون التعرف على القدرات الداعمة للسلام في سياقكم تستطيعون تقويتها وتوسعتها؟
* هل يمكن تحسين التماسك الاجتماعي بين المجموعات الهوياتية المختلفة؟
* هل يمكن تحسين التسامح مع الاختلاف في اللغة والإثنية والجندر والقبيلة أو أي هوية مجموعاتية أخرى؟
* هل يمكن تحسين إشراك الأشخاص من مجموعات هوياتية مختلفة؟
* هل يمكن تحسين قدرة التعليم على تعزيز المواصفات أعلاه (قدارت الدعوة للسلام والتماسك الاجتماعي والتسامح مع الاختلاف وعدم الإقصاء)؟

1. **كيف يختلف التعليم المراعي لظروف النزاع عن التعليم الجيد في سياق النزاع؟**

هناك ترابط كبير بينهما. فكل الاستراتيجيات المراعية لظروف النزاع هي كذلك استراتيجيات للتعليم الجيد.

* بينما تفويض التعليم الجيد هو تقديم تعليم جيد.
* فتفويض التعليم المراعي لظروف النزاع هو: تقديم تعليم جيد وتقييم وتفادي النتائج الغير المقصودة المتعلقة بمساهمة الإعانة التعليمية في النزاع.

فمثلا، يمكن لأحد أن يرى كيف أن تقديم التعليم لللاجئين الذين يعيشون في مخيم أن يكون تعليما ذا جودة. لكن توفير تعليم جيد لللاجئيين الذين يعيشون في المخيم بينما المجتمع المضيف في الجهة الآخرى من السياج لا يستفيد من أي تعليم يمكن أن يفاقم التوتر بين المجموعات ويكون بذلك غير مراع لظروف النزاع.

فمثلا، تقديم المنح للتلميذات هي استراتيجية لتحسين الحصول على تعليم جيد. لكن إذا تعرضت المستفيدات من المنح للتحرش واعتدى عليهن التلاميذ الذكور في طريقهن إلى المدرسة بسبب عدم استفادتهم من المنحة، فإن الاستراتيجية بذلك غير مراعية لظروف النزاع.

فمثلا، دفع رسوم ابتزاز للقوات المتمردة التي تتحكم في الطرق حتى يتم توفير فضاءات مؤقتة للتعلم يستفيد منها الأطفال في الأماكن التي تحت سيطرة المتمردين يمكن أن تكون استراتيجية قصيرة المدى للتعليم الجيد. لكن شرعنة القوات المتمردة وخلق نظام حوافز لتشجيع الاستمرار في النزاع يعتبر أمرا غير مراع لظروف النزاع.

الغرض من مراعاة النزاع هو تقييم النتائج والتبعات الغير المقصودة للإعانة التعليمية وكذلك تغيير البرنامج أو السياسة التعليمية للتقليل من مساهماتها في النزاع.

1. **ماهي الآيني؟**

*شبكة وكالات التعليم في حالات الطوارئ (آيني) هي شبكة عالمية منفتحة تضم أكثر من 10,000 ممارس، تلميذ ومعلم وموظفين في وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الحكومية والمانحين والحكومات والجامعات التي تتعاون في إطار إنساني وتنموي لتضمن لكل فرد الحق في تعليم جيد وبيئة تمدرسية آمنة في حالة الطوارئ ومرحلة التعافي بعد الأزمة.*

1. **كيف ترتبط حزمة آيني للتعليم المراعي لظروف النزاع و التدريب بالأدوات الأخرى المتاحة؟**

مراعاة النزاع حقل قائم بذاته منذ عشرات السنيين وقد زاد الاهتمام بالتعليم والنزاع بداية من سنوات الألفية الثانية. لذلك أنتج عدد من الفاعلين، بمن فيهم أعضاء الآيني، أدبيات وأدوات حول موضوعي النزاع والتعليم. فمثلا نشرت الوكالة الأمريكية للمساعدة الدولية مؤخرا لائحة الآيني لمراعاة النزاع.

بخصوص ما يميز حزمة الآيني للتعليم المراعي لظروف النزاع عن غيرها من الأدوات، فهناك ثلاث نقاط يجب تذكرها:

1. تم تطوير حزمة الآيني للتعليم المراعي لظروف النزاع والتدريب عن طريق عملية تعاونية ومتعددة الوكالات انخرط فيها أكثر من اثني عشر عضوا من أعضاء الآيني. فهي بذلك تمثل شيئا من **التوافق** الواسع أو على الأقل **لغة مشتركة** حول موضوع التعليم المراعي لظروف النزاع.
2. ليست حزمة وتدريب الآيني للتعليم المراعي لظروف النزاع بالأدوات المتحجرة المفروضة من طرف وكالة معينة. بالعكس هي **موارد مرنة** طورها الفاعلون التربويون\التعليميون حتى يتم تكييفها بالطرق التي تجعلها مفيدة في سياقك ولوكالتك.
3. طور أعضاء الآيني مجزوءات حزمة وتدريب الآيني للتعليم المراعي لظروف النزاع وبذلك تكون هذه الأدوات **شاملة للقدرات الفنية لأعضاء الآيني**. على هذا الأساس فإن المحتوى غالبا ما يشبه **أو ينسجم مع المواد التي طورها أعضاء وكالات الآيني** وليس المقصود به أن يحل محلّ أدوات كل وكالة على حدة.

على كل حال، فإن الأدوات لا تجعل التعليم مراعيا لظروف النزاع. فالأشخاص هم المسؤولون عن جعل التعليم يراعي ظروف النزاع. لكم واسع النظر في اختيار الأداة المناسبة أو القيام بتكييف الأداة الأقدر على الدفع باستراتيجيات لا تساهم في النزاع في سياق عملك.

1. **عندي التباس. ماهو الفرق بين حزمة آيني للتعليم المراعي لظروف النزاع وتدريب آيني للتعليم المراعي لظروف النزاع؟**

على مدار 2012 – 2013 ومن خلال عملية تشاركية وتعاونية، طور أعضاء آيني حزمة التعليم المراعي لظروف النزاع. هذه الحزمة هي عبارة عن مجموعة من ثلاث أدوات للدفع بمقاربة لتبليغ البرامج والسياسات التعليمية بشكل يعتمد على تحليل النزاع ويتم توفيره بشكل لا يسبب أي أذى.

تتألف حزمة الآيني من ثلاث أدوات وهي:

* ملاحظات آيني الإرشادية حول التعليم المراعي لظروف النزاع
* مبادئ آيني الإرشادية حول التعليم المراعي لظروف النزاع
* أداة آيني التأملية حول التعليم المراعي لظروف النزاع

في سنة 2014، طور أعضاء آيني سلسلة تداريب حول التعليم المراعي لظروف النزاع وحزمة التعليم المراعي لظروف النزاع وذلك بشكل تشاركي وتعاوني. هناك شكلان من التدريب: تدريب من يومين يتكون من 8 مجزوءات وتدريب من 90 دقيقة يتكون من مجزوءة واحدة. تم تطوير واختبار المجزوءات من طرف مستشار للآيني وكذلك أعضاء الآيني عبر العالم في الفترة بين شهر يناير كانون الثاني ومارس آذار. في بداية أبريل نيسان 2014 سيطلق أعضاء الآيني عملية التدريب.

لقد تم إدراج عناوين المجزوءات أسفله (يمكن لهذه العناوين أن تتغير بعد مراجعة مواد التدريب)

المجزوءة رقم 1: مقدمة للتعليم المراعي لظروف النزاع

المجزوءة رقم 2: عملية تحليل النزاع

المجزوءة رقم 3: التفاعل بين المعايير المحددة للبرنامج والنزاع

المجزوءة رقم 4: استراتيجيات تراعي النزاع للمجال رقم 2: الحصول على التعليم وبيئات التعلم

المجزوءة رقم 5: استراتيجات تراعي ظروف النزاع للمجال رقم 3: التعليم والتعلم

المجزوءة رقم 6: استراتيجيات تراعي ظروف النزاع للمجال رقم 4: المدرسون والعاملون التربويون الآخرون

المجزوءة رقم 7: استراتيجيات تراعي ظروف النزاع للمجال رقم 5: السياسة التعليمية

المجزوءة رقم 8: استراتيجيات تراعي ظروف النزاع للمراقبة والتقييم.

1. ما هو الفرق بين حقيبة أدوات الآيني وتدريب الآيني الخاص بالتعليم في حالات الطوارئ وتدريب الآيني الخاص بالتعليم المراعي لظروف النزاع؟

**تطورت حقيبة أدوات الآيني طوال حياة الآيني. ستجد في هذه الحقيبة العديد من الأدوات التي ترشد العاملين في المجال الإنساني وفي تقديم الإعانات، والمسؤولين الحكوميين وكذلك التربويين الذين يشتغلون في حقل التعليم في حالات الطوارئ. تم ترتيب حقيبة الأدوات حسب الموضوع كمثلا دليل الجيب حول الجندر. كذلك تم ترتيب حقيبة الأدوات حسب الوظيفة كمثلا التدريب وأدوات بناء القدرات. يوجد تدريب الآيني للتعليم في حالات الطوارئ وتدريب آيني للتعليم المراعي لظروف النزاع تحت زر التدريب وتطوير القدرات في حقيبة أدوات الآيني. يمكن أن تحصل على حقيبة الأدوات هذه هنا:**<http://toolkit.ineesite.org/toolkit/Home.php>

طُوِّر تدريب الآيني حول التعليم في حالات الطوارئ طوال حياة الآيني. ويضم هذا التدريب 18 مجزوءة (عروض وأنشطة) حول العديد من الأنشطة المتنوعة. مجزوءة الآيني الثامنة عشرة حول التعليم في حالات الطوارئ هي مجزوءة قصيرة حول التعليم المراعي لظروف النزاع. تم التنسيق بين المجزوءات وتدريبات اليونسكو وكتلة التعليم حول مواضيع شبيهة. يمكن أن تحصل على المجزوءات الثمانية عشرة هنا: <http://toolkit.ineesite.org/toolkit/Toolkit.php?PostID=1129>

تم تطوير تعليم الآيني المراعي لظروف النزاع في سنة 2014. يتألف من ثماني مجزوءات (عروض وأنشطة) حول مواضيع التعليم المراعي للنزاع ومعايير آيني الدنيا. يمكنكم الحصول على هذه المجزوءات هنا: <http://toolkit.ineesite.org/toolkit/Toolkit.php?PostID=1159>

1. أعرف أن العديد من أعضاء الآيني شاركوا في تطوير التدريب. هل شاركت وكالتي؟

**مجموعة آيني الاستشارية الخاصة بالتدريب المتعلق بالتعليم المراعي لظروف النزاع هي مجموعة منفتحة تتكون من مشاركين متطوعين. هذه هي الفرص التي تم توفيرها للآراء والمساهمات: البرنامج والرزنامة، النسخة الأولية رقم 1، الاختبار، النسخة الأولية رقم 2، وأسئلة وأجوبة المؤتمرات عن بعد. تم توفير مواد التدريب في نسخها الأولية للاختبار والملاحظة لمجموعة استشارية من أعضاء الآيني من خلال موقع الآيني على الأنترنت. طوال الأشهر الثلاثة من عملية المراجعة في بداية 2014، استفادت مواد التدريب من الخبرة الفنية لمجموعة واسعة من أعضاء الآيني بمن فيهم: يونيسف-المكتب الجهوي لغرب ووسط أفريقيا، المكتب الرئيسي لليونسيف، يونسكو-المعهد الدولي للتخطيط التربوي، الوزارة الكندية للشؤون الخارجية، التجارة والتنمية، طفل الحرب، أكشن أيد، يونسيف أثيوبيا، سكرتارية الآيني، إبيس\ملتقى المنظمات الغير الحكومية حول التعليم، المعاهد الأمريكية للبحث\الوكالة الأمريكية للمساعدة الدولية\مشروع فرص الفتيات للحصول على التعليم، يونسيف-ليبريا، وزارة التعليم بليبريا، ورلد فجن، لجنة اللاجئين النرويجية وجامعة كولومبيا.**

**بالإضافة إلى هذا تم تنفيذ 55 اختبار لمواد التدريب في أكثر من 20 بلدا. ساعد ما تعلمناه من هذه التجارب على تقوية عملية ومحتوى مواد التدريب بشكل ملحوظ كبير.**

**سيتم تحيين هذه اللائحة كلما راجعنا مواد التدريب.**

1. سأقوم بتقديم التدريب في بيئة متوترة وأعتقد أن النزاع سيندلع بين المشاركين. ماذا علي أن أفعل؟

بالنظر إلى المحتوى والسياق التي يُقَدَّم فيه التدريب فالنزاع أمر وارد. على العموم، يجب على الميسر أن يستعمل العقل ويتعامل مع التوترات المتصاعدة بشكل مقبول ثقافيا. هذه بعض الاستراتيجيات الممكنة.

* قبل التدريب يمكن للميسر أن يناقش اهتمامات المشاركين على تنوعهم والمفجرات المحتملة للنزاع وكيف عولجت هذه القضايا في الماضي مع ممثلي الوكالة المضيفة.
* يمكن للميسر في بداية التدريب أن يقود المجموعة في التفكير والاتفاق حول أرضية قواعد للتدريب تضم كيفية التعامل مع النزاع بطريقة سلمية. ضمت بعض القواعد التي استعملت من قبل: احترام آراء الآخرين وحسن الإنصات لهم والتسامح مع الآراء التي تخالف رأيك. عندما يتم الإخلال بهذه القواعد، يسأل الميسر المشاركين إذا كان هناك إخلال بقواعد العمل في مجموعة ويذكرهم بلطف بضرورة الالتزام بهذه القواعد.
* وقت التدريب، إذا كان المشارك على غير دراية بديناميات المشاركين (العوامل المحركة لسلوكهم) أو مفجرات النزاع يمكن له أن يتعرف على شخص ذي خبرة حتى يرشد الميسر وينبهه إذا كانت هناك بوادر للنزاع وقت التدريب.
* وقت التدريب، يمكن كذلك للميسر استعمال بوادر النزاع كفرصة للتمرن على مراعاة النزاع وذلك بأن يُجَسِّد التسامح واحترام آراء الآخرين ويحترمها عندما تخالف رأيه.
* يمكن كذلك للميسر وقت التدريب أن يحيل على آليات محلية لحل النزاع تسمح لأعضاء المجتمع المحلي بالتعبير عن شكاويهم ومناقشتها بشكل جماعي لكي يجدوا حلا سلميا. عندما يظهر نزاع، يمكن للميسر أن يسأل "كيف يمكن التعامل مع هذا النزاع باستعمال [آلية محلية]؟

**أرغب في تنظيم تدريب التعليم المراعي لظروف النزاع في بيئة سياسية متوترة. ماهي إرشاداتكم الكفيلة بضمان أن استضافة وتخطيط هذا التدريب لا يساهم في التوترات؟**

* قم بإنشاء لجنة للتخطيط تضم جميع المتدخلين من الوكالات المضيفة.
* اتفقوا على الأهداف وعلى الجمهور المستهدف من التدريب.
* تواصل بشكل واضح مع الفاعلين في التعليم وأعضاء الآيني (مثلا من خلال ملتقى المنظمات الغير الحكومية وكتلة التعليم ومجموعة التعليم المحلي إلخ) بشأن التخطيط وعملية اتخاذ القرار بما في ذلك فرص المساهمة بالأفكار والآراء والارتسامات حول التدريب.
* توخى الشفافية في عملية ومعايير دعوة المشاركين وانتقائهم.
* ضع لائحة انتظار للمشاركين الذين لم يتم اختيارهم ولكنهم يريدون المشاركة إذا توفر مكان.
* ناقش مع الميسر طبيعة التوتر السياسي واشتغلوا سويا حتى يتم تعديل محتوى وبيداغوجيا التدريب بشكل يتناسب مع طبيعة هذا التوتر.
* اعتمادا على معرفتكم بالسياق، قم تحديد إذا كانت التوترات بين المجموعات من الحدة بحيث يكون من الأفضل تقديم تدريبين منفصلين.
* ضع قواعد للاحترام والتسامح إلخ في بداية التدريب وارجع إليهم طوال مدة التدريب.

1. **لاحظت أن الجمهور المستهدف بالتدريب يتكون من المسؤولين عن تنفيذ البرامج من المستويات الوسطى وأنا بصدد القيام تيسير التدريب لجمهور مختلف. ماذا علي أن أفعل؟**

**تمت كتابة التدريب بشكل مرن وقابل للتكييف للحاجات المتنوعة لأعضاء الآيني. قم بمراجعة مواد التدريب (شرائح البوربوبت والمطبوعات ودليل الميسر) وكيِّفها حسب جمهورك. تتوفر أغلب المجزوءات على شرائح وأنشطة إضافية يمكن لك أن تستعملها حتى تستجيب بشكل أفضل لحاجات جمهورك. على سبيل المثال، إذا كنت ستقدم المجزوءة رقم 1 لجمهور من الأكاديميين فيمكن لك أن تحدف بعض الشرائح المبسطة حول المواضيع التي يكون فيها التعليم المراعي لظروف النزاع قابلا للتطبيق. يمكن أن تعوض هذه الشرائح بأخرى تتعلق بنقل الموارد وبالرسائل الأخلاقية المُبَطَّنَة وبالعنف البنيوي. تم تصميم مواد التدريب بحيث تكون من المرونة بحيث تتيح لك القيام بالتغييرات التي تراها مناسبة حتى تستجيب لحاجيات المشاركين.**

1. **لاحظت أن بعض الفئات من المشاركين لا تساهم في النقاش. ماذا يمكن أن أفعل لتشجيعهم؟**

**بالطبع، نعتبر أن المشاركة في التدريب تطوعية حتى لا يشعر أحد بأنه من الواجب أن يساهموا إذا كان ذلك يشعرهم بالحرج. رغم هذا فإننا نعتبر أن بعض المشاركين وخصوصا أولئك الذين ينتمون للمجموعات الغير المسيطرة من الممكن أن يكونوا بحاجة لتشجيع إضافي حتي يدلوا بآرائهم القيِّمة. هذه بعض الاستراتيجيات التيسير الذي يُشْرِكُ الجميع التي يمكن أن تجربها:**

* **قبل التدريب، قم بمناقشة ديناميات العمل في مجموعات مع الوكالة المضيفة أو شخص ذي خبرة. قم بتحديد أنواع المشاركين الذين يمكن أن يحتاجوا للتشجيع حتى يساهموا وكذلك قم بتحديد من يجب تشجيعه على الإنصات.**
* **عند بداية التدريب ضع قواعد الإنصات والكلام برفقة المجموعة. قم بالتوضيح بأننا نتعلم من خلال الانصات والكلام واسأل المشاركين كيف يمكن لنا جميعا أن نشارك؟**
* **وقت التدريب وعندما تطرح الأسئلة التأملية تأكد من أنك بحثث في الحجرة كلها عن من يريد أن يساهم. في بعض الأحيان يكون الناس الأكثر خجلا في الخلف ونادرا ما يرفعون أياديهم. يمكن كذلك أن تقول بشكل مباشر "لنسمع من أحد المشاركين الذين لم يساهموا بعد".**
* **إذا لاحظت عددا من المشاركين الذين يتكلمون بشكل متكرر، قم بتغيير ديناميات المجموعات بتغيير مواقع الجلوس و أعضاء المجموعات الصغيرة. يمكنكم كذلك استعمال أسلوب مباشربالطلب من الذين شاركوا أن يمسكوا عن الكلام لمدة 5 إلى 10 دقائق حتى يتسنى للآخرين المساهمة.**
* **في وقت النشاط الذي يتطلب التقييم الذاتي للتحيز، استعملوا وقت النقاش لتفكروا في كيف أن التحيز يمكن أن يؤثر على مساهمة بعض المشاركين.**
* **في وقت استراحة الغداء، إبحث عن المستمعين وأطلب منهم تأملاتهم حول عملية التدريب وشجعهم على تقاسم آرائهم القيِّمة.**

1. كل المجموعة صامتة ماذا يمكن أن أعمل حتى أشجع على المزيد من المشاركة؟

**هناك أسباب كثيرة يمكن ان تكون سببا في عدم مساهمة المشاركين في النقاش. هذه بعض الاستراتيجيات لتشجيع المناقشة.**

* **قبل التدريب، قم بنشاط قراءة حول التدريب حتى تكون للمشاركين مرجعية يعتمدون عليها في ملاحظاتهم.**
* **قبل التدريب، ناقش مع الوكالة المضيفة أي مسائل لغوية أو ديناميات ترتبط بالمجموعة يجب أن تكون على دراية بها.**
* **في بداية التدريب وعندما يقدم المشاركون أنفسهم، إسألهم ماذا يتوقعون أن يستفيدوه من التدريب وماذا يمكن أن يساهموا به. سيحدد لكم هذا النقاط المهمة ومن يمكن لكم الاستعانة به للتفاعل حول مواضيع محددة.**
* **وقت التدريب، أطلب من أحد المشاركين أن يقودوا المجموعة في عملية تنشيطية.**
* **إقسم العرض إلى نصفين وقم بالنشاط في الوسط.**
* **وقت التدريب حافظ على جو مرح وخال من الأحكام. يمكن في بعض السياقات أن لا يكون المشاركون متعودين على الشكل التفاعلي للتدريس أو يكونوا خائفين من إعطاء الجواب الغلط. عندما تخلق جوا مناسبا للتيسير فإنك تشجع على المشاركة.**
* **إبحث في وقت الاستراحة على المشاركين واستقص آراءهم حول ديناميات المجموعة التي يمكن أن تكون خافية عنك.**