

Inter-Agency Peace Education Programme:

المهارات الحياتية الإيجابية

دليل تدريب المدربين
(المكوّن المجتمعي)
المستوى الثالث



المحتويات

الجدول الزمني للدورة التدريبية.....	Error! Bookmark not defined.
تمهيد.....	Error! Bookmark not defined.
ترحيب وتعريف.....	Error! Bookmark not defined.
تقديم الدورة.....	Error! Bookmark not defined.
التوقعات المرجوة من الدورة.....	Error! Bookmark not defined.
تحليل وتحضير جلسات من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية.....	Error! Bookmark not defined.
مراجعة للتربية المبنية على أساس الحقوق.....	Error! Bookmark not defined.
جلسات مراجعة.....	Error! Bookmark not defined.
عرض جلسة (1) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية.....	Error! Bookmark not defined.
التربية على السلام كجزء من عملية التربية العامة.....	Error! Bookmark not defined.
النظرية التنموية لتعلم الكبار.....	Error! Bookmark not defined.
عرض جلسة (2) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية.....	Error! Bookmark not defined.
التعلم التعاوني.....	Error! Bookmark not defined.
مواصفات المدرب الفعال.....	Error! Bookmark not defined.
عرض جلسة (3) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية.....	Error! Bookmark not defined.
مهارات طرح الأسئلة.....	Error! Bookmark not defined.
عرض جلسة (4) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية.....	Error! Bookmark not defined.
التحليل النقدي.....	Error! Bookmark not defined.
أساليب التدريب المختلفة.....	Error! Bookmark not defined.
التقييم.....	Error! Bookmark not defined.
تقييم الدورة.....	Error! Bookmark not defined.
الخلاصة.....	Error! Bookmark not defined.
الملحق الأول: جدول مستويات النمو.....	Error! Bookmark not defined.
الملحق الثاني: إستمارة تحليلية لعروض الجلسات التطبيقية.....	36
الملحق الثالث.....	Error! Bookmark not defined.
الملحق الرابع.....	Error! Bookmark not defined.

الجدول الزمني للدورة التدريبية

اليوم الأول

6	ترحيب وتعريف	0930 - 0900
7	التوقعات	1000 - 0930
8	تحليل وتحضير جلسات من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية	1030 - 10000
	إستراحة	1045 - 1030
9	مراجعة للتربية المبنية على أساس الحقوق	1215 - 1045
11	جلسة مراجعة	1300 - 1215
	إستراحة الغداء	1400 - 1300
11	جلسة مراجعة (تابع)	1445 - 1400
12	عرض جلسة (1) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية	1530 - 1445
	إستراحة	1545 - 1530
13	التربية على السلام كجزء من عملية التربية العامة	1700 - 1545

اليوم الثاني

15	مراجعة لليوم الأول	0930 - 0900
15	علم النفس التنموي - ماسلو وكولبرغ	1030 - 0930
	إستراحة	1045 - 1030
15	علم النفس التنموي - ماسلو وكولبرغ (تابع)	1300 - 1045
	إستراحة الغداء	1400 - 1300
19	عرض جلسة (2) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية	1445 - 1400
20	التعلم التعاوني	1530 - 1445
	إستراحة	1545 - 1530
22	مواصفات المدرب الفعال	1630 - 1545
	ألعاب من دليل المعلم	1700 - 1630

اليوم الثالث

	مراجعة لليوم الثاني	0930 - 0900
26	عرض جلسة (3) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية	1015 - 0930
27	مهارات طرح الأسئلة	1100 - 1015
	إستراحة	1115 - 1100
29	عرض جلسة (4) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية	1200 - 1115
30	التحليل النقدي	1300 - 1200
	إستراحة الغداء	1400 - 1300
31	أساليب التدريب المختلفة	1500 - 1400
	إستراحة	1515 - 1500
34	التقييم	1600 - 1515
36	تقييم الدورة	1630 - 1600
	توزيع الشهادات والخلاصة	1700 - 1630

تمهيد

يتوجّه هذا الدليل إليك بصفقتك مدرباً للمدرّبي. وهو يتناول مفهوم "التدريب الجيد" والمهارات اللازمة لتطويره. لا تقتصر الإفادة من هذه المهارات على برنامج التربية على السلام وحسب، بل تمتدّ لتشمل كافة أوجه الحياة المهنية للأشخاص الخاضعين للتدريب.

إنّه المستوى الثالث من تدريب المدرّبين. لقد تمّ تضمين الدورات أجزاء للمراجعة وذلك لضمان الترابط بين دورة وأخرى. يهدف هذا المستوى إلى توضيح المستويين السابقين وترسيخهما والانطلاق منهما. فقد يستلزم ذلك منك، بصفقتك مدرّباً، استخدام دليل التدريب للمستويين الأول والثاني.

تأكّد من أنّ الشهادات قد حضّرت ووقّعت من قبل السلطات المختصة.

على الرغم من أنّ هذا البرنامج ليس معيارياً، فقد صمّم ترتيب الجلسات لتوفير نوع من التوازن.

تقتضي فلسفة التربية على السلام من المشاركين في البرنامج أن يكونوا قدوة للآخرين فيعكسوا روحية البرنامج؛ وهذا بالطبع ينطبق أيضاً على المدرّبين! يُتوقع منك استيعاب كافة العناصر الواردة في دليل ورش العمل المجتمعية وتطبيقها بشكل ناشط.

لقد تمّ تضمين هذا الدليل خانات أفردت للنقاط الرئيسة الخاصة بك بصفقتك المدرب. أمّا الأنشطة والأفكار الواردة بشكل نصوص عادية، فهي تلك التي يمكنك تبادلها ومناقشتها مع المشاركين. إحرص دائماً على قراءة الخانات والنص العادي قبل البدء بالجلسة وذلك للإطلاع على سير الجلسة.

إستخدم نقاط النقاش التي يطرحها المشاركون كأمتلة وأدوات لتدعيم الاستنتاجات. (إذا شعر المشاركون "بالملكية النفسية" للبرنامج، فسيتمكّنون من استيعاب مضمونه وفلسفته بشكل أفضل).

تشمل ملاحق دليل التدريب ألعاباً وأنشطة لكسر الجليد والمراجعة. كما هنالك أسئلة للمراجعة تركز على الجدول الزمني وموزعة على المواضيع التي تمت تغطيتها في اليوم السابق.

ترحيب وتعريف

إحرص على أن يرحب مسؤول رفيع المستوى بالمشاركين أو رحب بهم أنت بنفسك.
واحرص أيضاً على أن تضم المجموعة أشخاصاً سبق وتعرفوا على بعضهم البعض خلال دورة التدريب الثانية. يمكنك عند الضرورة استخدام أحد أنشطة التعريف من المستوى الأول.

تقديم الدورة

جلسة مفكرة ونقاش

الأهداف

تمكين المجموعة من التركيز على مضمون الدورة
توليد قناعة لدى المدربين بأن طريقة تعليمهم إنما هي تجسيد لحقوق الإنسان

صُممت هذه الدورة لصقل مهاراتك وتحسين فهمك لمضمون برنامج التربية على السلام ومنهجيته، ولمساعدتك على فهم الطرق والقيم والمواقف الضرورية التي تساعد على تحقيق تغيير سلوكي وموقفك لديك ولدى تلاميذك. مما يعني أنه عليك تطبيق كل ما تعرفه عن حقوق الإنسان في هذا الصف. وبما أن برنامج التربية على السلام هو برنامج سيروري، فأسلوب التعليم لا يقل أهمية أبداً عن المادة التي يتم تعليمها.

ابدأ بمراجعة للمستويين الأول والثاني. إتبع طريقة المفكرة (Brainstorm) ضمن مجموعات صغيرة.
أطلب من المشاركين تعداد الجوانب التي استوعبوها وتحديد المجالات التي تتطلب منهم المزيد من العمل.

التوقعات المرجوة من هذه الدورة

الأهداف

تمكين المدرب من فهم حاجات المجموعة وتلبيتها.
تركيز اهتمام المشاركين على أهداف الدورة (لضمان استعدادهم الفكري).

نشاط لمجموعة صغيرة

قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة.

أطلب من المشاركين مناقشة ما يتوقعون تحقيقه من خلال هذه الدورة.

أعط كل مجموعة ورقة كبيرة (يمكن أخذها من لوح ورقي) واطلب من الأعضاء التناقش في ما بينهم بشأن توقعاتهم، ومن ثم كتابتها على الورقة. ذكّرهم بما سبق لهم تدوينه من قبل.

ضع كافة اللوائح أمام الصف وصنّف النقاط ضمن مجموعات.

راجع اللوائح، واطلع المشاركين على أقسام الدورة التي ستلبي توقعاتهم.

يمكنك أيضاً مناقشة أنواع التوقعات التي قد تكون لدى مجموعات معينة.

تحليل وتحضير جلسات من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

نشاط لمجموعة صغيرة	الأهداف مساعدة المشاركين على فهم الأنشطة وهيكلتها. إطلاع المشاركين على الأنشطة وطريقة تنفيذها
--------------------	--

قسّم المشاركين إلى مجموعات. يجدر بكل مجموعة تضمّن ثلاثة إلى خمسة أشخاص. حدّد لكل مجموعة جلسة من فصول "التعاون"، "التحليل"، "حلّ المشاكل"، "حلّ المشاكل الحقيقية"، "حقوق الإنسان" و"المصالحة".

أمهل المجموعات خمساً وأربعين دقيقة للاطلاع على الجلسة وتحضير العرض التطبيقي. إنّه الوقت المحدّد للتحضير.

يجدر بكل مجموعة عرض جلساتها. (ثمّة وقت مخصّص لذلك خلال الدورة.)

يعمد عندها المشاركون المتبقّون إلى إجراء تحليل معمّق لسبل تحسين النشاط، وذلك باستخدام إستمارة التقييم في الملحق الأوّل

إفسح المجال أمام النقاش الحرّ حول أية صعوبات قد تواجه المشاركين خلال تنفيذ هذه الأنشطة.

مراجعة للتربية المبنية على أساس الحقوق

<p>محاضرة ونشاط لمجموعة صغيرة</p>	<p>الأهداف</p> <p>مراجعة عناصر المقاربة المبنية على أساس الحقوق مع المشاركين</p> <p>ترسيخ ضرورة المقاربة المبنية على أساس الحقوق بالنسبة إلى التربية على السلام</p>
-----------------------------------	--

تدرج التربية المبنية على أساس الحقوق مبادئ حقوق الإنسان (بما في ذلك اتفاقية حقوق الطفل) في كل من التخطيط والمقرر التعليمي وتنفيذ البرنامج التربوي. فهذه المبادئ هي التي تقوم عليها التربية على السلام.

لا تتحقق المقاربة المبنية على أساس الحقوق إلا من خلال الترسخ المتبادل بين مكوّني المضمون والمنهجية. تركز هذه المقاربة على المنهجية وآلية التعليم بقدر ما تركز على المضمون.

<p>نقاط النقاش الرئيسية للمجموعة الأولى</p> <ul style="list-style-type: none"> المستوى النظامي والمستوى الفردي إشراك فعال لكامل المجتمع المتعلم معاملة كافة أعضاء المجتمع معاملة كريمة ومحترمة 	<p>قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة</p> <p>أشرح لهم أنه يجدر بكل مجموعة مراجعة جزء من العمل الذي تمّ إنجازه خلال التدريبات الأخيرة على المنهجية المبنية على أساس الحقوق، وتحضير عرض بهذه المراجعة لتقديمه أمام كافة المشاركين.</p> <p>أطلب من المجموعة الأولى مراجعة الملحة العامة عن المنهجية المبنية على أساس الحقوق.</p> <p>أطلب من المجموعة الثانية مراجعة كيف يمكن للمدرّب تنفيذ مقاربة مبنية على أساس الحقوق.</p> <p>أطلب من المجموعة الثالثة مراجعة مضمون المقاربة المبنية على أساس الحقوق.</p> <p>أطلب من المجموعة الرابعة ملء جدول المقاربات التربوية الجيدة التي تعكس المقاربة المبنية على أساس الحقوق.</p>
<p>نقاط النقاش الرئيسية للمجموعة الثانية</p> <ul style="list-style-type: none"> تأمين أنشطة متنوعة مثل العمل الفردي، العمل ضمن مجموعات صغيرة، العمل ضمن مجموعات كبيرة، الأبحاث، لعب الأدوار، الألعاب وغيرها من الأنشطة التي تتسم بهدف تعليمي عملية تعليم تفاعلية، تعزّز مستوى أعلى من المهارات المعرفية والعاطفية تحلّي المدرّب بمهارات جيدة في طرح الأسئلة بيئة نفسية سليمة 	

<p>نقاط النقاش الرئيسية للمجموعة الثالثة</p> <ul style="list-style-type: none"> سلسلة من الأنشطة المبنية على التعلم الاستكشافي هيكليّة مقرر تعليمي تساعد المتعلم على بناء المفاهيم مضمون ينطلق من الأنشطة والنقاشات تمنّع المدرّب بمهارات جيدة في طرح الأسئلة بيئة نفسية سليمة

الجدول الخاص بالمجموعة الرابعة

مقاربة مبنية على أساس الحقوق	ممارسات تربوية سليمة	المادة من اتفاقية حقوق الطفل
الإدماج (عدم التمييز على أساس الجنس، الدين، الوضع الاجتماعي، الانتماء العرقي/القبلي، إلخ).		2 28 30 18
الاحترام		الديباجة 12، 13
التعلم حسب الطاقة		13، 12، 8
الحماية		34، 33، 32، 16
الفرص المتكافئة		2
الأمان		37، 34، 19

جلسات مراجعة

نشاط لمجموعة صغيرة	<p>الأهداف</p> <p>مراجعة التدريب السابق مع المشاركين والتركيز على المجالات التي لم يفهموها</p> <p>خلق "جسر" بين مستويي التدريب السابقين والمستوى الحالي</p>
--------------------	--

راجع لوائح التوقعات وعالج المكونات التي سبق وظهرت في مستويي التدريب السابقين، وذلك بالترتيب نفسه المعتمد في الدليل.

لا تنطرق إلى موضوع علم النفس إذ أن هذه الدورة تتضمن مستويات أعلى من علم النفس.

إبحث عن مستويات تعلم أعلى في المجالات التي تراجعها مع المشاركين.

عرض جلسة (1) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

<p>نشاط لمجموعة صغيرة</p>	<p>الأهداف مساعدة المشاركين على فهم الأنشطة وهيكلتها. إطلاع المشاركين على الأنشطة وطريقة تنفيذها.</p>
<p>هذا الوقت مخصص لتقوم إحدى المجموعات الصغيرة بعرض جلستها التطبيقية. تأكد من أن المجموعات تفهم أن الدروس قد صُممت على أساس "ماذا يحصل لو/عندما..." والنقاشات التي تترتب عن ذلك.</p> <p>ذكر المشاركين الآخرين أن عليهم التجاوب مع التعليم وكأنهم تلاميذ الصف.</p>	

لا تهدف هذه الدروس إلى إعطاء الجواب "الصحيح" بل هي نشاطات وألعاب تجسد ما يحدث في الحياة الحقيقية. فالدروس قد صُممت ليكتشف المتعلمون طريقة استجابتهم والسبيل لتحسينها.

من الضروري أن يشعر المتعلمون "بملكية" نفسية حيال المعارف والمهارات الجديدة، لذا فلا بد من إشراك كافة المتعلمين في الدرس. لا تكثف أبداً باختبار مجموعة صغيرة لتطبيق لعبة أو نشاط ما؛ يجب إشراك الجميع.

<p>تحقق من مدى التزام المدربين بمخطط الجلسة ومدى فهمهم لها. تحقق أيضاً من مهاراتهم التدريبية الأساسية: العمل على اللوح، مراقبة المجموعة، مدى انحيازهم في ما يتعلق بمن يختارون للإجابة على الأسئلة، مدى إصغائهم إلى المشاركين، ومدى وضوح طريقتهم في التواصل والمستوى اللغوي الذي يعتمدونه.</p> <p>عند نهاية الجلسة، إسأل أعضاء المجموعة عن تعليقاتهم ثم قدّم ملاحظاتك الخاصة. احرص على تقديم التعليقات الإيجابية، من دون إغفال الجوانب التي تحتاج إلى التحسين.</p>

التربية على السلام كجزء من عملية التربية العامة

الأهداف

تمكين المشاركين من إدراك قيمة التربية على السلام بالنسبة إليهم كمدرّبين وموظّفين في مجال التربية
مساعدة المشاركين على إدراج التربية على السلام في رويّة التعلّم المجتمعي وتعلّم الكبار

نشاط فردي ولمجموعة صغيرة
نقاش مفتوح

يجدر بالمشاركين العمل بشكل فردي في بداية هذا التمرين.
بعدما ينتهي معظم المشاركين من وضع لائحتهم، أطلب منهم العمل ضمن مجموعات من ثلاثة أشخاص والجمع بين لوائحهم، على ألاّ تتّم كتابة أيّ عنصر أكثر من مرّة واحدة.
أطلب من إحدى المجموعات قراءة اللائحة التي توصّلت إليها وكتابتها على اللوح الورقي أو اللوح العادي.
أطلب من أعضاء المجموعات الأخرى إضافة عناصر من لوائحهم لا تظهر على اللوح.
أضف هذه العناصر إلى اللائحة المكتوبة على اللوح.
إطرح الأسئلة كجزء من نقاش مفتوح.

إطرح هذه الأسئلة على المجموعة لحثّها على النقاش.

لأنها مقومات التدريب الفعال؛ ممّا يؤدي إلى التعلّم الفعال.

يستلزم المتعلّمون الكبار اتّصال المادة المتعلّمة بحياتهم والتحفيز والتطبيق العملي إلى جانب ضرورة احترام تعلّمهم الخاص. يسمح لهم النهج التشاركي بربط عملية التعلّم بتجاربهم الخاصة، وتعزيز بالتالي فعالية التعلّم.

يمكن ذلك، إلّا أنّ الواقع يكون أقلّ بكثير. يجدر بالمتعلّم والمدرّب أن يكونا قدارين على نقل المهارات والمواقف.

إستناداً إلى كلّ ما تمّ تناوله في معرض دورة تدريب المدربين، عدّدوا عناصر التدريب على التربية على السلام التي يمكن نقلها بسهولة إلى البرامج المجتمعية الأخرى.

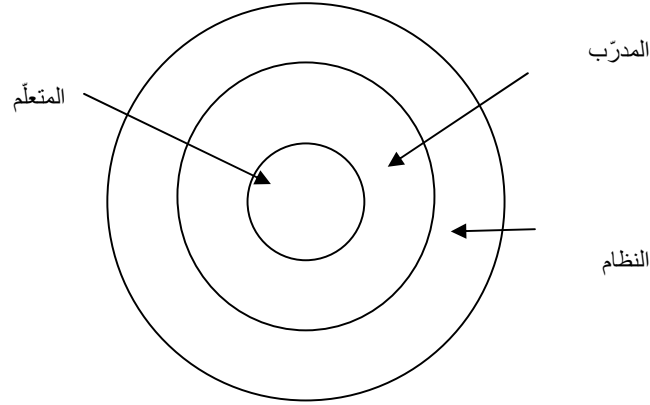
لماذا برأيكم تُعتبر هذه العناصر مفيدة؟

المضمون والمنهجية في التربية على السلام مترابطان بشكل وثيق. لا يمكن تعليم التربية على السلام بشكل فعال من دون اعتماد المقاربات التفاعلية والتشاركية. لماذا؟

هل يمكن أو يُستحسن تعليم التربية على السلام فقط من خلال المنهجية (أي من دون أيّ مضمون محدّد)؟ إذا كان ذلك ممكناً، فما هي مسؤوليات المتعلّم؟

ما هي مسؤوليات المدرّب؟

كيف يمكنك التحقق من أن التعلّم قد تم بالفعل؟



أشّر إلى أن المتعلّم (في منهجية التربية على السلام) هو دائماً في مركز عملية التعلّم. المدرّب ضروري للآلية إذ أنّه يزوّد جزءاً من التجربة التعلّمية.

ما الذي ينتمي إلى الدائرة الخارجية؟ ما الذي يجدر بنا فعله لتأمين بيئة داعمة لتعلّم برنامج التربية على السلام؟

أكتب الاقتراحات على الدائرة الخارجية من الرسم. إفصح المجال لنقاش طرق ترسيخ النظام وتدعيمه من أجل تأمين بيئة بناءة لتعلّم برنامج التربية على السلام.

النظرية التنموية

نشاط لمجموعة صغيرة	<p>الهدف مساعدة المشاركين على فهم مجالات النمو التي تؤثر في تعلم برنامج التربية على السلام</p>
--------------------	---

أطلب من المشاركين تحديد النظريات المجسدة في الرسم البياني أدناه. قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة واطلب منهم إعطاء أمثلة عن كلّ من هذه المستويات لإظهار كيفية تفاعلها بعضها مع بعض.



عندما يرغب الأشخاص في الانتماء إلى مجموعة معينة، يتصرفون بما يتوافق مع هذه المجموعة. إنها مرحلة الامتثال للنظم الاجتماعية. يدرك الأفراد في هذه المرحلة وجود بعض القواعد في مجموعتهم أو في مجتمعهم، ويفهمون أنّ هذه القواعد ضرورية لحسن سير المجموعة. يمثل الأفراد في هذه المرحلة بالقواعد إذ يتماهون مع فلسفتها (لأنهم جزء من المجموعة). فتصبح الأفعال رهناً بما يراه الأشخاص المحيطون بهم كأفعال "صالحة".

يدرك كافة الأشخاص أنّ هنالك قواعد ويحاولون "خرقها" أثناء مراحل نموهم ليروا مدى تماسكها. هذا جزء طبيعي من عملية النمو.

الجزء الثاني من مرحلة الامتثال للنظم الاجتماعية تتطابق أيضاً مع مستوى الانتماء إذ أنّ الأشخاص يفهمون شيئاً فشيئاً أنّهم ينتمون إلى مجموعة أكبر من مجتمعهم الضيق المباشر. يتطابق هذا المستوى مع تطوّر فهمنا للعالم المحيط بنا في المقرّر التعليمي (في الدراسات الاجتماعية أو الجغرافيا، يغطّي المقرّر التعليمي في هذه المرحلة البلدان والقارات الأخرى). هذه هي المرحلة التي يصبح فيها الأشخاص "أعضاء مسؤولين في المجتمع" ويتصرفون تبعاً لدورهم في المجتمع.

مرحلة ما وراء النظم العرفية هي عندما يتصرف الأفراد تبعاً "للمبادئ التي تنطلق منها القواعد". تتطابق هذه المرحلة مع مستوى تقدير الذات إذ يفهم الأفراد مكانتهم الخاصة في المجتمع. ويشعرون بقدر كاف من الثقة، فيدركوا متى يجب تعديل "القواعد"، على أن تتم هذه التعديلات تبعاً "للعادلة" المتأصلة فيها بمعناها الأشمل.

يبدأ المتعلمون في هذه المرحلة بتقبّل مسؤولية الالتزام بالقواعد. ومع أنّهم يستمرون باللجوء إلى "سلطة أعلى" عندما يعجزون عن حلّ النزاعات، إلا أنّهم يستطيعون مناقشة القواعد سوياً. فقد استوعبوا أنّ القواعد وجدت لتسهّل أمور الحياة. بدأوا يفهمون مبدأ القاعدة وبالتالي أيّ من القواعد يمكن تعديلها من دون انتهاك المبدأ الذي تقوم عليه. يتطلب ذلك درجة عالية من القدرة التحليلية والحسّ الأخلاقي (ما هو عادل حقاً لكافة الفرقاء).

يتطابق مستوى تحقيق الذات مع الأخلاقيات الحقيقية (المبادئ الكامنة خلف القواعد). تركز كافة الأفعال في هذه المرحلة على التفكير بمبادئ العدل الأخلاقي التي تستنبط منها القوانين الأخلاقية. تأتي مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على المستوى التالي: إنّ بعض عناصر الأخلاق أهمّ من أيّ مجتمع أو ثقافة واحدة، وهي مشتركة بين كافة البشر. هذه هي المرحلة التي يقوم بها الفرد بالعمل "الصائب" لأنّه صائب عالمياً. يتوصّل الأفراد في هذه المرحلة إلى فهم الأخلاقيات والعيش بمقتضاها لأنهم قد استوعبوا القواعد الأخلاقية وفهموا أنّ هذه هي "الطريقة" الصحيحة للعيش. هذا مستوى عالٍ جداً لا يبلغه العديد من الناس. إلا أننا من خلال التربية على السلام، نبذل جهدنا لارتقاء بالأطفال إلى هذه المرحلة تحديداً.

وزّع على المشاركين الجدول التالي كورقة عمل (يرجى مراجعة الملحق الأول).
قسم المشاركين إلى مجموعات صغيرة (متنوعة) واطلب منهم تحديد أنواع السلوكيات التي قد تنتج عن تفاعل كلّ من هذه المجالات.

لقد أوردنا بعض الأمثلة بأحرف زاهية لمساعدتك على بدء النشاط.

النمو الاجتماعي النمو الأخلاقي	الحاجات الأساسية (غذاء، ماء، مأوى)	الأمان الجسدي	الأمان العاطفي (الانتماء)	تقدير الذات	تحقيق الذات
<p>← ما قبل القوانين. ↓ لا قواعد</p>	أخذ ما توفر من طعام لنفسنا	تقتصر الحماية على حماية الفرد الخاصة	التنافس بين الأشقاء: عندما يرغب الطفل في الاستحواذ على كامل محبة أهله واهتمامهم	الأشخاص الذين يعتقدون أنهم يقدرون أنفسهم ولكنهم لا يشعرون بالرضى عن أنفسهم إلا بقدر ما يشعرون بتفوقهم وبأنهم أفضل من غيرهم	غير ممكن
القواعد المطلقة	إنظار الطعام والماء بصمت وفقاً للقواعد	عندما يتم توفير الحماية للأشخاص المقبولين في مجتمع معين	عندما يمثل الأشخاص للقواعد الخاصة بقدر الحب ونوعه الذي يمكنهم تبادله، مثل المحرمات الثقافية التي تحدد من يستطيع الزواج بمن	عندما يبدأ الأشخاص بالشعور بالرضى عن أنفسهم لتكيفهم مع المجتمع	غير ممكن
المبادئ الكامنة خلف القواعد	فهم الحاجة إلى تشارك الموارد من أجل تلبية الحاجات الأساسية لدى الجميع	عندما يسود اعتقاد بأن لكل شخص (حتى ولو كان مستبعداً) الحق في الحماية	عندما يسود اعتقاد بأنه على الرغم من انتماء الفرد إلى مجموعات معينة، فكافة الأفراد في كافة المجموعات يتمتعون بالحقوق نفسها	عندما يبدأ الأفراد بفهم أنفسهم والتصرف وفقاً لنظام القيم الخاص بهم (الذي تم تطويره انطلاقاً من نظام القيم المعتمد في المجتمع)	عندما يشعر الأشخاص بالرضى عن أنفسهم وعمّا هم عليه، ويفهمون علّة وجود القوانين الاجتماعية وبالتالي ما هي القوانين التي يمكن تعديلها لتحسين وضع الجميع
الأخلاقيات	عندما يحرص الفرد على تلقّي الجميع لنصيبهم من الموارد	عندما يضمن الفرد حصول الجميع على الحماية	عندما يضمن الفرد معاملة سائر الأشخاص في كافة المجموعات معاملة متساوية ومحترمة	عندما يشعر الأشخاص بالرضى عن أنفسهم بشكل منفتح؛ ويدركون نقاط قوتهم وضعفهم، ويتقبلون الآخرين كما هم، من دون قياس شخص ومقارنته بآخر	عندما يعرف الأشخاص أنفسهم وموقعهم في هذا العالم. فيتصرفوا بحسب نظام قيم عال للغاية، يطوّرونه لكي يتلاءم فعلياً مع احتياجات العالم الذي يحيط بهم

عرض جلسة (2) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

مساعدة المشاركين على فهم الأنشطة وهيكلتها.
إطلاع المشاركين على الأنشطة وطريقة تنفيذها.

هذا الوقت مخصص لتقوم إحدى المجموعات الصغيرة بعرض جلستها التطبيقية.

هذه الجلسات ليست مخصصة "لإخبار" الآخرين كيف عليهم الاستجابة. فهي مصممة لمساعدة المشاركين على استكشاف حالات معينة، ومن خلال إضافة أبعاد وجوانب جديدة، تطوير طرق أكثر إيجابية لمواجهة مختلف القضايا والمشاكل.

من الضروري أن يشعر المتعلمون "بملكية" نفسية حيال المعارف والمهارات الجديدة، لذا فلا بد من إشراك كافة المتعلمين. لا تكف أبدأ باختيار مجموعة صغيرة لتطبيق لعبة أو نشاط ما – يجب إشراك الجميع.

تحقق من مدى التزام المدربين بمخطط الجلسة ومدى فهمهم لها. تحقق أيضاً من مهاراتهم التدريبية الأساسية: العمل على اللوح، مراقبة المجموعة، مدى انحيازهم في ما يتعلق بمن يختارون للإجابة على الأسئلة، مدى إصغائهم إلى المشاركين، ومدى وضوح طريقتهم في التواصل والمستوى اللغوي الذي يعتمدونه.

عند نهاية الجلسة، إسأل أعضاء المجموعة عن تعليقاتهم ثم قَدِّم ملاحظاتك الخاصة. احرص على تقديم التعليقات الإيجابية، من دون إغفال الجوانب التي تحتاج إلى التحسين.

التعلّم التعاوني

نشاط لمجموعة صغيرة	<p>الهدف مساعدة المشاركين على فهم أهمية التعاون لضمان فعالية عمل أية مجموعة</p>
--------------------	--

قسّم المشاركين إلى مجموعات من خمسة أو ستة أفراد، واعطهم مسألة لحلّها [مثل نشاط "الذئب والمعزة والملقوفة واجتياز النهر" من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية].

أطلب من المجموعات حلّ هذه المسألة وراجع الحلول التي قدّموها.

من تكلم من المجموعة؟

من تولّى شرح المسألة للآخرين؟

من تولّى الكتابة أو الرسم؟

هل كان الأشخاص مستعدين للاعتراف بعدم فهمهم ضمن المجموعات الصغيرة؟

سنحاول الآن القيام بتمرين آخر؛ راقبوا جيداً من يقوم بأدوار معيّنة ضمن مجموعتكم وما مدى التعاون في ما بينكم.

يجدر بكلّ مجموعة تخيل نفسها في غرفة أرضها من الإسمنت، وحيث ثمة أنبوب مصبوب داخل الأرض.

أخبر المجموعات أنّها تمتلك: بعض العسل (أو أية مادة لزجة)، بعض رقائق الشوفان أو أيّ نوع من الطحين، علاقة ثياب حديدية ومطرقة.

إذا سأل أحدهم ما إذا كانوا يملكون أيضاً المستوعبات التي توضع فيها هذه الأشياء، فالجواب هو نعم.

أرسم صورة كرة الطاولة داخل الأنبوب على اللوح

ثمة كرة طاولة عند

منتصف الأنبوب. الأنبوب والكرة متساويان بالقطر (العرض).

عليكم، من خلال استخدام أحد أو كافة هذه الأشياء، والاستعانة بأفراد مجموعتكم، العثور على عشر طرق مختلفة لإخراج الكرة من الأنبوب من دون إتلاف الكرة أو الأنبوب أو الأرض.

أمهل المجموعات ثلاثين دقيقة لإيجاد الحلول، ثم ادعهم إلى اجتماع عام.

سوف تلاحظون أن عددا من الحلول المقترحة تعتمد على المبدأ نفسه، إلا أن التفاصيل هي التي تتغير. إذا توجب عليكم تصنيف الحلول المقترحة، أي اسم تطلقون على مختلف الفئات؟ *بشكل عام، "دفع الكرة أو" سحب الكرة".*

يسمح التعلم التعاوني لمجموعة معينة باكتشاف عدة حلول لمشكلة محددة. فعندما يجد شخص بمفرده الحل، لا يكون هذا الحل دائماً هو الأنسب والأفضل.

كما أن المتعلمين بحاجة إلى تقبل أفكار الآخرين المختلفة وإدراك أن ثمة طرق عديدة لحل مسألة معينة. وهم يستفيدون أيضاً من التعليم من خلال النظراء إذ غالباً ما يتعلمون بشكل أسهل من أشخاص آخرين عندما يكونون عاجزين عن فهم ما يحاول المدرس قوله.

سيفهم المتعلمون عامة المبادئ، ولكنهم سيكتشفون طريقتهم الخاصة في القيام بأمور معينة؛ **فما هو مختلف ليس بالضرورة خطأ، بل فقط مختلف.**

لا يجدر رفض أية إجابة ما لم تكن خاطئة تماماً. مع الكم الهائل من المعلومات الجديدة في عالمنا اليوم، لا بد لنا من فهم والتعود على فكرة وجود أمور كثيرة مختلفة من دون أن تكون خاطئة.

عد الآن إلى المدركات الحسية.

ما علاقة ذلك بالطريقة التي نتبعها في التعليم والطريقة التي يتعلم المتعلمون من خلالها؟

إفسح المجال لنقاش مفتوح.

مواصفات المدرّب الفعّال

محاضرة ونقاش

الأهداف

تطوير مفهوم التعليم الجيد

مساعدة المشاركين على فهم البيئة النفسية التي يؤمّنّها المعلم

قد تتراكم مزايا المدرّب الجيد ليصبح أشبه "بالإنسان المثالي". هذا أمر غير واقعي. فالمدرّبون الجيدون هم الذين يطبّقون عناصر المقاربة المبنية على أساس حقوق الإنسان على التعليم. فيحترموا المتعلّمين وأنفسهم وزملاءهم في المجتمع.

بشكل أساسي، ما نريده من المدرّب ينطوي على ثلاث طبقات:

- وعي وتحسّس للمتعلّمين وحاجاتهم.
- فهم لقواعد التربية المبنية على أساس الحقوق والتربية على السلام.
- إمتلاك أساس متين من المعارف والمهارات والتحضير الملائم لتطوير المعارف والمهارات والسلوكيات والمواقف لدى المتعلّمين.

إذا رأيت ذلك مناسباً، أطلب من المشاركين تعداد المهارات والمواقف التي يمكن تعلّمها من خلال المدرّبين وتلك التي تُعتبر مواهب فطرية.

ما هي المزايا التي يمكن تعلّمها واكتسابها؟

كيف يمكننا تعلّم هذه المزايا؟

يمكننا جميعاً تنمية مزايا معيّنة مثل النزاهة والصراحة والانفتاح والوعي وتعزيزها من خلال التدرّب على مهارات محدّدة مثل:

مهارات الإصغاء

مهارات الملاحظة

مهارات طرح الأسئلة

التعاطف (فهم وجهات نظر الآخرين)

[هذا بالإضافة إلى المهارات التربوية التعليمية].

مهارات الإصغاء. وهي تشمل الإصغاء إلى كلمات المتعلّم. كما تتضمّن الإصغاء إلى ما يُقال، والإصغاء إلى دوافع المتعلّم وحاجاته (لم يسأل هذا السؤال؟). تتضمّن أيضاً إفهام المتعلّم أنّك تصغي إليه (الحركات الجسدية: الميل إلى الأمام، النظر إليه، هزّ الرأس للموافقة، إلخ.). وتعني هذه المهارات أيضاً أنّه بجدر بك الإصغاء حقيقة، ليس فقط للإجابة، ولكن لاستيعاب ما يقوله المتكلّم.

- لا تخف من التزام الصمت أثناء عملية الاستيعاب لما قاله المتكلّم.

فذلك يتيح لك الوقت للاستجابة فعلاً لما يقوله المتكلم حقيقة. إذا لم تكن واثقاً ممّا يسأله المتكلم، أعد صياغة السؤال وتأكد منه إذا كان ذلك حقيقة ما عناه؟

تنبّه إلى أنّ المتعلمين قد يقولون أشياء أحياناً تخفي ما يعنونه في الحقيقة. يجدر بالمدرّب "الإصغاء" إلى ما لا يُقال أو ما يُلمح إليه. من الضروري أن يتمتع المدرّب عن الافتراض أو الاستنتاج بسرعة، إذ عليه اتخاذ الحيلة وأن يكون منفتحاً لفهم ما يريد المتعلم قوله.

يجب ألا يغيب عن بالك مستوى نموّ المتعلمين المعرفي والعاطفي. فهم قد يكونون عاجزين عن التعبير عمّا يعنونه، فيتحتّم عليك الإصغاء جيداً وطرح الأسئلة عليهم (من دون أية عدائيّة) لكي تفهم قصدهم.

مهارات الملاحظة. احرص على النظر إلى كافة المتعلمين. يركّز معظم الأشخاص أكثر على جهة واحدة من الصفّ – فالعسراوي يركّز على الجهة اليسرى والأيمن على جهة اليمين. إذا كنتم تجلسون في دائرة، قد يسهل إغفال المتعلم الجالس بالقرب منك أو من جهتك. لذا، فيجب التنبّه إلى هذا الأمر وقصد النظر إلى هذه النواحي التي غالباً ما تهملها؛ فذلك من شأنه إشعار المتعلمين بأنك تنتبه إليهم جميعاً. استخدم نظرك المحيطي لرؤية من يريد التكلّم والطلب من المتعلمين الصامتين والهادئين المشاركة.

بيّن للمشاركين كيفية تطبيق ذلك، أي إمكانية ملاحظة ثلثي القاعة (والنظر إلى الثلث المخفي) بغضّ النظر عن جهة اللوح التي يقف فيها المعلم، بالإضافة إلى فكرة النظر المحيطي. أطلب من المشاركين التمرّس على النظر "من زاوية العين".

تشكّل الملاحظة جزءاً هاماً من عمليّة التواصل. أثناء التفاعل مع مجموعة معيّنة، ستساعدك مهارات الملاحظة على التنبّه إلى

- المتكلمين الذين يشعرون بالانزعاج
- فهم ما لا يُقال بقدر ما تفهم ما يُقال
- خلق نوع من الوعي الذي يساعد على التعاطف.

التواصل.

يجدر بالتواصل أن يكون واضحاً ومباشراً.

تكلم بشكل واضح لكي يتمكّن الجميع من سماعك. لا يعني ذلك أنّه عليك الصراخ، بل التحدّث (واللفظ) بشكل واضح وبصوت مرتفع لكي يتمكّن الجميع من سماعك، بمن فيهم الجالسون في الجهة الخلفيّة من القاعة.

إنّبه جيداً، فالتواصل الحقيقي هو ما تقوله. ما هو المقصد الأساسي ممّا يُقال؟ يجب إبراز المقصد بشكل واضح للمتعلّمين؛ عليهم إدراك ما هو المقصد الرئيسي. أمّا حين تحيط النقطة الرئيسيّة بالحشو والحديث غير المهمّ من دون التشديد على ما هو أساسي، فقد يتوقّف المتعلم عن الإصغاء قبل تبيان المقصد الأساسي، أو أسوأ من ذلك، فهو قد يولي الثانوي والأساسي القدر نفسه من الأهمية.

نظّم عملية التواصل بشكل يسمح بإبراز النقاط الأساسية في حديثك. لا تفترض أبداً أن كل ما يُقال هو بالأهمية نفسها. فهذا غير صحيح.

إسمح بطرح الأسئلة كلما سنحت الفرصة. فالإجابة على أسئلة المتعلمين أهم من قول ما تريده - فهم الذين يتعلمون ولا شك أن تعلمهم سيكون أكثر فعالية عندما يركّزون - إذ يكون لديهم الحافز ل طرح الأسئلة وإيراد التعليقات.

أما مهارات طرح الأسئلة، فهي على درجة عالية من الأهمية، لذا فقد أفردنا لها فصلاً كاملاً في مرحلة لاحقة من الدورة.

التعاطف: فهم وجهات نظر الآخرين. لا بدّ من تنمية قدرة المتعلمين على التنبّه لوجهة نظر الآخرين كقاعدة أساسية لإحلال السلام. كما أن هذه القدرة حيوية أيضاً بالنسبة إلى المدربين الجيدين.

قليلة هي الحقائق المطلقة في العالم. فالعديد من "الحقائق" التي افترضناها صحيحة على مرّ القرون تبدو اليوم محدودة إذ كانت تتلاءم مع معارفنا في تلك الحقبة.

غالباً ما تكون "معرفة"نا لحقائق عديدة محدودة الصلاحية، ولكننا لا نحاول اكتشاف وقائع أخرى لكي نتأكد من "الحقيقة". فنعتبر أن آراءنا ("الوقائع" التي تعلمناها) هي الوحيدة الصالحة، أو حتّى هي "حقائق".

كان العديد من الأشخاص يعتقدون في الماضي أنّهم الوحيدون المتواجدون على الأرض. في الواقع، درج العديد من المجموعات/القبائل على دعوة أنفسهم "الأشخاص". لقد كان ذلك واقعاً أو معتقداً محدوداً، إذ نعلم جيداً أن ثمة ملايين الأشخاص في العالم. لبلوغ مرحلة التعاطف، لا بدّ من محاولة رؤية العالم بأعين الآخرين: فننتقل "حقائقهم" (آراءهم). يساعد ذلك على رؤية وجهات نظرهم وتقبّل فكرة أن حقائقهم ووجهات نظرهم قد تكون أحياناً صالحة بقدر آرائنا ووجهات نظرنا.

يجدر بنا كمدرّبي رؤية العالم (وأيّة حالة معيّنة) من وجهة نظر المتعلّم. إنّه شكل من أشكال التعاطف. سيساعدك ذلك على فهم طريقة تفكير وشعور الأطفال، وبالتالي الدوافع التي تقف خلف أعمالهم. فأنت الشخص الراشد وعليك مسؤولية فهم الطفل؛ فالطفل في نهاية المطاف ليس إلا طفلاً، ولا يسعه تحمّل المسؤولية نفسها المتوقّعة منك.

عندما تتمكن من رؤية الأشياء من وجهة نظر الشخص الآخر، يسهل عليك تفادي المشاكل. يمكنك التأكد من تعلّم كل شخص من خلال النظر إلى المشاكل كما يراها الآخرون.

يساعد فهم المتعلمين على تنمية تقديرهم للذات، وهو أمر ضروري للتقدّم عبر هرم ماسلو. تذكّر أن دورك كمدرّب يقتضي أيضاً مساعدة كل متعلّم على تحقيق كامل إمكانياته كإنسان.

إحذر من انحيازك والأحكام المسبقة التي تحملها. يستلزم ذلك منك الصدق العاطفي كشخص وإعادة النظر بأحكامك المسبقة. هل تنبذ بعض المتعلمين في صفك؟ لماذا؟ هل هم متعلمون سيئون أم أنهم ينتمون إلى مجموعة تجهلها أو لا تفهمها جيداً؟ هل تشجع النساء على المشاركة بالقدر نفسه مثل الرجال؟ يصعب علينا كثيراً ملاحظة الانحياز والأحكام المسبقة التي نمتلكها، ولكن إذا ما بحثت جيداً في قلبك، فستتمكن من رؤية الأحكام المسبقة التي تحملها. التعرف إليها هو الخطوة الأولى للحد منها أو القضاء عليها.

يجدر بنا كمدرّبي أن نكون عادلين وصادقين في تعاملنا مع المتعلمين. لا يجدر بنا إطلاق الأحكام المسبقة ضد أي متعلم في المجموعة؛ فنحن مسؤولون عن رفاه كافة المتعلمين وتعلمهم.

ثمّة أنشطة في دليل ورش العمل المجتمعية تساعدنا على رؤية وجهات نظر الآخرين. كما هنالك طريقة أخرى كفيلة بجعلنا نتحسّس وجهات نظر الآخرين، وهي بكل بساطة الإصغاء إليهم. إ طرح أسئلة تظهر أنك تهتمّ فعلاً بالإجابة. لا يجدر بأسئلتك أن تحمل في طياتها أي تهديد، ولكن عليك أيضاً توضيح المعتقد الكامن خلف وجهة نظر الشخص.

قد يكون ذلك صعباً للغاية بالنسبة إلى بعض المدرّبين الذين تدرّبوا بشكل يحملهم على الاعتقاد بأنهم يملكون الإجابة على كلّ شيء، وأنّ إجاباتهم إنّما هي حقائق. فهم قد لا يدركون أنّ هذه الحقائق تكون أحياناً مجرد آراء. تنبّه جيداً، وكن منفتحاً أثناء هذه الجلسة، فلا تهدّد معتقدات المدرّبين.

لا تساعدك مهارات الإصغاء والملاحظة والتواصل الواضح والتعاطف أو تقبل وجهات نظر الآخرين على أن تصبح مدرّباً أفضل فحسب. فهذه المهارات هي جزء من كونك من بناء السلام، وهي التي ستعلمها للمتعلمين بدورهم. من المهمّ إذن أن تكون قدوة جيدة للسلوك البناء والسلمي بقدر أهمية أن تكون مدرّباً جيداً.

من الضروري اعتماد هذه الطرق كلّها لترسيخ مواصفات المدرّب الجيد. بما أنّ هذا القسم هو الأساس لبقية العمل في الدورة، خذ الوقت اللازم للتأكد من استيعاب المدرّبين لهذه المفاهيم وارتياحهم حيالها.

عرض جلسة (3) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

مساعدة المشاركين على فهم الأنشطة وهيكلتها.
إطلاع المشاركين على الأنشطة وطريقة تنفيذها.

هذا الوقت مخصص لتقوم إحدى المجموعات الصغيرة بعرض جلستها التطبيقية.

هذه الجلسات ليست مخصصة "لإخبار" الآخرين كيف عليهم الاستجابة. فهي مصممة لمساعدة المشاركين على استكشاف حالات معينة، ومن خلال إضافة أبعاد وجوانب جديدة، تطوير طرق أكثر إيجابية لمواجهة مختلف القضايا والمشاكل.

من الضروري أن يشعر المتعلمون "بملكية" نفسية حيال المعارف والمهارات الجديدة، لذا فلا بد من إشراك كافة المتعلمين. لا تكف أبدأ باختيار مجموعة صغيرة لتطبيق لعبة أو نشاط ما – يجب إشراك الجميع.

تحقق من مدى التزام المدربين بمخطط الجلسة ومدى فهمهم لها. تحقق أيضاً من مهاراتهم التدريبية الأساسية: العمل على اللوح، مراقبة المجموعة، مدى انحيازهم في ما يتعلق بمن يختارون للإجابة على الأسئلة، مدى إصغائهم إلى المشاركين، ومدى وضوح طريقتهم في التواصل والمستوى اللغوي الذي يعتمدونه.

عند نهاية الجلسة، إسأل أعضاء المجموعة عن تعليقاتهم ثم قَدِّم ملاحظاتك الخاصة. احرص على تقديم التعليقات الإيجابية، من دون إغفال الجوانب التي تحتاج إلى التحسين.

مهارات طرح الأسئلة

الهدف مساعدة المشاركين على فهم مهارات طرح الأسئلة العالية المستوى ودورها في التعلم الاستكشافي	نشاط لمجموعة كبيرة
---	--------------------

ما الذي تعرفونه عن مهارات طرح الأسئلة؟

يستلزم التعلم الاستكشافي القدرة على إيصال المتعلم إلى الهدف التعليمي من دون إخباره إياه؛ وذلك فقط من خلال طرح الأسئلة. إذا كنت تطرح أسئلة مفتوحة، يجدر بك "إبقاء المتعلم على الطريق الصحيح". أما إذا كنت تطرح أسئلة مغلقة، فيجدر بك بناء أسئلة بشكل منطقي لكي يتوصل المتعلم إلى الاكتشاف بنفسه. كان الفيلسوف اليوناني سقراط يعلم تلاميذه فقط من خلال طرح الأسئلة عليهم. فقد علمهم الفلسفة والنمو الأخلاقي من خلال الطلب منهم الدفاع عن فرضياتهم. من خلال طرح سلسلة من الأسئلة، علمهم ما يجدر بهم تعلمه.

يتطلب ذلك معرفة معمقة في الموضوع وفهماً واضحاً للطريقة التي يجب اتباعها لإيصال التلاميذ حيثما تريد. (إذا كنت تسوق قطيعاً إلى السوق، لا بد لك من معرفة موقع هذه السوق). يُطلق على طريقة التعليم هذه التي تضمن ملكية المتعلم النفسية للمعرفة والمفاهيم (لأنه يكون قد فكر بها بنفسه) إسم الطريقة السقراطية. وهي الطريقة التي نعتمدها عندما نستخدم تقنيات طرح الأسئلة العالية المستوى.

غالباً ما تكون الأسئلة الأعلى مستوى مفتوحة، ولكنها تستلزم مهارة الارتكاز إلى الأسئلة السابقة لكي ينتقل المتعلم باتجاه التعلم المطلوب.

ذكر المشاركون بالعمل السابق الذي تناول مهارات طرح الأسئلة. قم بمراجعة سريعة وواضحة.

إشرح للمشاركين أن هنالك "متعلماً" (أنت المدرّب) وعلينا نقل هذا المتعلم من نقطة "عدم المعرفة" إلى نقطة "المعرفة والفهم". الخلاصة التعليمية التي يجدر بالمتعلم اكتسابها هي أن "تعليم برنامج التربية على السلام يستلزم اتباع منهجية قائمة على مقاربة مبنية بدورها على أساس الحقوق".

أكتب الخلاصة التعليمية على ورقة كبيرة وعلقها على الحائط.

يجدر "بالمتعلم" الوقوف عند الحائط المقابل (أو على الأقل بعيداً عن الورقة).

يجب على المشاركين طرح أسئلة تساعد على إيصال "المتعلم" إلى الخلاصة التعليمية (المعلقة على الحائط). ليس من الضروري الإجابة على الأسئلة، ولكن في حال الإجابة، هل تساهم في تحقيق الهدف؟ في هذه الحالة، عليك التقدّم خطوة واحدة. أما في حال أدى السؤال إلى الحياد عن الهدف، يجدر بك الانتقال خطوة بشكل جانبي. أما إذا كان السؤال قد سبق وتم طرحه أو يتناول أمراً تعرفه مسبقاً إذ أنك قد أجبت على سؤال سابق، فعليك الرجوع خطوة إلى الخلف.

حافظ على جوّ المرح أثناء القيام بهذا التمرين ولكن احرص على فهم المشاركين للمقصود من طرح هذه الأسئلة.

لنحاول القيام بهذا التمرين: يمكن للجميع طرح الأسئلة التي من شأنها إيصال "المتعلم" إلى النتيجة المرجوة. لا يمكن إخبار أي شيء؛ وحدها الأسئلة مسموحة. يجب انطلاق كل سؤال من السؤال الذي سبقه، وذلك إلى أن يبلغ "المتعلم" الخلاصة.

تذكر أنه يجدر بالأسئلة الاستناد أحدها إلى الآخر لكي يتمكن المتعلم من بناء المعرفة بشكل منطقي من خلال "استكشاف" المعلومات وهي تتطور شيئاً فشيئاً. إذا كانت الأسئلة تعيد المتعلم إلى الخلف أو تدفعه بشكل جانبي، فسيرتبك وقد يعجز عن بلوغ هدفه.

ما نوع الأسئلة التي تمّ طرحها؟

ما معنى ذلك على صعيد تقنيات طرح الأسئلة؟

ما هي منافع الاكتفاء بطرح الأسئلة على المتعلمين؟ أليس من الأسهل إخبارهم ما تريدون منهم معرفته؟

لو كانت الأسئلة يغالبيتها مغلقة (أو مغلقة على شكل أسئلة مفتوحة)، كيف كان المتعلم سيشعر برأيكم؟

هل ينتفع المتعلم من تلقّي أسئلة مفتوحة؟ إشرح هذه المنافع.

ما الذي يحصل عندما يتمّ طرح السؤال ولكن من دون سماع الجواب؟

كيف سيشعر المتعلمون برأيكم عندما يبلغون النتيجة أو الخلاصة بأنفسهم؟

كيف بوسعنا نحن المربين أن نساهم في تعزيز تقدير الذات لدى المتعلمين؟

لقد ركّزنا التحليل حتّى الآن على مهارات طرح الأسئلة لدى المربين. ولكن ماذا عن مهارات طرح الأسئلة لدى المتعلمين؟

ما الذي قد يحصل عندما لا يُفسح المجال أمام المتعلمين لطرح الأسئلة؟

بعد الانتهاء من التمرين، إ طرح الأسئلة الواردة هنا. لقد أوردنا أدناه بعض الإجابات المحتملة.

على الأرجح مزيج من الأسئلة المفتوحة والمغلقة.

أنّه يجدر بكلّ سؤال إيصال المتعلم إلى الاستنتاج الوحيد الذي نريده.

عندما يكتشف المتعلم المعلومات بنفسه، يسهل عليه استيعابها (فهمها ومعرفتها بشكل حقيقي).

سيشعر بالإحباط، وربما بالملل.

يحتاج المتعلم إلى الشعور بالتقدير (أو بأنّ إجاباته تلقى التقدير)

لن يتمكن المتعلمون من التحقق ممّا لو كانوا قد فهموا ما قاله المعلم بالشكل الصحيح.

سيشعرون بالرضى والثقة بالذات

من خلال مساعدتهم على التعلّم بأنفسهم.

عرض جلسة (3) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

مساعدة المشاركين على فهم الأنشطة وهيكلتها.
إطلاع المشاركين على الأنشطة وطريقة تنفيذها.

هذا الوقت مخصص لتقوم إحدى المجموعات الصغيرة بعرض جلستها التطبيقية.

هذه الجلسات ليست مخصصة "لإخبار" الآخرين كيف عليهم الاستجابة. فهي مصممة لمساعدة المشاركين على استكشاف حالات معينة، ومن خلال إضافة أبعاد وجوانب جديدة، تطوير طرق أكثر إيجابية لمواجهة مختلف القضايا والمشاكل.

من الضروري أن يشعر المتعلمون "بملكية" نفسية حيال المعارف والمهارات الجديدة، لذا فلا بد من إشراك كافة المتعلمين. لا تكف أبداً باختيار مجموعة صغيرة لتطبيق لعبة أو نشاط ما – يجب إشراك الجميع.

تحقق من مدى التزام المدربين بمخطط الجلسة ومدى فهمهم لها. تحقق أيضاً من مهاراتهم التدريبية الأساسية: العمل على اللوح، مراقبة المجموعة، مدى انحيازهم في ما يتعلق بمن يختارون للإجابة على الأسئلة، مدى إصغائهم إلى المشاركين، ومدى وضوح طريقتهم في التواصل والمستوى اللغوي الذي يعتمدونه.

عند نهاية الجلسة، إسأل أعضاء المجموعة عن تعليقاتهم ثم قَدِّم ملاحظاتك الخاصة. احرص على تقديم التعليقات الإيجابية، من دون إغفال الجوانب التي تحتاج إلى التحسين.

التحليل النقدي

الهدف	محاضرة ونشاط جماعي
مساعدة المشاركين على فهم مفهوم التحليل النقدي	

هذا مستوى عالٍ للغاية من النمو المعرفي. إنها طريقة لمقاربة مشكلة أو حالة معينة مع الأخذ بعين الاعتبار كافة عناصرها، ومن ثمّ التوصل، بأكبر قدر ممكن من الموضوعية، إلى البدائل المتاحة. بهذا المعنى، فالتحليل النقدي هو نوع من حلّ المشاكل.

من مسؤولياتك المهنية كمدرّب مساعدة المتعلّمين على تطوير مهاراتهم في التحليل النقدي. ولكن ثمة أوقات ستحتاج فيها إلى هذه المهارة مع زملائك المدرّبين (خاصة إذا كنتم تعتمدون طريقة التعليم الجماعي) أو مع أشخاص آخرين، سواء كانوا في المدرسة أو في المجتمع المحلي.

- بما أنّ التحليل النقدي هو جزء من حلّ المشاكل، فهو يأخذ بعين الاعتبار كافة العناصر التي تدخل في حلّ المشاكل.
- كافة الوقائع، وليس فقط تلك المتوقّرة بشكل مباشر، إنّما أيضاً كلّ واقعة أو حقيقة مرتبطة بالحالة.
 - بدائل مبتكرة – يجب اقتراح هذه البدائل من أجل إفساح المجال أمام حلول فعّالة.
 - الحالة العاطفية. في حال وجود أيّ انحياز أو موقف دفاعي، فلن يكون التحليل صالحاً.
 - يجب على التحليل أن يتناول الحالة وليس الأشخاص المعنيين.
 - يجدر بالحلول أن تكون مقبولة لدى كافة المعنيين وكذلك الأمر بالنسبة إلى التحليل. يجب الإصغاء إلى كافة الأطراف لضمان شمولية التحليل وصحّته. يجب أن يتم ذلك بعقلية منفتحة.
 - لا نستخدم لغة انفعالية أو مشبعة بالقيم؛ نذكر أنّك تقترح رأياً وليس حقيقة مطلقة أو بديهية.

وزّع مقالاً في صحيفة أو مجلّة يناقش أحد المواضيع ذات الصلة بوضع المشاركين. أطلب من الأشخاص قراءة المقال بانتباه. عليهم مناقشة مضمونه في مجموعات صغيرة (مع جيرانهم) وتقديم تحليل نقدي. يجدر بالحلول المقترحة أن تكون واقعية ومتلائمة مع كلّ ما يعرفونه ويفهمونه من هذا المقال.

أساليب التعليم المختلفة

الهدف

مساعدة المشاركين على فهم ضرورة اعتماد أساليب تعليم مختلفة في حالات مختلفة

نشاط لمجموعة كبيرة

جهّز سلسلة من البطاقات كُتِبَ على كلّ منها مقارنة مختلفة من مقاربات التدريب: محاضرة، تمثيل، لعب أدوار، عرض فيديو، نقاش موجّه، نقاش ضمن مجموعة صغيرة، نشاط لمجموعة صغيرة، لعبة للصفّ بكامله، لعبة لمجموعة صغيرة، بحث، تمارين، إختبارات مراجعة، نقاش حرّ، لعب حرّ.

إذا لم تكن المجموعة كبيرة، إحرص على توفير بطاقات لكلّ شخص، حتّى ولو كان بعضها يحمل المقاربة التدريبية نفسها.

أرسم خطاً (أو استخدم الورق اللاصق لتشكيل خط) على الأرض. ضع بطاقة كُتِبَ عليها "تعلّم منهجي جداً" عند طرف. وضع بطاقة كُتِبَ عليها "تعلّم غير منهجي على الإطلاق" عند الطرف الآخر.

قف على الخطّ، عند النقطة التي تشعر فيها بالراحة حين تعلّم. ما هو أسلوبك في التعليم

لماذا هنالك أساليب تعليم مختلفة؟ [لأن المتعلّمين يتعلّمون بطريقة مختلفة، فاعتماد أساليب مختلفة يسمح لكلّ متعلّم بالتعلّم من خلال أكثر الطرق ملاءمة له؛ لاجتناب الملل وإضفاء جو من الحماسة على الدرس؛ ولأنّ التعلّم النشط هو الطريقة الوحيدة التي تسمح للأشخاص باستيعاب التعلّم وتبنيّه.]

ما الذي تعنيه هذه الكلمات برأيك؟ إنها طرق لبناء الفهم لدى المتعلّمين.
ما معنى كلمة "توجيهي" [إخبار المعلومات]؟
ما معنى كلمة "بنائي" [المساعدة على بناء المعارف]؟

أرسم خطاً يمتدّ من وسط الخطّ الأوّل عند زاوية قائمة.

أكتب في طرف هذا الخط كلمة "توجيهي" وفي الطرف الآخر كلمة "بنائي".



أنظروا إلى بطاقتكم وفكروا في المكان الذي يجب وضعها فيه؛ كونوا مستعدين، إذ عليكم تبرير خياركم للآخرين.

إفسح المجال للمشاركين لوضع بطاقتهم، ثم تناقش معهم بشأن المواضيع التي اختاروها أمام كامل المجموعة.

من الأسباب الأخرى التي تدفعنا إلى اعتماد أساليب تعليم مختلفة هو التماشي مع نوع التعلم الذي نحاول بلوغه. فبعض الأمور تكون مجرد معلومات ولا تستلزم سوى إخبارها للمجموعة. فهي بالتالي توجيهية ومنهجية.

ولكن إذا كنت تريد أن يبلغ المتعلمون مستوى عالياً من استيعاب وتبني التعلم، فلا بدّ من اعتماد مجموعة من المقاربات، ولكن ليس بطريقة عشوائية. عليك اختيار الأسلوب الأكثر ملاءمة للحالة. على سبيل المثال، يعتقد العديد أن التمثيل هو نشاط تفاعلي. هذا غير صحيح. فهو لا يكون تفاعلياً إلا بالنسبة إلى المشاركين فيه؛ أما بالنسبة إلى المتفرجين، فهو غالباً ما يكون توجيهياً تماماً مثل أية محاضرة، مع فارق وحيد هو عنصر المتعة. في الواقع، ونظراً لهذا العنصر، لا يكتسب المتفرجون القدر نفسه من المعلومات التي قد يكتسبونها من المحاضرة.

تنبّه إلى أنّ بعض المقاربات قد تصبح "على الموضة" فيدرج استخدامها حتى ولو لم تكن الأكثر ملاءمة. ففكر جيداً بالسبب الذي يدفعك إلى اعتماد طريقة معينة لأنّ ذلك يؤثر في طريقة مقاربتك للعمل وبالتالي في التعلم الذي يتحقق.

التقييم

الهدف	محااضرة ونقاش
تبيان مختلف مراحل التقييم وأهميته	

غالباً ما تشكّل الامتحانات تقنية التقييم الوحيدة المطبّقة. لكن الامتحانات ليست بالفعل تقنية تقييمية: إنّها بالأحرى اختبار للمعلومات. فهي تسمح في معظم الأحيان باختبار ما يستطيع المتعلّمون تكراره ممّا تعلّموه. وهي لا تقيم وزناً في بعض الأحيان لمدى فهم المتعلّمين لما يقولونه أو قدرتهم على تطبيقه؛ ما يهمّ هو قدرتهم على تكراره على ورقة الامتحان.

أمّا التقييم، فهو أمر مختلف تماماً. يستلزم التقييم أخذ كافة العوامل التي تدخل ضمن التجربة التعليمية بعين الاعتبار وتحليلها للتركيز على نقاط القوة وتقويم مواطن الضعف. يجب اللجوء إلى التقييم بشكل منتظم وبأكبر قدر ممكن من الشمولية.

تشمل عمليّة التقييم:

- مضمون المادة أو البرنامج؛
- المنهجية المستخدمة في البرنامج أو الصف؛
- البيئة المادية (المكان، طريقة الجلوس، إلخ).
- البيئة النفسية (موقف المدرّب، الوقت المتاح، الاختلاط بين المتعلّمين)، و
- المردود (أو النتيجة).

فكّروا بكافة أجزاء الدورة.

ما هي الأجزاء التي تنعكس من خلال التعليم وكيف يمكن تقييمها؟

من يجدر به تولّي عملية التقييم؟

ماذا تفعلون بعناصر التقييم الذي تقومون به؟

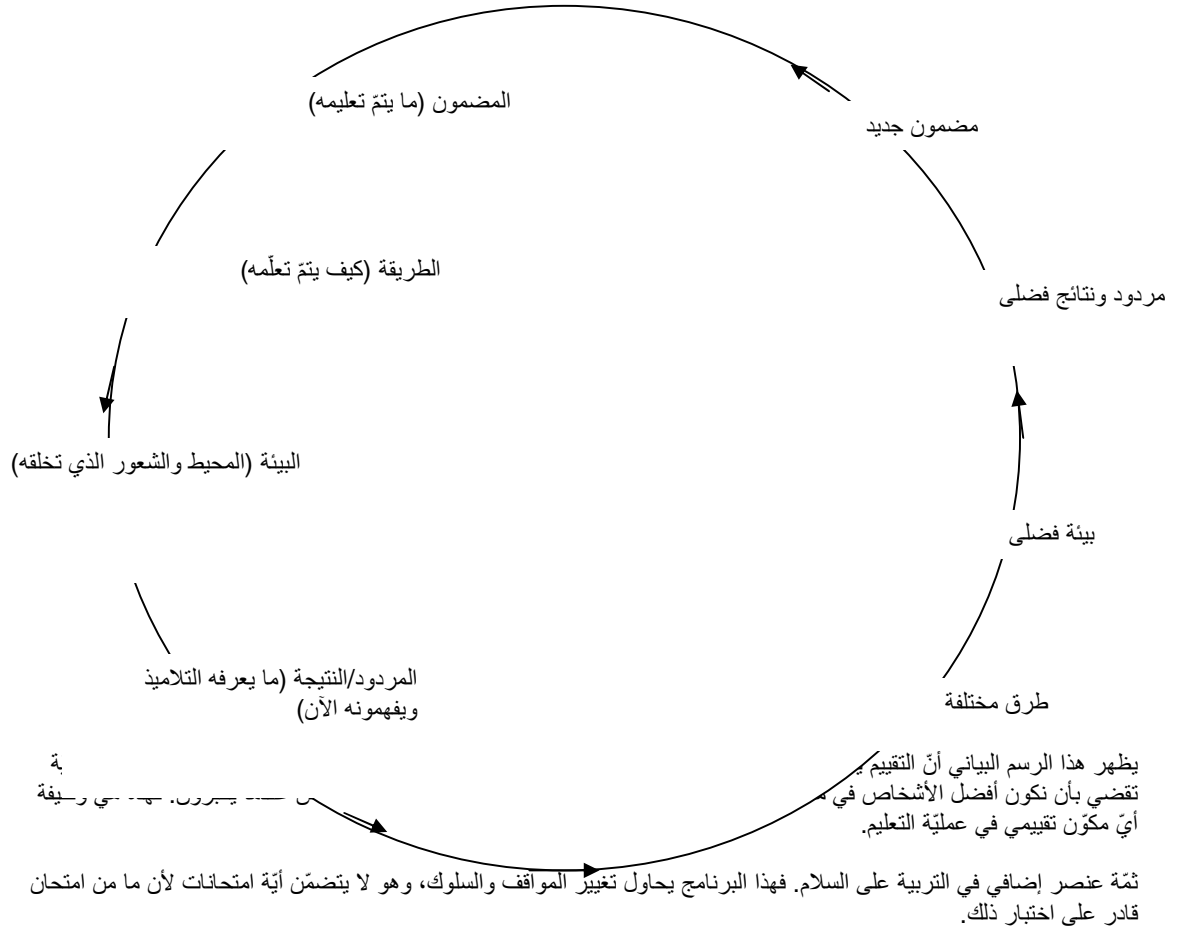
قسّم المشاركين إلى مجموعة من أربعة أشخاص. أطلب من المجموعات التفكير بكافة العناصر التي يجب إدراجها تحت كلّ من المضمون والمنهجية والبيئة والنتيجة.

عدّد العناصر على ألواح ورقية وافسح المجال للنقاش.

على الرغم من دور المتعلّمين في التقييم (غالباً بصفتهم خاضعين للامتحان)، إلّا أنّ للمدرّبين والموظّفين المسؤولين في المدرسة دور أيضاً في هذا الصدد. علينا كلّنا التعلّم من كلّ مادة أو دورة نعلّمها وذلك لهدف تحسين الدورات والمواد اللاحقة.

على الرغم من أهمية هذه العناصر كلّها في عمليّة للتقييم، تذكّروا أنّ مهمّة تقييم الدرس والمادة وطريقة تعليمكم الخاصة والمواد التي تستخدمونها تقع على عاتقكم أنتم.

لا يمكن لأحد الجلوس ومراقبة كلّ درس، ولكن من خلال تحليلكم النزيه وتقييمكم، ستتوصلون إلى معرفة ما يمكن تحسينه. فتصبحوا مسؤولين عن تحسينه: هذا هو المقصد الحقيقي من عملية التقييم.



لذا، عليك في المقابل مراقبة حدوث أيّ تغيير في السلوك، وترسيخ هذا التغيير من خلال مضمون وطرق جديدة من شأنها تطوير القيم والمواقف الضرورية للتربية على السلام. أنت بصدد تقييم برنامج يزود الأطفال بمهارات حياتية خلال مسيرتهم نحو البلوغ. يجب تقييم البرنامج على هذا الأساس.

تقييم الدورة

نشاط فردي	الهدف السماح للمشاركين بإيراد ملاحظاتهم وانطباعاتهم بشأن مختلف عناصر الدورة
-----------	---

لقد وصلنا الآن إلى المستوى الأخير من برنامج تدريب المدربين. نأمل أن تشعروا بالثقة حيال قدرتكم على تعليم برنامج التربية على السلام وغيرها من المواد بأكبر قدر ممكن من الفعالية. إذا كنتم قد استوعبتم ما قدّمناه لكم خلال هذه الدورة، وإذا ما طبّقتموه، فلا شك أنّكم ستكونون مدربين فعالين.

<p>ورّع استمارات التقييم، وامنح المشاركين الوقت اللازم لملئها.</p> <p>شدّد على عدم إلزاميّة ذكر الأسماء، وعلى ضرورة الالتزام بأكبر قدر ممكن من التعليقات البناءة والصدق والصراحة.</p>	<p>نرغب منكم ملء الاستمارة التقييميّة. فهذه الاستمارات سننقل ملاحظاتكم إلى منظّمي هذه الدورة، كما أنّها ستساعدني شخصياً بصفتي مدربيكم.</p>
---	--

الخلاصة

لقد وصلنا إلى نهاية هذه الدورة التدريبية. نشكركم على ملء استمارات التقييم وعلى كافة الإضافات والمساهمات التي أغنيتكم بها هذه الدورة. لا شك أننا لو استطعنا تعليم التربية على السلام بشكل فعال ومساعدة المتعلمين على فهم ما هي المهارات والسلوكيات والمواقف الضرورية لنكون أشخاصاً مسالمين، فسنبذل عندها على فرصة لبناء عالم أفضل.

إحرص على أن تكون الشهادات جاهزة وموقعة. وزّعها على كل مشارك مع تهنئته.

إفسح المجال لأية كلمات أو خطب قد تحدثت كجزء من حفل الختام أو من المشاركين أنفسهم. أشكر جميع الأشخاص الذين شاركوا أو كانوا معنيين بأي شكل من الأشكال بالدورة: الطهاة (في حال تضمنت الدورة تحضير الطعام)، عاملي التنظيف وكل شخص عمل في الإدارة أو في تحضير هذه الدورة.

الملحق الأول: جدول النمو الاجتماعي والأخلاقي

تحقيق الذات	تقدير الذات	الأمان العاطفي (الانتماء)	الأمان الجسدي	الحاجات الأساسية (غذاء، ماء، مأوى)	النمو الاجتماعي النمو الأخلاقي ← ↓
					ما قبل القوانين لا قواعد
					القواعد المطلقة
					المبادئ الكامنة خلف القواعد
					الأخلاقيات

الملحق الثاني: إستمارة تحليلية لعروض الجلسات التطبيقية

المضمون

هل تعكس الجلسة المضمون نفسه المحدد في دليل المدرب لورش العمل المجتمعية؟

نعم
كلا

هل توضح لك الجلسة ارتباطها بالتربية على السلام؟

نعم
كلا

يُرجى التفصيل:

المنهجية

هل أتيح لكل فرد من المجموعة تعليم مكوّن من الجلسة؟

نعم
كلا

هل تمّ اعتماد المنهجية المبيّنة في دليل المدرب لورش العمل المجتمعية؟

نعم
كلا

في حال الإجابة بالنفي، ما هي التعديلات التي أجريت ولماذا؟ هل أدّت هذه التعديلات إلى تحسين الجلسة أم تراجعها؟

كيف تصف مهارات طرح الأسئلة لدى المدرب؟

	أشبه بالأسئلة الاختبارية
	أسئلة لا تستند إلى الإجابات
	أسئلة منهجية مغلقة
	أسئلة منهجية مفتوحة

كيف تصف تصرّفات المدرب؟

هل تعتقد أنّ المتعلّمين قد فهموا مع

ودود		رسمي	
واضح		غير مبالي	
منفتح		يَشْعُر بالملل	
مهمل		قريب	
غير صبور		خجول	

الملحق الثالث

أسئلة اختبارية سريعة

اليوم الثاني

1. ما هي عناصر المقاربة المبنية على أساس الحقوق؟
2. لم لا يمكن الفصل بين المنهجية والمضمون في التربية على السلام؟
3. ما سر أهمية تعليم القيم؟
4. كيف نعلم القيم في التربية على السلام؟

اليوم الثالث

1. ما هي عناصر التربية على السلام التي تنتقل بسهولة إلى مواد التعليم الأخرى؟
2. أية أجزاء من نظرية كولبرغ تتطابق مع مرحلة "الانتماء" في هرم ماسلو؟
3. يُرجى وصف السلوك الذي تتوقعه في مرحلة ما وراء النظم والقوانين.
4. يُرجى وصف المواقف والسلوكيات التي تتوقعها من شخص بلغ مرحلة تحقيق الذات/المبادئ الكامنة خلف القواعد.

اليوم الرابع

1. ما هي المهارات التي يمكن تعلمها لجعل التعليم أكثر فعالية؟
2. إذا كنت أيمن، فعلى أية جهة من القاعة ستركز بشكل طبيعي؟
3. ما الذي تفعله لتضمن إشراك كافة المتعلمين؟
4. لماذا يُعتبر التعاطف مهماً بشكل خاص بالنسبة إلى المدرّب؟

اليوم الخامس

1. ما الاسم الذي نطلقه على الطريقة التي تقضي الاكتفاء ببطرح الأسئلة لمساعدة المتعلم على بلوغ النتيجة التعليمية المرجوة؟
2. أي نوع من الأسئلة تُطرح عند استخدام هذه الطريقة؟
3. عدد ثلاثة عناصر يجدر أخذها بعين الاعتبار عند القيام بتحليل نقدي.
4. عدد العناصر الثلاثة الأخرى.

الملحق السابع: إستمارة تقييم تدريب مدرّبي التربية على السلام

أسئلة عامة

هل تحقّقت توقّعاتك من الدورة؟

.....

يُرجى شرح الجوانب التي تحقّقت ومدى إفادتها، وتلك التي لم تتحقّق.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

المضمون

1. لقد تناولت الدورة مضمون برنامج التربية على السلام، المنهجية المتّبعة في الصفّ، بعض مفاهيم علم النفس التنموي وبعض جوانب فلسفة التربية على السلام.

هل توافق على ذلك؟ يُرجى الشرح.

.....

.....

يُرجى وصف الأجزاء الأكثر إفادة بالنسبة إليك. إذا كنت تشعر أنّ هذه الدورة لم تكن مفيدة، أو أنّ بعض أجزائها لم تكن كذلك، يُرجى تحديد هذه الأجزاء.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. أيّة أجزاء من الدورة تضمّنت معلومات جديدة بالنسبة إليك؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. أية أجزاء من الدورة استطاعت مساعدتك أكثر من غيرها ولماذا؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ما الذي ترغب في إضافته إلى مضمون الدورة؟

.....

.....

.....

.....

.....

5. هل هنالك أية مواضيع تودّ تناولها في دورة لاحقة؟ يُرجى ذكر هذه المواضيع

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. هل تعلّمت أيّة منهجيات جديدة خلال هذه الدورة؟ يُرجى ذكر هذه المنهجيات.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ما هي المنهجية التي قد تستخدمها في عملك؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

البيئة المادية

8. كيف تصنّف مقرّ التدريب؟

ممتاز جيد وسط رديء رديء جداً

يُرجى تبرير اختيارك.

.....

.....

.....

.....

البيئة النفسية

9. هل شعرت بالارتياح أثناء التعبير عن آرائك خلال الدورة؟

.....

.....

.....

لَمْ وَلَمْ لَا؟

.....

10. هل شعرت بنشوء ثقة بين مختلف المشاركين وبين المشاركين والمدربين؟ يُرجى تبرير الإجابة.

.....

.....

.....

.....

11. كيف تقيم فهم المدرب/ المدرب للمضمون هذه الدورة؟

ممتاز جيد وسط رديء رديء جداً

يُرجى تبرير اختيارك.

.....

.....

12. ما رأيك بموقف المدرب / المدرب وتصرفاتهم خلال الدورة؟

ممتاز جيد وسط رديء رديء جداً

يُرجى تبرير اختيارك.

.....

.....

.....

.....

النتيجة

13. هل لديك أي اقتراح لتحسين الدورة؟ يُرجى ذكر هذه الاقتراحات.

.....

.....

.....

.....

14. هل لديك أية تعليقات أخرى ترغب في الإدلاء بها؟

.....

.....

.....

.....

شكراً لك على ملء هذه الاستمارة.

