

PeaceMed TRAINING MANUAL



بتمويل مشترك من
وزارة الخارجية
والتعاون الدولي.

أعدَّ هذا الدليل من قِبَل

Rondine Cittadella della Pace

لصالح

Caritas Italiana

بمساهمة المشاركين في

مشروع PeaceMed.

Caritas Italiana ©

تصميم المحتوى والتصميم الجرافيكي من إعداد

.Rondine Cittadella della Pace

عام 2026

فهرس المحتويات

5	مقدمة
6	السلام كخير مشترك
8	القسم - 1 السياق والأهداف
8	مشروع PeaceMed
8	أنشطة التدريب للمشروع
9	المنهجية
9	روندين سيتاديللا ديلا باييس
10	طريقة روندين
12	أهداف دليل تدريب PeaceMed
13	القسم - 2 أساسيات طريقة روندين
13	النهج العلاقي للصراع في طريقة روندين
13	العلاقة
14	الصراع
15	"عدو"
17	القسم - 3 أن تكون مدرباً، القيام بالتدريب
17	النهج المنهجي لدليل تدريب PeaceMed
19	دور المدرب
19	أخلاقيات المدرب
20	تشجيع المشاركة الفعالة أثناء التدريب
21	رفاهية المدرب
21	إرشادات لتصميم التدخلات التدريبية
22	هيكل تدخل التدريب
23	مثال على برنامج تدريب ليوم واحد
23	قائمة التحقق للمدرب
25	مثال على ورقة نشاط تدريبي
26	التدريب عبر الإنترنت
26	الحدود والقوة في التدريب عبر الإنترنت
26	محتويات جلسات التدريب عبر الإنترنت
27	كيفية إدارة جلسة عبر الإنترنت وتعزيز تفاعل المشاركين
28	القسم - 4 الأنشطة التدريبية
28	اتفاقيات المجموعة
29	1. اتفاقية مجموعتنا
31	ألعاب الأسماء وأنشطة التعارف
32	1. قطعة مني، قطعة من الوطن
33	2. الخريطة الأولى

34	كسر الجليد وتنشيط الطاقة
35	1. المشي
36	2. المرأة
37	3. صوت المطر
38	4. زيب-زاب-بويغ
39	5. ابحث عن المدير
40	6. تبادل نبض التدفق
41	أنشطة ذات تركيز محدد
42	العلاقة
43	1. تبادل الأسماء
44	2. بناء العلاقات
46	3. تجربة البحث عن الكنز الحضري
48	4. خط الأفكار
50	5. وظيفة من 5 أشخاص
52	تحويل النزاع
53	1. الإيماءات والمعاني/1
56	2. الإيماءات والمعاني/2
62	3. مواجهة "العدو"
64	التعاون والثقة
65	1. بناء البرج
66	2. رحلة موجهة
67	3. التنقل الداعم
68	4. شبكة التقدير
69	تدريب المدربين
70	تصميم أنشطة تدريبية فعالة
73	التعليقات
74	1. كلمة واحدة لكل
75	2. جلسة تأملية باستخدام أدوات رقمية
76	3. سؤال بدون إجابة
77	قراءة اقتراحات
78	شكر وتقدير

"السلام عليكم". هذه هي الكلمات الأولى للمسيح القائم من بين الأموات لتلاميذه. "السلام عليكم جميعًا!" كانت أيضًا الكلمات الأولى لقداسة البابا ليو الرابع عشر. في هذه الكلمات يكمن أفق يتحدى زماننا بعمق: السلام كهديفة يجب تلقيها بامتنان، وفي الوقت نفسه، كمسؤولية يجب تحملها بشجاعة. في هذه الروح وُلد مشروع PeaceMed، وهو مشروع تروج له كاريتاس إيطاليا لمنطقة البحر الأبيض المتوسط، وهي أرض مضطربة ولكنها ساحرة، تتقاطع فيها الثقافات، والتاريخ القديم، والجراح التي لا تزال مفتوحة. منطقة تتميز بإمكانيات استثنائية، ولكن أيضًا بتوترات غير محلولة تتطلب اهتمامًا دقيقًا ومشاركًا.

وُلدت PeaceMed تحت رعاية البابا فرانسيس وتستمر اليوم مع البابا ليو الرابع عشر، وتسعى للرد على "الحرب العالمية الثالثة المجزأة" التي يثيرها فرانسيس كثيرًا. في مواجهة عالم ممزق بالصراعات المجزأة والعنف المنتشر، يجمع المشروع "قطع السلام" في أوروبا وأفريقيا والشرق الأوسط. إنه سلام "غير مسلح ومفكك"، كما يحب أن يقول البابا ليو. سلام يرفض جميع أشكال العنف، مؤسس على كرامة الإنسان ومغذى بالحوار بين التقاليد الدينية والثقافات المتنوعة. علامة حقيقية للأمل، مختبر للمستقبل حيث يتم التأكيد من خلال خيارات شجاعة وملموسة أن السلام ليس بالتأكيد يوتوبيا ساذجة، بل هدف يمكن تحقيقه. PeaceMed جزء من الإطار الأوسع لالتزام كاريتاس إيطاليا الدولي، وبالتالي هو جزء من رحلة طويلة شهدت لعقود أن كاريتاس ترافق المجتمعات الأكثر ضعفًا في العالم، وتعزز التنمية البشرية المتكاملة، والعدالة، وطرق المصالحة. التجربة المكتسبة على مر الزمن هي الأرض الخصبة التي ينبع منها المشروع وتسمح بتماسك الماضي والحاضر والمستقبل: الممارسات الجيدة التي تم ترسيخها على مر السنين، تحديات اليوم، والمسؤولية لبناء غدٍ ممكن للأجيال الجديدة، خاصة في البحر الأبيض المتوسط الأوسع.

في سياق يتسم بتزايد التجزئة، وتفتت المجتمعات، وظهور قوميات جديدة، يمثل بناء الشبكات خيارًا سياسيًا ونبويًا عميقًا. تقدر PeaceMed البحر الأبيض المتوسط كمساحة للعلاقات، وليس كخط حدود، مما يجلب إلى الحوار منظمات كاريتاس ومنظمات المجتمع المدني من دول ذات تاريخ وثقافات وأديان مختلفة. يصبح بناء شبكة إقليمية قادرة على تبادل التجارب، والممارسات الجيدة، والتحديات المشتركة استجابة ملموسة لمنطق الجدران والمعارضة الذي يهيمن اليوم على العديد من الديناميات الدولية. يتم إعطاء اهتمام خاص للشباب، وهم الأبطال الأساسيون في كل عملية سلام أصيلة. الاستثمار في الأجيال الجديدة يعني الاعتراف بإمكاناتهم التحويلية وتقديم الأدوات والمهارات لهم للمشاركة، والمصالحة، والحوار.

كما ذكر البابا فرانسيس بمناسبة الذكرى الخمسين لكاريتاس إيطاليا: "الشباب هم أكثر ضحايا هذا العصر المتغير هشاشة، ولكنهم أيضًا المعماريون المحتملون لتغيير العصر. إنهم ليسوا المستقبل، بل الحاضر، ولكنهم أبطال المستقبل. الوقت المخصص لهم لا يضيع أبدًا في نسج العلاقات التي تتجاوز ثقافة اللامبالاة والمظاهر".

الشباب في PeaceMed هم بالفعل الأبطال الرئيسيون للأنشطة التي يتم الترويج لها وتنفيذها. يتم إشراكهم كصانعي سلام، حتى تكون طاقتهم وأفكارهم محركًا للتحول الاجتماعي الدائم.

توجه "الرحمة" هذه الرحلة، مذكرةً إيانا بأن الطريق الوحيد القابل للتطبيق هو طريق الأخوة، الذي يدعونا للاعتراف بالآخر كجزء من أنفسنا. تدفعنا الرحمة لإنشاء مجتمعات شاملة حيث لا يُترك أحد خلف، وتدعونا إلى واجب "أن نصبح جيرانًا"، للعناية ببعضنا البعض بنفس الاهتمام الذي نخصصه لأحبائنا. بالنسبة لكاريتاس إيطاليا، في الواقع، فإن PeaceMed هو فقط بداية رحلة أوسع، طريق لا يتوقف عند الكلمات بل ينمو في الأفعال المشتركة، في التحالفات التي تُبنى يومًا بعد يوم. السلام، بعد كل شيء، هو إرث جماعي، مسؤولية تتطلب الشجاعة والاستعداد لتضمين حتى أولئك الذين يبدو أنهم أبعد ما يكون عنا.

دون ماركو باجنيلو

مدير كاريتاس إيطاليا

السلام كخير مشترك

نعيش في عالم يبدو فيه، بشكل متزايد، أن فكرة الصراع المسلح والعنف أصبحتا امرًا طبيعيًا: نتيجة غير مرغوب فيها ولكنها ضرورية في العمليات الاجتماعية التي تربط الفاعلين الاجتماعيين ومصالح متنوعة وغالبًا متباينة، سواء على المستوى المحلي أو العالمي. لكن هل يمكننا المساهمة في تغيير هذه النظرة؟ هل يمكن أن يكون السلام بدلاً من ذلك نتيجة لعملية المواجهة؟ الأوقات التي نعيش فيها تظهر لنا أيضًا بوضوح الآليات المستخدمة لتبرير العنف، والتي تُستخدم لبيع الحرب لنا كنتيجة حتمية لأي صراع. كيف، إذن، يجب أن نفكر في "السلام"؟ لا يمكن التعامل مع السلام كملكية يجب الدفاع عنها من قبل البعض ضد الآخرين، بل كخير مشترك: حالة مشتركة تقيد الجميع، ولا نستثني أحدًا، وبالتالي يجب بناؤها وحمايتها معًا. إن وصف السلام بأنه خير مشترك يغير على الفور موقفنا. ينقلنا من التفكير في السلام كنتيجة ثابتة "لا عنف في الوقت الحالي" إلى فهمه كإكولوجيا حية من العلاقات والمؤسسات والممارسات التي تجعل من اللاعنف ممكنًا، والعلاقات العادلة قابلة للتنفيذ، والتعايش مستدامًا. لأنه غير قابل للاستبعاد في فوائده ومتراط في ديناميكياته، لا يمكن تأمين السلام من خلال عمل أحادي. يظهر عندما يختار الناس والمنظمات والسلطات العامة تحمل المسؤولية عن المساحات التي يسكنونها معًا.

تعيد هذه النظرة أيضًا وضع "السياق". السياق ليس خلفية محايدة؛ إنه الإطار الذي يشكل ما هو ممكن. تعيش مجتمعاتنا تحولات متداخلة (اجتماعية، اقتصادية، تكنولوجية، بيئية) تغير المخاطر وتعيد توزيع الهشاشة. في مثل هذه الظروف، فإن دوافع العنف (الخوف، الإذلال، عدم المساواة، المعلومات المضللة، الضغط البيئي) ودوافع السلام (الثقة، الاعتراف، العدالة، المشاركة، العناية البيئية) مرتبطة ارتباطًا وثيقًا. لذلك، فإن قراءة السياق هي بالفعل عمل من أعمال السلام: نخبرنا أين تتأكل العلاقات، وأين تكون السرديات قطبية، وأين تكون المؤسسات ضعيفة، وأين يمكن تضخيم الطاقات البناءة.

فهم السلام كخير مشترك يوضح أيضًا الفرق بين "السلام السلبي" (غياب العنف المباشر) و"السلام الإيجابي" أو الشامل (وجود العدالة، التعاون، الشمول، واستعادة العلاقات). الأول: يمكن أن يتم تدميره من خلال شائعة، أو صدمة. الثاني أكثر كثافة: ينسج الحميات ضد العنف في الحياة اليومية — كيف نلتقي، ونتشاور، ونتعارض، ونوزع الموارد، ونحمي الضعفاء، ونعتني بمنزلنا المشترك. من هذا المنظور، السلام ليس مجرد هدف؛ بل هو أداء. نحن "نفعل" السلام من خلال ممارسات توسع دائرة الاهتمام، وتقلل من مساحة القوة، وتزيد من شرعية الحوار والقواعد المشتركة.

تتبع ثلاث نتائج.

أولاً، السلام علاقتي: الناس ليسوا "في سلام" بمفردهم. يعتمد السلام على أنماط الاعتراف، رؤية الآخر ليس كقوة مجردة أو صورة عدو، بل كشخص له تاريخ وكرامة. لذلك، فإن فن السلام يتضمن عملاً متعمداً على السرديات: نزع التعقيدات، وتفكيك "العدو"، وإفساح المجال للغموض، والهشاشة، والإصلاح. هذا ليس عاطفة؛ بل هو استراتيجية. إن نزع الإنسانية يفتح الطريق إلى العنف؛ وإعادة الإنسانية تعيد فتح الطريق إلى السياسة.

ثانياً، السلام مؤسسي: تتطلب العلاقات هياكل تمنع العنف وتجعل التعاون العادل ممكنًا: الحوكمة الشفافة، والإجراءات القانونية الواجبة، والأمن القابل للمساءلة، والوصول العادل إلى الفرص، والمساحات للمشاركة. لا تزال المؤسسات الصراع؛ بل تحولها إلى تفاوض، وقانون، وسياسة. عندما تكون المؤسسات ضعيفة أو جزئية، يصبح السلام امتيازًا؛ وعندما تكون موثوقة، يصبح السلام منصة مشتركة يمكن أن تقف فيها الاختلافات دون اللجوء إلى الهيمنة.

ثالثاً، السلام بيئي: انهيار البيئة هو مضاعف للمخاطر: إنه يقوض سبل العيش، ويغذي النزوح، ويزيد من التنافس على الأرض والمياه والطاقة. العناية بالبيئة والعناية بالسلام تعززان بعضهما البعض. أجندة السلام التي تتجاهل الحدود البيئية ستصنع صراعات جديدة؛ وأجندة بيئية تتجاهل العدالة ستفتقر إلى الشرعية.

من هذه الدلالات يمكننا استخراج هيكل عملي للعمل، قابل للتكيف عبر السياقات والمقاييس:

- **التعلم والتدريب:** يتطلب السلام مهارات: التفكير النقدي، والذكاء العاطفي، وتحويل النزاعات، والتواصل غير العنيف، والكفاءة المدنية. يجب أن يكون التدريب تجريبيًا وتأمليًا، يشرك العقل والقلب واليدين. يجب أن يكون أيضًا متماسكًا: يجب أن يعكس "كيف" التعلم (مشاركة، شمولية، حوار) تعكس "ما" نعلمه.

- **البنى التحتية العلاقاتية:** إنشاء وصيانة مساحات حيث يمكن للناس الالتقاء عبر خطوط الاختلاف (الشباب مع المؤسسات، المواطنون مع السلطات، المجتمعات مع الخبراء) في ظروف من الأمان، والتبادلية، والمساءلة. هذه هي المواطنة التي تتمو فيها الثقة ويصبح التعاون ممكناً.
- **العدالة في الاقتصاد:** السلام مع الإذلال غير مستقر. السياسات التي تمد الفرص العادلة، وتقلل من الفوارق الشديدة، وتحمي من الصدمات ليست إضافات؛ إنها ضمانات للسلام. الكرامة هي أقوى أشكال الوقاية.
- **الشرعية في الحكم:** المؤسسات الشفافة والقانونية والمشاركة تخفض درجة حرارة النزاع من خلال منحها قنوات موثوقة. تُبنى الشرعية من خلال الممارسة المتسقة، وليس من خلال الإعلان.
- **العناية بمنزلنا المشترك:** موامة الأهداف الاجتماعية والبيئية: المرونة، وتجديد الموارد المحلية، ورعاية المجتمع. هذا يربط الرفاهية الفورية بالأمن على المدى الطويل.

من الضروري أن تعيد هذه الرؤية تشكيل دور الفاعلين في المجتمع المدني والمدرسين. فهم ليسوا مجرد ناقلين للمحتوى؛ إنهم ميسرون للوكالة الجماعية. عملهم هو الاجتماع، والترجمة بين العوالم، وحماية المساحات الحوارية، وتحويل التعلم إلى ممارسة، بحيث تتجسد قيم السلام في كيفية إدارة الاجتماعات، وكيفية التعامل مع الخلافات، وكيفية اتخاذ القرارات، وكيفية مشاركة الموارد. عندما يكون التعليم متماسكاً، فإنه ينتج مصداقية؛ وعندما تتراكم المصداقية، فإنها تنتج تأثيراً.

السلام كخير مشترك هو كل من معيار وطريقة. إنه يسمى الأفق، حيث يتم تضمين الجميع، ولا يُعتبر أحد زائداً، ويسمى الطريق والممارسات التي تجعل الشمولية حقيقية، والمؤسسات التي تجعل العدالة دائمة، والعناية البيئية التي تجعل الأفق قابلاً للعيش. يطلب من كل فاعل أن يتحمل جزءاً من المسؤولية عن الكل، واثقاً من أن، بالضبط لأن السلام مشترك، كل مساهمة صادقة، مهما كانت صغيرة، تضيف إلى فائض مشترك من الأمان والكرامة والأمل.

السلام كخير مشترك هو طريقة التعليم الاجتماعي الكاثوليكي للقول بأن السلام ليس خاصاً ولا قابلاً للاستبعاد: إنه حالة مشتركة، تم إنشاؤها وحمايتها معاً، وتقاس بكيفية معاملة الأكثر ضعفاً. يسمى البابا فرانسيس في رسالته *Fratelli tutti* القواعد الاجتماعية لمثل هذا السلام "الصدقة الاجتماعية" و "ثقافة اللقاء"، ويصر على أن صنع السلام يتكشف من خلال العمليات (الحقيقة، الذاكرة، التسامح، العدالة التصالحية) بدلاً من الطرق المختصرة أو القوة. عند القراءة مع *Laudato si*، ينتج عن ذلك رؤية متكاملة: انهيار البيئة والتفكك الاجتماعي هما جرح واحد، لذا فإن العناية بمنزلنا المشترك تشكل جزءاً من صنع السلام، وليس أجنحة موازية.

منذ مايو 2025، بدأ البابا ليو الرابع عشر في تناول هذا الموضوع بشكل صريح. في رسالته الأولى بمناسبة اليوم العالمي للسلام في 1 يناير 2026، يدعو المؤمنين والمواطنين نحو سلام "غير مسلح ويفكك الأسلحة"، وهي لغة تحول التركيز من موازنة التهديدات إلى تفكيك القلوب والكلمات والمؤسسات والاقتصادات التي تطبع العداء. السلام، كما يكتب: "موجود؛ إنه يريد أن يسكن فينا... إنه يقاوم ويتغلب على العنف"؛ المهمة هي جعله موثقاً في الحياة العامة. في خطابه إلى السلك الدبلوماسي (يناير 2026) يحذر من "الحماسة للحرب" ويدعو إلى العودة إلى الدبلوماسية التي تحكمها القوانين وحماية حقوق الإنسان، موضحاً أن الخير العام للسلام لا يمكن تأمينه من خلال السياسة الواقعية القسرية.

هذا الخط الأساسي يقف على طريق محدد جيداً *Pacem in Terri* (يوحنا الثالث والعشرون) يحدد أربعة أعمدة للسلام (الحقيقة، العدالة، الحب، الحرية) ويربطها بالحقوق والواجبات العالمية في النظام المدني *Populorum progressio* (بولس السادس) يضيف الحدس الحاسم بأن "التنمية هي الاسم الجديد للسلام"، مما يحول الانتباه إلى الهياكل التي إما تكرم أو تذلل: حيث يتم استبعاد الشعوب من التنمية البشرية المتكاملة، فإن الصراع ليس عرضياً بل متجذراً. معاً، يمنحنا أطروحتك قوة مؤسساتية حقيقية: السلام كخير عام ليس شعوراً بل هندسة: ذاكرة صادقة، علاقات عادلة، تنمية شاملة، ومسؤولية بيئية، مرتبة لكرامة كل فرد ومصير الجميع.

ماذا يضيف هذا إلى الممارسة؟ أولاً، يشرع تركيزك على كيف نقوم بالسياسة والحياة المدنية، مفضلاً اللقاء على صنع الأعداء؛ القانون على القوة. ثانياً، يربط السلام بالعدالة التوزيعية والبيئة المتكاملة، بحيث تصبح خطوط الميزانية، وسياسات العمل والهجرة، ورعاية البيئة خيارات لصنع السلام أو إفساده. ثالثاً، يوضح المصداقية: يجب أن يكون السلام الذي نقترحه مرئياً بالفعل في لغتنا، وإجراء اتنا المؤسسية، وقراراتنا الاقتصادية. وفقاً لمصطلحات CST، السلام كخير عام هو كل من الأفق والطريقة، العدالة التي تعاش اجتماعياً، مع الأرض والفقراء داخل الدائرة منذ البداية.

القسم – 1 السياق والأهداف

مشروع PeaceMed

PeaceMed: تعزيز السلام كخير عام وتقوية منظمات المجتمع المدني في البحر الأبيض المتوسط ، هو مشروع تروج له كاريتاس إيطاليا بالتعاون مع جمعية روندا سيتيليا ديلا بايس، ويهدف إلى تعزيز السلام والتنمية المستدامة داخل المجتمعات المتوسطة. هدفه الرئيسي هو تعزيز المهارات والقدرات لمنظمات المجتمع المدني (CSOs) ، مما يمكنها من تدريب وزيادة الوعي بين العاملين مع الشباب، والمعلمين، والشباب من خلال توفير أدوات عملية ومنهجيات لتعزيز السلام، والتعاون، والتكامل الإقليمي. جمع المشروع 31 منظمة من منظمات المجتمع المدني من 19 دولة مختلفة عبر منطقة البحر الأبيض المتوسط الأوسع: إيطاليا، اليونان، قبرص، إسبانيا، مالطا، تونس، المغرب، مصر، لبنان، الأرض المقدسة، سوريا، تركيا، العراق، إيران، الأردن، موريتانيا، جيبوتي والصومال، وهي منطقة ذات أهمية تاريخية واستراتيجية كبيرة، لكنها تواجه تحديات سياسية واقتصادية واجتماعية عميقة. سعى PeaceMed إلى معالجة هذه التحديات من خلال نهج متكامل، معززاً دور منظمات المجتمع المدني وبناء شبكة تعاون بينها. يهدف هذا النهج إلى المساهمة في إنشاء منطقة البحر الأبيض المتوسط أكثر استقراراً وتماسكاً، موجهة نحو السلام والتنمية المستدامة، بما يتماشى مع الأهداف المحددة للمشروع : من جهة، تعزيز القدرات المهنية لمنظمات المجتمع المدني؛ ومن جهة أخرى، تعزيز الشبكات والمساحات للتعاون لتعزيز الحوار والعمل المشترك.

استناداً إلى تحليل السياق والتحديات ذات الصلة، فإن القضايا الأكثر أهمية التي تناولها المشروع تتعلق بالمجالات التالية:

- **اجتماعية سياسية:** الصراعات المسلحة المطولة، التوترات الإقليمية، والحكم الهش، التي تفاقمت بفعل الانقسامات الدينية والثقافية.
- **الأزمات الاقتصادية والاجتماعية :** أزمة اقتصادية، تزايد الفجوات، تدفقات الهجرة، وحالات الطوارئ الإنسانية التي تتطلب استجابات شاملة ومستدامة.
- **قدرة منظمات المجتمع المدني والحكم:** ضعف الإدارة، التجزئة، وعزلة المنظمات المحلية، التي غالباً ما تفتقر إلى الأدوات والشبكات الكافية لمواجهة التحديات المعقدة.
- **مشاركة الشباب:** مشاركة محدودة للشباب في عمليات بناء السلام وقلة الفرص لتمكينهم في دورهم كعوامل للتغيير.

من خلال نهج تشاركي وشامل، تساهم PeaceMed في تعزيز مهارات العاملين في منظمات المجتمع المدني وتطوير أدوات عملية لتحفيز الشباب على تعزيز السلام كخير مشترك ودعم التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية.

أنشطة التدريب للمشروع

تطور البرنامج التدريبي الموضح في المشروع من خلال عدة مراحل رئيسية:

1. **تحليل احتياجات التدريب:** تقييم منهجي لمهارات واحتياجات العاملين في منظمات المجتمع المدني يهدف إلى تحديد الفجوات والموارد المطلوبة لتعزيز فعالية إجراءات بناء السلام والتنمية المستدامة . وقد خدم هذا التحليل كأساس لمراقبة تقدم المشروع.
2. **ورشة عمل مكثفة حضورية (مارس 2025 ، قبرص):** الحدث الافتتاحي الذي وفر فرصة لتبادل المعرفة وبدء شبكة تعاونية بين المشاركين. ركزت الورشة على أنشطة بناء مجموعات عملية مصممة لتعزيز الاتصال والثقة، مما وضع الأساس للمراحل اللاحقة من المشروع.
3. **مسار التدريب عبر الإنترنت:** سلسلة من ثلاث جلسات تجمع بين النظرية، والتمارين العملية، والشهادات . قدمت جلستان كلمات رئيسية من طريقة Rondine (العلاقة، الصراع، العدو)، بينما ركزت الجلسة الثالثة على تقديم دليل تدريب PeaceMed ، الذي يهدف إلى تزويد المشاركين بأدوات عملية قابلة للتطبيق في سياقاتهم المحلية.

4. **التدريب السكني** (نوفمبر 2025 ، Rondine وروما): المرحلة النهائية والأكثر كثافة من البرنامج، والتي تستمر لمدة خمسة أيام. عايش المشاركون الأنشطة بشكل مباشر وفكروا مع فريق التدريب حول كيفية تكرارها في سياقاتهم الخاصة. خلال التدريب، أتيحت لهم أيضًا الفرصة لتصميم واختبار أنشطة تعليمية جديدة كمدرسين، وتلقوا ملاحظات هادفة حول أدائهم.

من خلال هذه العملية، يساهم المشروع في تعزيز قدرات منظمات المجتمع المدني، وتعزيز الحوار والتعاون الوطني، وزيادة دور الشباب كأبطال ناشطين في عمليات بناء السلام والتنمية المستدامة. الهدف هو تعزيز الكفاءات وهياكل الحوكمة للمنظمات المشاركة من خلال بناء مسارات مشتركة للسلام وإنشاء شبكة إقليمية قادرة على معالجة التحديات المشتركة في وقت يتسم بتزايد التوترات.

المنهجية

يتطلب العمل الجاد نحو السلام إطارًا منهجيًا صارمًا. لذلك، قامت كاريتاس إيطاليا بإجراء عملية اختيار شاملة لتحديد المنظمة الأكثر قدرة على تطوير وتقديم مكون التدريب في برنامج PeaceMed. بعد تقييم دقيق للوكالات المؤهلة، تم اختيار رونداين سيتاديللا ديلا باييس كشرريك تكويني للمشروع. وقد استند هذا القرار إلى عاملين: الخبرة الكبيرة لرونداين في تحويل النزاعات، ومنهجيتها الراسخة التي حصلت على اعتراف دولي من خلال سنوات من التطبيق المستمر والتفقيح.

تتمحور طريقة رونداين حول الممارسة، وقد تم تطويرها من خلال الانخراط المستمر مع الشباب من المناطق المتأثرة بالنزاعات. تركز على بناء قدرة المشاركين كصانعي سلام ناشطين من خلال توفير أطر مفاهيمية، وأدوات عملية، وكفاءات علاقاتية مطلوبة لقطع دورات العنف في مجتمعاتهم.

رونداين سيتاديللا ديلا باييس هي المنظمة المسؤولة عن تقديم التدريب الشخصي وعبر الإنترنت الموصوف في هذا الدليل.

رونداين سيتاديللا ديلا باييس

تأسست قلعة السلام في عام 1998 في رونداين، وهي قرية متوسطة الجمال في توسكانا تقع بين التلال على بعد بضعة كيلومترات من أريتسو. في هذا المكان الغني بالتاريخ والجمال، تطور المنظمة برامجها التعليمية والتدريبية الرئيسية. تقدم هذه المسارات للمشاركين فرصة مزدوجة: الشروع في رحلة تجديد إنسانية (تفهم على أنها نمو شخصي وعلاقي) وتطوير شكل أصيل من القيادة، يضع في صميمه العناية بمجتمعه والسعي من أجل الخير العام.

مستوحاة من رؤية عالم خالٍ من الحرب، تروج رونداين وتوزع نهجها التعليمي، المعروف باسم طريقة رونداين، وهي منهجية أصلية للتحويل الإبداعي للنزاعات.

في قلب هذه الرؤية يقع "البيت العالمي" مقر إقامة الطلاب الدولي في رونداين، التي تأسست في عام 1997. كل عام، تستقبل الشباب من البلدان التي تعاني من الحروب أو من حالات ما بعد النزاع الهشة، من الرجال والنساء الشباب الذين يقفون على عتبة البلوغ والذين يختارون حوض تجربة صعبة ولكن استثنائية: بناء علاقة أصيلة مع الشخص الذي أعلنت عنه التاريخ بأنه "عدوهم".

من خلال التعايش اليومي، المنظم حول إطار تعليمي راسخ ورحلة تكوينية مكثفة، يتعلم طلاب بيت العالم التعرف على الإنسانية في الآخر، الذي يحمل جروحًا مختلفة عن جروحهم. يصبح الحوار، والعيش المشترك، والمواجهة المستمرة أدوات للتحويل الشخصي والاجتماعي.

خلال إقامتهم، يطور المشاركون مهارات العلاقات، وتصميم المشاريع، والمهارات المدنية، مما يجمع بين الدراسة الأكاديمية والتعليم غير الرسمي والمشاركة النشطة في المجتمع. معًا، يتخلون ويخلقون حلولًا جديدة ومبتكرة لتحويل النزاعات، حاملين معهم، في نهاية الرحلة، رؤية ملموسة ومتجدرة للسلام نابغة من التجربة الحياتية.

طريقة رونداين

تعتبر طريقة رونداين نهجًا تعليميًا وتدريبًا معترفًا به ومقدّرًا في السياقات الأكاديمية الإيطالية والدولية. تم تطويرها بناءً على أكثر من ثلاثين عامًا من الخبرة من قبل رونداين مدينة السلام في مجال تحويل النزاعات. تستلهم الطريقة من التجربة الغامرة التي عاشها الشباب في بيت العالم، وهو سكن الطلاب الدولي لرونداين، ويمكن تطبيقها في أي سياق يتسم بالنزاع بمعنى آخر، في أي موقف يتضمن العلاقات الإنسانية. تقترح طريقة رونداين مسارًا من التغيير العميق، داعية الأفراد إلى تفكيك منطق "العدو" ورؤية النزاع ليس كمسكلة يجب حلها، بل كفرصة توليدية للنمو الشخصي والجماعي.

في جوهرها تكمن إنشاء بيئات إيجابية وتوليدية، علاقات حقيقية، قادرة على توجيه سلوك الأفراد. داخل هذه المساحات، تُزرع العلاقات المبنية على الثقة والاحترام والتعاون كعناصر أساسية للعيش في النزاع بطريقة تحويلية.

تعزز طريقة رونداين تغييرًا في العقلية والسلوك، مما يساعد المشاركين على تطوير رؤية جديدة للنزاع: الانتقال من رؤيته كتهديد يجب تجنبه، إلى فهمه كرافعة للتحويل. من خلال هذه العملية، يتم تشكيل قادة سلام نشطين: أشخاص قادرين على التصرف بوعي وتعاطف ومسؤولية ضمن السياقات الاجتماعية والعامة والمهنية التي يعملون فيها.

يتجاوز هدف الطريقة البعد الفردي: يهدف إلى توليد تأثير ملموس ودائم على المستويات النظامية والثقافية. من خلال برامج ومشاريع محددة، تعزز الممارسات التي تقوي السلام والعدالة والتماسك الاجتماعي.

تتميز هذه الطريقة بقدرتها على دمج المجالات الخاصة والعامة. المهارات المكتسبة لا تقتصر على التأثير على التدريب الفردي لكل شخص، بل تتحول إلى أدوات يمكن تطبيقها في الحياة اليومية وداخل المجتمعات، وكذلك في السياقات المهنية، بهدف المساهمة في بناء مجتمع سلمي وعادل ومتلاحم.

"أخيرًا، يمر الطريق إلى السلام من خلال التعليم، الذي هو الاستثمار الأساسي في المستقبل وفي الأجيال الشابة". تشير هذه الكلمات للبابا فرانسيس بوضوح إلى اتجاه أساسي: السلام ليس هدفًا سياسيًا أو دبلوماسيًا فحسب، بل هو عملية تُبنى على مر الزمن من خلال الخيارات اليومية، والعلاقات، والممارسات التعليمية. إنه ليس فكرة مجردة، بل إمكانية ملموسة للعمل، متاحة لكل واحد منا.

في "Pacem in terris"، كان القديس يوحنا الثالث والعشرون مدرّكًا لخطر أن تظل الكلمات غير مسموعة. ولهذا السبب، دعا الأفراد والعائلات والمجتمعات إلى أن يصبحوا ورش عمل حرفية للسلام، قادرة على تجسيد قيم العدالة والحرية والمسؤولية في الإيماءات اليومية. كما أن البابا ليو الرابع عشر يتبنى ويجدد هذه الفكرة، مشيرًا إلى مسار قابل للتطبيق وغير وهمي: مسار التعليم.

في عدة مناسبات، يذكرنا: "دعونا نبني جسرًا وننتبى السلام بشكل ملموس، حتى لا يبقى السلام فكرة بل يصبح عملاً يوميًا". من هذا المنظور، التعليم والتدريب ليسا مجرد نقل للمحتوى، بل هما مساحة من التناسق بين الفكر والعمل. إنهما المكان الذي تكتسب فيه الكلمات مصداقية لأنها مدعومة بالسلوكيات والعلاقات والخيارات الملموسة. لهذا السبب، فإن المسؤولية التعليمية لا تتعلق فقط بمن يعملون بشكل احترافي في مجال التدريب، بل تمتد لتشمل جميع الأدوار الاجتماعية: التعليم هو مهمة مشتركة تتحدى السفراء وصانعي السياسات والمواطنين والمجتمعات بأكملها. بهذه الطريقة، يصبح السلام "عملاً يوميًا". يمكننا بالفعل أن نقول إن التعليم والتدريب يعنيان السكن في الحياة اليومية بوعي. يعني ذلك اختيار ما إذا كنا سنبتعد أو نبقى حاضرين في مواجهة المعاناة؛ ما إذا كنا سنهمل أو نستمع؛ ما إذا كنا سنهدر أو نعتني. التعليم هو لفتة بسيطة لكنها جذرية: إنها تقبل الآخر كما هو، والاعتراف بكرامته، وفي نفس الوقت مرافقته نحو ما يمكن أن يصبح، من خلال المرور عبر الهشاشة والخاوف والصراعات. إنها هدية لا تلغي الصراعات، بل تعلم كيفية المرور به دون خوف - ممارسة للحب تسمح للقيم مثل العدالة والحرية والحق أن تُستوعب دون الحاجة إلى إعلانها باستمرار.

تتحول ذاكرة اليد التي تراقق، والتي لا تترك شخصًا وحده في لحظة خوف، إلى مادة تعليمية قوية. إنها صورة للثقة التي تُنقل عبر الزمن، والتي تبقى حتى عندما يتلاشى الحضور الجسدي. في حياة البالغين، على الرغم من معالم الاستقلال، تبقى الحاجة إلى تقديم واستقبال تلك اليد - علامة على "عجزنا الراع"، الذي يجعلنا دائمًا قابلين للتعليم.

فرانكو فاكاري

مؤسس ورئيس روناين سيتاديللا ديللا باييس

أهداف دليل تدريب PeaceMed

تم تصميم هذا الدليل كدليل عملي للعاملين في منظمات المجتمع المدني، بهدف دعمهم في تنفيذ أنشطة تدريبية تهدف إلى تعزيز الحوار والسلام والشمول. تستند الوثيقة إلى تجربة رونداين سيتاديللا ديلا بايبس كمؤسسة تدريب، بالإضافة إلى الممارسات التي تم اختبارها خلال الجلسات التي عقدت للمشاركين في مشروع PeaceMed .

تماشياً مع قيم الشمول وتعزيز الخير العام، يدمج الدليل أيضاً النتائج التي ظهرت من التدريب السكني، حيث صمم المشاركون أنشطة تعليمية جديدة لتنفيذها في سياقاتهم المرجعية. وبالتالي، فإن النتيجة هي عمل جماعي لا يسعى ليكون نصاً ثابتاً، بل أداة ديناميكية - مفتوحة لجمع، مع مرور الوقت، مساهمات جميع الذين يستثمرون في تصميم وتجربة وتطبيق الأنشطة التعليمية في حالات الهشاشة الاجتماعية والثقافية.

يهدف هذا العمل إلى:

- تزويد المشاركين في مشروع PeaceMed بأدوات عملية ومعلومات مفيدة لتنفيذ ما تم تعلمه خلال تجربة التدريب.
- تقديم أداة مرنة وقابلة للتكيف يمكن استخدامها في سياقات متنوعة ومتعددة الثقافات لإدارة المجموعات.
- دعم الوعي الذاتي وتطوير الذكاء العاطفي كأساس لطرق فعالة ودائمة للسلام والمصالحة.
- تعزيز التفكير الفردي والجماعي من خلال أنشطة تحفز التفكير النقدي والوعي الشخصي.
- اقتراح ألعاب وأنشطة تعليمية مقسمة حسب النوع، لاستخدامها في سياقات تدريبية متنوعة.
- تسهيل فهم المحتوى والوصول إليه من خلال الترجمة إلى عدة لغات، بمساهمة الطلاب والخريجين الذين يشاركون الخلفية اللغوية للمشاركين.

القسم - 2 أساسيات طريقة رونداين

النهج العلاقي للصراع في طريقة رونداين

لفهم طريقة رونداين، من الضروري أولاً توضيح ما المقصود بـ "طريقة". المعنى المستخدم هنا هو المعنى الاشتقاقي، المشتق من اليونانية μέθοδος (methodos)، والذي يعني حرفياً "اتباع مسار" أو "السفر في طريق". في هذا السياق، لا ينبغي فهم الطريقة كإجراء صارم أو تسلسل ثابت من الخطوات التي يتم تطبيقها بشكل آلي، بل كرحلة: مسار يرافق ويوجه عملية على مر الزمن. من هذا المنظور، يمكن مقارنة الطريقة برحلة. غالباً ما تنشأ من حقد أو رغبة أو حتى حلم، وتتطور تدريجياً من خلال التجارب واللقاءات وعمليات التعلم. الوجهة ليست دائماً محددة بوضوح في البداية، ولكنها تتشكل على طول الطريق، من خلال ما يظهر ويتحول خلال التجربة. تطورت طريقة رونداين من خلال عملية استقرائية، مستندة إلى أكثر من عشرين عاماً من العمل والخبرة مع الشباب الدوليين المشاركين في برنامج البيت العالمي. تبدأ الأساليب الاستقرائية من التجربة الحياتية وملاحظة الواقع وتقود تدريجياً إلى بناء إطار نظري أوسع وأكثر تنظيماً. في قلب طريقة رونداين يكمن الاقتناع بأنه من خلال إنشاء علاقات ملموسة وذات مغزى، من الممكن تجديد الإنسان. تتضمن هذه العملية التعرف على الألم الشخصي وألم الآخر، مما يفتح الطريق لتطوير القدرة على تحويل النزاعات وتفكيك صورة "العدو". من هذا المنظور، لا يُفسر الصراع كظاهرة شاذة يجب القضاء عليها، بل كبعد تكويني للعلاقات الإنسانية. عندما يتم التعرف عليه والانخراط فيه بوعي، يمكن أن يصبح الصراع فرصة للتعلم والتحول والنمو. لهذا السبب، يمكن فهم طريقة رونداين كنهج علاقتي للصراع. في قلب طريقة رونداين تكمن ثلاثة مفاهيم رئيسية - العلاقة، الصراع، والعدو التي توجه جميع الأنشطة التعليمية لرونداين. المركز في هذا النهج هو الفكرة القائلة إنه من خلال العلاقة يمكن للناس إعادة اكتشاف إنسانية الآخر، بما في ذلك أولئك الذين كانوا يُنظر إليهم ذات يوم على أنهم "أعداء".

العلاقة

وفقاً لطريقة رونداين، تسبق العلاقة الشخص. لا توجد الكائنات البشرية في عزلة؛ بل تتشكل وتنمو وتطور ضمن شبكة من العلاقات. من العلاقة بين الوالدين التي تجعل الولادة ممكنة، إلى الروابط الاجتماعية التي تضمن البقاء والرفاهية، يشكل البعد العلاقي شرطاً أصلياً ولا غنى عنه لوجود الإنسان. حتى في المجتمعات المعاصرة، على الرغم من التأكيد القوي على الاستقلالية الفردية، يبقى الناس مترابطين بعمق ويعتمدون على الآخرين لتلبية الاحتياجات المادية والعاطفية الأساسية. على مدار الحياة، ومع ذلك، غالباً ما تُنسى هذه الاعتمادية، مما يؤدي إلى وهم الاكتفاء الذاتي، والذي يمكن أن يؤدي إلى تقليل قيمة أو إهمال العلاقات الماضية والحاضرة. لذا، فإن العلاقات هي شرط أساسي للتنمية البشرية، لكنها ليست بالضرورة بسيطة أو خطية. يمكن أن تكون معقدة، ومطالبة، وأحياناً مؤلمة، خاصة عندما تتداخل القيم المتباينة، أو التجارب العاطفية المكثفة، أو السلوكيات التي تُعتبر مهددة. بينما من الطبيعي العناية بالعلاقات التي تُعتبر إيجابية ومجزية، غالباً ما يتم تجنب تلك التي تولد عدم الراحة أو التوتر، أو يتم قطعها، أو إزالتها. تقترح طريقة رونداين تغييراً في المنظور: الاستثمار في العلاقة، والاعتراف بعدم توافقها الجوهرية، واعتبارها مساحة محتملة للتعلم والوعي والتحول. ضمن طريقة رونداين، تعمل كل علاقة في آن واحد على ثلاثة مستويات مترابطة: المستوى الملموس، المستوى اللاواعي، والمستوى الخيالي. تتواجد هذه المستويات في كل تجربة علاقات وتتطلب توازناً ديناميكياً لكي تعمل العلاقة بشكل متناغم. يتعلق المستوى الملموس بالحاضر ويشمل جميع الجوانب القابلة للملاحظة للعلاقة: الكلمات المنطوقة، والسلوكيات، والأفعال، والقرب الجسدي، والمساحات المشتركة، وأنماط التفاعل. من خلال اللقاءات في العلاقة الملموسة، يصبح من الممكن تقليل التحيز، والتغلب على الصور النمطية، وتحسين جودة العلاقات، سواء على المستوى الفردي أو بين المجموعات الاجتماعية. يرتبط المستوى اللاواعي بالماضي ويشمل الذكريات، والعواطف، والتجارب السابقة التي تستمر في التأثير على التفاعلات الحالية، غالباً خارج الوعي. قد يتم إعادة تنشيط أحداث مثل الصدمات، أو الاستبعاد، أو الجروح غير المحلولة في العلاقات الحالية وتشكيل الاستجابات العاطفية والسلوكية. إذا لم يتم التعرف على هذا المستوى والاعتراف به، فقد ينتج عنه ردود فعل تلقائية قد تضر بالعلاقة والأشخاص المعنيين.

المستوى الخيالي موجه نحو المستقبل ويشمل التوقعات، والرغبات، والمخاوف، والصور التفسيرية التي يبينها كل شخص عن الآخر وعن العلاقة نفسها. يلعب التخيل دورًا مركزيًا في العمليات التنبؤية واتخاذ القرار. على عكس الخيال، فإنه متجذر في الواقع ويمكن أن يدعم أو يعيق تطوير العلاقة، مما يؤثر على كيفية إدراك الآخر وتفسيره.

يتم تحقيق التوازن بين هذه المستويات الثلاثة من خلال عملية تُعرف بالتكيف النفسي. مشابهة للطريقة التي يتم بها ضبط التركيز البصري من خلال عدسة العين البلورية، يسمح التكيف النفسي بتنظيم العواطف، والخيال، والسلوكيات الملموسة ضمن العلاقة. هذه العملية ليست تلقائية؛ بل تتطلب الوعي، والانفتاح، والاستعداد للانخراط. عندما تضعف هذه الآلية أو تنهار، قد تصبح العلاقة مشوهة، مما يؤدي أحيانًا إلى ما نعرفه طريقة رونداين بالصددمات العلائقية.

الصددمات العلائقية هي اضطرابات مفاجئة في التوازن العلائقي، وغالبًا ما تحرك بواسطة أحداث خارجية تُنتج ردود فعل داخلية مكثفة، تؤثر بشكل خاص على مستوى اللاوعي. في سياق رونداين، قد تحدث مثل هذه الصدمات، على سبيل المثال، عندما تعود النزاعات المسلحة للظهور في دول منشأ المشاركين، مما يؤدي إلى زعزعة العلاقات التي كانت قائمة سابقًا على الثقة والاعتراف المتبادل. في هذه الحالات، لا توجد حلول موحدة: يتطلب الأمر التعاطف، والاستماع العميق، والصبر، والإبداع لإعادة بناء مساحة علائقية يمكن فيها الاعتراف بالألم والتعبير عنه.

لكي تظل العلاقة حية ومستقرة على مر الزمن، فإن الرعاية المستمرة ضرورية. هذه المسؤولية لا تتعلق فقط بالفرد أو الشخص الآخر، بل بالعلاقة نفسها كنظام - كـ "نحن" تتجاوز أجزائها الفردية. يمكن أن تكون صيانة العلاقة عادية أو استثنائية. تحدث الصيانة العادية في الحياة اليومية من خلال الحوار، والحضور، والمشاركة، والتعاطف. تصبح الصيانة الاستثنائية ضرورية في لحظات الأزمات أو بعد صدمة علائقية وقد تتضمن تدخلات فردية أو جماعية مستهدفة لاستعادة الثقة والتوازن.

في هذا الإطار، يلعب الاستماع النشط دورًا مركزيًا في الحفاظ على التوازن العلائقي. يتضمن القدرة على التركيز على الذات، والحفاظ على نية حقيقية للاستماع، والبقاء حاضرًا، وواعيًا، ومنفتحًا للتفاعل مع الآخر. يساعد الاستماع النشط في ضمان أن تظل العلاقة مساحة من الاتصال والفهم بدلاً من سوء الفهم والانسحاب.

في النهاية، يعني العناية بالعلاقة الاستثمار في "نحن". عندما يتم الاعتراف بالعلاقة ورعايتها، تصبح عمليات النمو والتحول ممكنة؛ وعندما يتم إهمالها، قد يظهر الركود، والمسافة، والانفصال. تدعو طريقة رونداين الأفراد والمجتمعات إلى اعتبار العلاقة كنظام حي يتطلب المسؤولية، والانتباه، والرعاية المستمرة.

الصراع

كلمة صراع (من اللاتينية *conflictus*) تعني في الأصل "تصادم"، "أثر". من منظور اشتقاقى، المصطلح محايد ولا يحمل معنى سلبيًا بطبيعته. حتى في العالم المادي، يلعب التصادم دورًا تحويليًا: الاحتكاك، الذي هو شكل من أشكال التصادم، يمكن المادة من التغيير والتحول. بدون الاحتكاك، لن تكون العديد من عمليات التحول ممكنة. هذه الملاحظة تقدم فكرة مركزية: الصراع، في حد ذاته، ليس مدمرًا، بل يمكن أن يكون مولدًا.

في الحياة اليومية، يظهر الصراع كلما جاءت الاختلافات في علاقة مع بعضها البعض - اختلافات في الآراء، والاحتياجات، والتوقعات، والقيم، أو وجهات النظر. من هذا المنظور، الصراع ليس استثناءً بل هو وجود دائم في التجربة الإنسانية. الاختلافات ليست مشكلة في حد ذاتها؛ على العكس، هي شرط ضروري للنمو، والتطور، والإبداع. ما يحدد ما إذا كان الصراع يصبح مدمرًا أو مولدًا ليس وجوده، بل الطريقة التي يتم التعرف عليها، ومعالجتها، ومرافقتها.

تقدم تخصصات مختلفة تفسيرات مكتملة للصراع. في علم النفس، يُفهم الصراع على أنه توتر داخلي معرفي أو عاطفي بين احتياجات، ورغبات، أو قيم متنافسة. قد ينشأ عندما يواجه الشخص خيارات غير متوافقة أو عندما يتم تحدي معتقدات راسخة. على الرغم من أن الصراع الداخلي يمكن أن يولد ضغطًا أو عدم توجيهه، إلا أنه يحمل أيضًا إمكانات تحويلية قوية. عندما يتم التعامل معه بوعي، يمكن أن يعزز المرونة، والذكاء العاطفي، وعمق الوعي الذاتي.

على المستوى الاجتماعي، تعتبر السوسولوجيا الصراع عنصرًا هيكليًا في الحياة الجماعية، وغالبًا ما يرتبط بقضايا السلطة، والموارد، والاعتراف، والحقوق. من هذا المنظور، يعمل الصراع كعامل محفز للتغيير. لقد نشأت العديد من التحولات التاريخية - مثل حركات الحقوق المدنية، وصراعات المساواة بين الجنسين، وحماية العمال، أو مبادرات العدالة البيئية - بالضبط من التوترات الاجتماعية. يجلب الصراع عدم المساواة والظلم إلى السطح، مما يحفز عمليات الوعي النقدي، والمشاركة، والعمل الجماعي.

تعترف الفلسفة أيضًا بالصراع كقوة دافعة للتطور. في الفكر الجدلي، يحدث التقدم من خلال التوتر بين المواقف المختلفة: يتم تحدي الأطروحة من خلال الأطروحة المضادة، ومن تفاعلها تظهر التركيبة التي تدمج وتتجاوز كلاهما. تصبح هذه التركيبة بعد ذلك نقطة انطلاق لمزيد من التطور. من هذا المنظور، ليس من الضروري القضاء على الصراع، بل هو شرط ضروري للتطور الشخصي، والاجتماعي، والثقافي. منذ زمن بعيد، تم وصف pólemos كقوة مولدة وراء التغيير والتمايز في الواقع.

بالعودة إلى فكرة الصراع كتصادم بين الاختلافات، يتضح أن مواجهة الآخر تتطلب غالبًا التكيف - تغيير في السلوك أو الإدراك أو التوقعات. يمكن فهم الحياة إذن على أنها حركة مستمرة بين الاختلافات، أحيانًا صغيرة وجزء من الحياة اليومية، وأحيانًا كبيرة ونظامية، مثل تلك الموجودة بين الثقافات أو الأنظمة السياسية أو المناطق الجيوسياسية. بينما تميل الاختلافات الكبيرة إلى جذب المزيد من الانتباه، فإن الاختلافات اليومية هي التي تشكل التجربة الحياتية بشكل أعمق.

لأن الاختلافات لا مفر منها، لا يمكن القضاء على الصراع. وهذا يؤدي إلى فهم أساسي للعلاقات: لا يوجد صراع بدون علاقة، ولا توجد علاقة بدون إمكانية للصراع.

تعمل الصراعات على مستويات مختلفة: داخل الفرد، بين الأفراد، وبين المجموعات. على المستوى الداخلي، يتعلق الصراع بالتوترات الداخلية داخل الفرد، مثل الصراعات بين القيم أو الاحتياجات أو الرغبات المتنافسة. على المستوى بين الأفراد، ينشأ الصراع في العلاقات بين شخصين أو أكثر وغالبًا ما يكون جذره في الاختلافات في التوقعات أو الآراء أو القيم أو الأولويات. على المستوى بين المجموعات، ينطوي الصراع على مجموعات محددة من خلال الهويات الاجتماعية أو الثقافية أو السياسية أو العرقية أو الدينية وغالبًا ما يرتبط بعدم توازن القوى، والوصول إلى الموارد، والسرد الجماعي المتعارض.

في اللغة اليومية، غالبًا ما يتم الخلط بين الصراع بين المجموعات والصراع الدولي والحرب. ضمن طريقة رونداين، يُعتبر هذا التداخل الدلالي مضللًا بشكل عميق ويُنظر إليه كواحد من الأسباب الرئيسية التي تجعل الناس يميلون إلى الخوف من الصراع وتجنبه بجميع أشكاله. لذلك، من الضروري توضيح أن الصراع والحرب ليسا مترادفين. الحرب هي شكل عنيف ومنحط من الصراع يظهر عندما يتم تجاهل الصراعات أو إنكارها أو إدارتها بشكل خاطئ على مر الزمن.

"عدو"

لا يمكن أيضًا فصل السلام عن الصراع. في رونداين، لا يُفهم السلام كمفكرة مجردة، بل كممارسة حية متجذرة في العلاقات. يُبنى السلام من خلال الانخراط بوعي مع الصراع، وليس من خلال تجنبه. يصبح ممكنًا فقط في العلاقة مع "العدو"، وليس مع أولئك الذين يشاركون بالفعل وجهات نظرنا.

وفقًا لطريقة رونداين، فإن "العدو" هو وهم. إنه ليس واقعًا موضوعيًا أو طبيعيًا، بل هو بناء نفسي واجتماعي. لا يُعتبر أي إنسان "عدوًا" بطبيعته؛ بل يتم خلق "العدو" من خلال عمليات الإدراك والتفسير والسرد. في أوقات الأزمات أو عدم اليقين أو عدم الاستقرار، غالبًا ما تظهر صورة "العدو" كوسيلة لتبسيط التعقيد وإعطاء معنى للمشاكل غير المحلولة. من خلال تحديد "عدو" خارجي، يمكن للأفراد والمجتمعات توجيه الإحباط والخوف والغضب إلى الخارج، مما يعزز مؤقتًا التماسك الداخلي وإحساس الانتماء. ومع ذلك، تأتي هذه الوحدة الظاهرة بتكلفة عالية: التجريد التدريجي للآخر.

إن بناء "العدو" ليس مفاجئًا، بل هو تدريجي، وغالبًا ما يبدأ على المستوى الخيالي وغير الواعي للعلاقة. في هذه المرحلة الأولية، لم يعد يُنظر إلى الآخر من خلال التجربة المباشرة، بل من خلال الافتراضات والتوقعات المشحونة بمشاعر قوية. تتشكل هذه البناءات الذهنية من عوامل متعددة، بما في ذلك التجارب السابقة، والمخاوف الشخصية، والذكريات الجماعية والصدمات، والخطاب السياسي، وتمثيلات وسائل الإعلام، والهويات الثقافية أو الوطنية. مع مرور الوقت، يصبح هذا التشويه الخيالي أكثر إقناعًا، مثل سراب يأخذ ببطء شكل الواقع.

مع تعمق هذه العملية، يبدأ الشخص الحقيقي في الاختفاء من الإدراك . لم يعد يُقابل الآخر ككائن إنساني معقد، بل كشخصية مبسطة ومشوهة - تقريبًا كطيف - تُلقى عليه المخاوف والتهديدات. تصبح هذه الصورة المشوهة مخيفة ومطلقة، مما يترك مجالاً ضئيلاً للتفاصيل أو الشك . في النهاية، تصبح فكرة "العدو" متجذرة تمامًا وتمتد إلى ما هو أبعد من الفرد لتشمل مجموعة كاملة. في هذه المرحلة، يكفي الانتماء إلى جنسية معينة أو عرق أو دين أو موقف سياسي لتعريف شخص ما كـ "عدو". لم يعد يُنظر إلى الاختلاف، الذي يمكن أن يكون مصدرًا للتعلم والإثراء، كمورد، بل كخطر يجب تجنبه.

تؤكد طريقة رونداين أن الطريقة الوحيدة لتفكيك وهم "العدو" هي من خلال العلاقات الملموسة ومشاركة المساحات والوقت والقصص والحياة اليومية . يسمح اللقاء المباشر مع الشخص الحقيقي وراء "العدو" بتفكيك الوهم. لا يعني ذلك إنكار الألم أو الظلم أو الاختلاف، ولا يعني المصالحة الفورية. بل يعني إعادة فتح إمكانية رؤية الآخر كإنسان، بمشاعره واحتياجاته الوجودية. بهذه الطريقة، يصبح تفكيك صورة "العدو" خطوة أساسية في التحول الإبداعي للصراع وفي بناء سلام أصيل ودائم.

القسم - 3 أن تكون مدربًا، القيام بالتدريب

النهج المنهجي لدليل تدريب PeaceMed

النهج المنهجي المعتمد في هذا الدليل هو التعلم التجريبي . يتيح هذا النهج غير الرسمي في التعليم للمشاركين أن يصبحوا أبطالاً نشطين في عملية تعلمهم الخاصة، حيث يكتسبون المعرفة من خلال التجربة المباشرة، والتفكير، والتطبيق في مواقف الحياة الواقعية. يعزز هذه العملية فهماً أعمق وأكثر ديمومة، بينما يعزز تطوير المهارات الشخصية والعلاقاتية والعاطفية وهي ضرورية للتعامل بوعي وتحول مع المواقف المعقدة مثل النزاعات بين الأفراد والمجموعات والديناميات الثقافية. بهذه الطريقة، يصبح التعلم ليس مجرد معرفة بل أيضاً تحول.

الميزات الرئيسية للتعلم التجريبي هي:

◆ التعلم يعتمد على التجربة

يتعلم الناس بشكل أفضل من خلال الفعل من خلال التجارب المباشرة والعملية (التعلم من خلال الفعل). تُستخدم الأنشطة والألعاب وتمثيل الأدوار والمحاكاة لإغراق المشاركين في مواقف تحفز التفكير والوعي.

◆ التعلم هو عملية، وليس منتجاً

يحدث من خلال عملية دورية (كما هو موضح في دورة التعلم لكولب). لا يتعلق الأمر فقط باكتساب المعلومات، بل بمعالجة ما تم تجربته والتفكير فيه وتطبيقه.

◆ التفكير ضروري

التجربة وحدها ليست كافية: يحتاج المشاركون إلى تفكير منظم لفهم ما حدث . لهذا السبب، لا توفر الأنشطة المقترحة إجابات جاهزة، بل تم تصميمها لتشجيع كل من التفكير الشخصي والجماعي. الهدف هو تقدير تجارب ومهارات المشاركين الحالية، وتوجيههم لربط تجاربهم الشخصية بمفاهيم ونظريات وقيم أوسع.

◆ التعلم هو شخصي واجتماعي

يُقدّر التعلم التجريبي ذاتية كل مشارك بالإضافة إلى خصائص المجموعة. يتعلم المرء مع الآخرين ومن خلالهم: الحوار، ديناميات المجموعة، والبناء المشترك للمعنى هي عناصر مركزية. لذلك، تتطور الأنشطة في الوقت نفسه على المستويات الفردية والجماعية، مما يشجع على استكشاف الديناميات الداخلية لكل مشارك والعلاقات التي تشكل داخل المجموعة، من أجل بناء تجربة متكاملة ومشاركة. تعزز هذه المقاربة الوعي الذاتي والتعاطف - وهما من الصفات الأساسية في عمل بناء السلام.

◆ المتعلمون هم مشاركون نشطون

المشاركون ليسوا متلقين سلبيين للمعرفة، بل هم مبدعون مشتركين في عملية التعلم. يقوم المدربون بالتوجيه بدلاً من التعليم . لهذا السبب، يتضمن التدريب لحظات مخصصة لمعالجة وتفسير التجارب الحياتية، ضمن بيئة من الاستماع المتبادل والحوار المفتوح. يتم دائماً تكييف المحتوى مع السياق الاجتماعي والثقافي للمشاركين، مما يضمن استجابة فعالة للحساسيات المتنوعة ويعزز التنوع كمورد رئيسية للتعلم.

◆ التعلم له صلة حقيقية بالحياة

يرتبط النهج التجريبي بالسياقات الملموسة، والمشكلات، والتحديات . يشجع المشاركون على نقل ما تعلموه - بعد تكييفه بشكل مناسب - إلى الحياة اليومية، والمشاركة المدنية، أو التغيير الاجتماعي.

◆ التعلم يشرك المشاعر، والجسد، والعقل

التعلم التجريبي يعتمد على دمج ثلاثة أبعاد أساسية: الرأس (الفكر)، القلب (المشاعر)، واليدين (العمل). في هذا النهج، لا تُعتبر المشاعر والوعي الجسدي عناصر هامشية أو مزعجة، بل مكونات أساسية للعملية التعليمية. لهذا السبب، يتضمن التدريب أنشطة تتعلق بالجسد والتعبير العاطفي ضمن منظور شامل للإنسان ككل.

ورقة عميقة - دورة كولب

دورة التعلم التجريبي لكولب هي عملية من أربع مراحل تصف كيف يتعلم الناس من التجربة. تم تطويرها بواسطة ديفيد أ. كولب في عام 1984، وتستخدم على نطاق واسع في التعليم غير الرسمي، خاصة في مجالات بناء السلام، والحوار، وتيسير المجموعات. ديفيد كولب هو عالم نظرية التعليم الأمريكي المعروف بأعماله في التعلم التجريبي. في الثمانينيات، طور نموذجًا يعتمد على فكرة أن التعلم هو عملية يتم من خلالها إنشاء المعرفة من خلال تحويل التجربة. يُطلق عليه "دورة" لأن التعلم هو عملية مستمرة: بعد تجربة شيء ما (التجريب النشط)، يتم توليد تجارب جديدة، مما يؤدي بدوره إلى تأملات جديدة ومزيد من التعلم. "التعلم هو العملية التي يتم من خلالها إنشاء المعرفة من خلال تحويل التجربة" - د. كولب* يتكون نموذج كولب من أربع مراحل تجعل التعلم التجريبي فعالاً وكفءاً:

1. التجربة الملموسة (القيام / عيش تجربة)

يشترك المشاركون في نشاط ويناقش التجربة داخل جلسة التدريب، مع إيلاء اهتمام خاص للمشاركة العاطفية والحدس. مثال: المشاركة في تمثيل الأدوار، أو محاكاة، أو تمرين جماعي.

2. الملاحظة التأملية (التفكير في التجربة)

يعكس المشاركون التجربة من زوايا مختلفة - من خلال الملاحظة، والتحليل، وتفسير المشاعر والسلوكيات التي ظهرت - بهدف الحصول على فهم أعمق.

مثال: مناقشة ما حدث، كيف شعر المرء، وأي الجوانب كانت الأكثر لفتًا للانتباه.

3. التجريد المفاهيمي (التعلم من التجربة)

يستنتج المشاركون ويطور نظريات أو مفاهيم بناءً على ملاحظاته. ينظم ويعمم المهارات والمفاهيم المكتسبة، ويربطها بالمواقف الخارجية سواء كانت شخصية أو مهنية. مثال: ربط الخبرة بمبادئ بناء السلام، نظرية الصراع، أو ديناميات المجموعة.

4. التجريب النشط (تطبيق ما تم تعلمه)

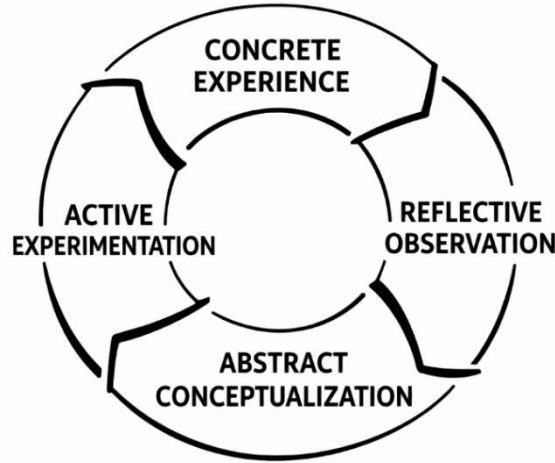
يطبق المشاركون ما تعلمه في مواقف الحياة الواقعية، مختبراً المعرفة والمهارات المكتسبة مع التركيز على التغيير والنمو - سواء على الصعيد الشخصي أو المهني. مثال: تطبيق مهارات جديدة في الحياة اليومية.

تتحول هذه المرحلة النهائية، بدورها، إلى تجربة ملموسة جديدة، مما يبدأ دورة تعلم أخرى. لهذا السبب، يصف كولب التعلم التجريبي كعملية حلزونية، حيث تؤدي كل دورة إلى فهم أعمق وكفاءات أكثر دقة.

لماذا نستخدم دورة كولب في تصميم التدريب؟

- إنها تساعد في إنشاء أنشطة تعليمية جذابة وفعالة.
- إنها تعزز التعلم العميق من خلال ربط العمل، والتفكير، والنظرية، والممارسة.
- تعمل بشكل جيد مع مجموعات متنوعة وأنماط تعلم مختلفة.

● إنها تحفز الوعي الذاتي والتفكير النقدي.



*في ديفيد أ. كولب، التعلم التجريبي: الخبرة كمصدر للتعلم والتنمية، 1984

دور المدرب

يمثل المدربون موردًا استراتيجيًا لتعزيز السلام كخير مشترك، متماشين تمامًا مع قيم ومهمة كاريثاس إيطاليانا ورونداين سيتياديلا ديلا باي . تتجاوز وظيفتهم مجرد نقل المحتوى: إنهم يعملون كمسهلين لعمليات التعلم التحولي، قادرين على خلق مساحات آمنة للحوار، وتعزيز التبادل الثقافي، ومرافقة المجتمعات المحلية في بناء مسارات المصالحة، والشمول، والتنمية المستدامة. من هذه الزاوية، يتمثل دورهم في تنشيط المشاركة: إنهم يعترفون ويقدمون المعرفة والخبرات لمجموعات التعلم، مع اهتمام خاص بمشاركة الشباب، التي تعتبر محركًا أساسيًا للتغيير الاجتماعي والثقافي. من خلال ذلك، يغذون ديناميات المسؤولية المشتركة، حيث لا يكون المشاركون متلقين سلبيين بل وكلاء نشطين في عملية التعلم. في الوقت نفسه، يعمل المدربون كمروجين للحوار والتماسك الاجتماعي . من خلال الاستماع التعاطفي وبناء العلاقات بعناية، يساعدون في منع وتحويل النزاعات، مما يعزز الثقة المتبادلة والتعاون بين الأفراد والمجموعات ذات الهويات ووجهات النظر المتنوعة. أخيرًا، يدعم المدربون نمو المهارات الشخصية والاجتماعية، ويشجعون التفكير النقدي والإبداعي، ويغرسون الاستقلالية والمسؤولية - مما يمكن المشاركين من المساهمة بنشاط في الصالح العام. من هذه الناحية، هم ليسوا مجرد مرشدين بل مساعدين حقيقيين للتغيير، قادرين على ربط الأبعاد الفردية والجماعية، والمحلية والعالمية لبناء السلام.

أخلاقيات المدرب

في كل عملية تعليمية وتدريبية، خاصة في السياقات التي تتسم بالهشاشة أو التوتر، من الضروري أن تكون أفعال المدربين والممارسين موجهة بأساس أخلاقي قوي. تمثل المبادئ التالية أساس عملهم اليومي وتعكس القيم التي تلهم التزامهم. إنها ليست مجرد إرشادات مجردة بل معايير ملموسة توجه العلاقات، والخيارات التعليمية، والجو الذي يسعى المرء إلى خلقه ضمن التدخلات التدريبية.

المبادئ الأخلاقية التوجيهية

- الحياد والموضوعية، الضروريتان في السياقات التي تتسم بالنزاع، أو التوترات الثقافية، أو الهشاشة الاجتماعية؛
- احترام عميق للتنوع الديني والعنقي واللغوي والجنس، بما يتماشى مع نهج شامل؛
- أخلاقيات الرعاية، مع اهتمام خاص باحتياجات وإيقاعات وضعف كل مشارك؛

- التناسق بين المحتوى المقترح وسلوك المدربين، مما يضمن النزاهة والموثوقية؛
- المسؤولية التعليمية، التي تهدف إلى خلق بيئات آمنة ومرحبة وغير حكمية حيث يمكن للجميع أن يشعروا بالتقدير والدعم في رحلتهم.

تشجيع المشاركة الفعالة أثناء التدريب

المشاركة النشطة هي قلب كل عملية تدريبية: فهي تتيح للمشاركين الشعور بالانخراط، وتحمل المسؤولية عن تعلمهم، وأن يكونوا جزءاً من تجربة جماعية. فيما يلي بعض الاستراتيجيات الملموسة لتشجيع ذلك.

1. إنشاء مساحة آمنة وشاملة

- تأسيس اتفاقيات جماعية أو " عقد تعلم" من البداية، وبناءه مع المشاركين.
- استخدام كسر الجليد وأنشطة التعارف لتعزيز العلاقات الإيجابية.
- الاعتراف بقيمة الهويات والتجارب المتنوعة في الغرفة، مع إظهار الاحترام والفضول الحقيقي.

2. توضيح الأهداف والتوقعات

- إشراك المشاركين في إنشاء الأهداف أو تحديد احتياجاتهم التعليمية الخاصة.
- كن شفافاً بشأن الهيكل والجدول الزمني والأهداف للجلسات لبناء الثقة وتوفير الاتجاه.

3. استخدام طرق تفاعلية وتجريبية

- اختر تقنيات تتطلب العمل والانخراط، وليس مجرد الاستماع السلبي، مثل المحاكاة، وألعاب الأدوار، ومشاركة المشاعر، والأنشطة الحركية.
- تضمين الألعاب، والأنشطة المنشطة، والأنشطة القصيرة لإعادة تنشيط الطاقة والحفاظ على الانتباه.

4. تشجيع الحوار، والتفكير، والتفاهم المتبادل بين المشاركين.

- استخدام الأسئلة المفتوحة وممارسة الاستماع النشط.
- إنشاء لحظات منظمة للتفكير - بشكل فردي، في أزواج، أو في مجموعات صغيرة.
- تشجيع تبادل التجارب الشخصية والمهنية لجعل التعلم ملموساً وذو صلة.

5. تنوع تكوينات العمل.

- التناوب بين أوضاع التفاعل المختلفة: التفكير الفردي، العمل في أزواج، المجموعات الصغيرة، والجلسات العامة.
- النظر في الحاجة إلى الحركة البدنية من خلال الإحماءات أو الأنشطة المرحلة.

6. استخدام تقنيات بصرية وإبداعية.

- دعم التعلم من خلال التيسير البصري (اللوحة الورقية، الشرائح، الملاحظات، الرسوم، خرائط العقل).
- دع المشاركين يعبرون عن أنفسهم بشكل إبداعي (استعارات، ملصقات، أنشطة فنية، حركة جسدية) عندما يسمح السياق.

7. تحديد الأدوار والمسؤوليات للمشاركين

- تعيين أدوار متناوبة (مراقب الوقت، كاتب الملاحظات، قائد النشاط).
- دعوة المشاركين لقيادة أجزاء قصيرة من الجلسة أو تقديم نتائج العمل الجماعي.
- معاملة المشاركين كمنشئين مشاركين في العملية، وليس كمتلقين سلبيين.

8. تفعيل حلقات التغذية الراجعة

- طلب التغذية الراجعة في الوقت الحقيقي باستخدام أدوات بسيطة (ملاحظات لاصقة، مخططات الهدف، أو منصات رقمية مثل Mentimeter).
- إظهار الاستعداد لتكليف العملية بناءً على تغذية المجموعة الراجعة، والطاقة، والاحتياجات، أو الاقتراحات، من أجل تعزيز الثقة والدافع.

رفاهية المدرب

العناية بالرفاهية الشخصية أمر أساسي لضمان تجارب تعلم ذات مغزى ومستدامة . المدرب المتوازن، والمستريح، والمركز عاطفياً يكون أكثر قدرة على الاستماع، والتكيف، والاستجابة بفعالية لاحتياجات المجموعة . تشمل الرفاهية الطاقة البدنية، والوضوح الذهني، والمرونة العاطفية، وكلها تؤثر بشكل مباشر على بيئة التعلم.

مع مراعاة التأمل الشخصي واحترام الحدود الشخصية، يعد ذلك أساسياً لإقامة علاقة صحية ومهنية مع المشاركين. من المفيد التخطيط للحظات في البرنامج حيث يمكن التوقف واستعادة الطاقة، والتفكير في المشاعر، أو إدارة الحمل الزائد المحتمل . بالإضافة إلى ذلك، من المهم التواصل بوضوح واحترام مع المجموعة بشأن أي تحديات، على سبيل المثال عندما لا يتم احترام الاتفاقات أو القواعد المشتركة.

المرونة هي عنصر رئيسي آخر. يمكن للمدرب تعديل البرنامج عند الحاجة - تقليل الأنشطة التي لا تكون فعالة أو إدخال أنشطة جديدة تبدو أكثر فائدة وملاءمة للمشاركين بعد مراقبة ديناميات المجموعة واهتماماتها . يمكن القيام بذلك بثقة، دون الشعور بالذنب، حيث إن التكيف هو جزء من خلق تجربة تعلم ذات مغزى. أولوية المدرب هي الحفاظ على التركيز على الجودة العامة لتجربة التعلم مع إظهار أهمية الاستماع والتكيف والعناية الذاتية في عمل المشاركين بشكل غير مباشر.

عندما يتعلق الأمر بالتحديات التقنية أو اللوجستية، يجب أن يبقى المدرب مرناً وقادراً على التكيف مع ظروف العمل الجديدة . ومع ذلك، من المهم بنفس القدر وضع حدود واضحة عندما تؤثر الطلبات من المنظمين على إعداد التدريب أو تغير تدفق الأنشطة بشكل كبير أو حتى الأهداف التعليمية الأساسية . الحفاظ على نزاهة العملية التعليمية هو جزء من مسؤولية المدرب تجاه المجموعة.

في الوقت نفسه، يجب على المدرب أن يتعلم كيفية إدارة الإحباط الذي قد ينشأ من عدم القدرة على الإجابة على كل سؤال أو التعامل مع كل موقف قد يحدث خلال الجلسة. الوعي بالحدود الشخصية أمر أساسي. على سبيل المثال، إذا طرح أحد المشاركين سؤالاً أو موضوعاً خارج مجال خبرة المدرب، فمن المناسب تماماً الاعتراف بذلك بصراحة والالتزام بتقديم إجابة لاحقاً.

لا يتوقع من المدربين أن يعرفوا كل شيء فهم بشر في النهاية. في الواقع، يمكن أن تعزز إظهار هذا النوع من التواضع والأصالة العلاقة التعليمية . الاعتراف بعدم اليقين، عندما يتم ذلك بصدق وثقة، لا يجسد فقط النزاهة الفكرية ولكن أيضاً يخلق بيئة أكثر ثقة وتعاوناً حيث ينمو كل من المدربين والمتعلمين معاً.

إرشادات لتصميم التدخلات التدريبية

لتصميم أنشطة تدريبية فعالة، فإن التخطيط الواضح أمر ضروري. في هذه المرحلة الأولية، من الضروري تحديد أهداف التدريب بوضوح، وإذا كان العمل في فريق، يجب تحديد الأدوار المحددة : من المسؤول عن الأنشطة التدريبية، من يدير اللوجستيات، من يعد المواد، ومن يكتب التقرير النهائي. من المهم أيضاً توضيح التوقعات بشأن النتائج المتوقعة وطرق التقييم.

تستند خطة التدريب الجيدة إلى برنامج منظم يأخذ في الاعتبار عدة عناصر:

- **التوقيت :** تحديد المدة الإجمالية للجلسة ولكل نشاط. يجب أيضاً حساب وقت التحضير لضمان الاستعداد، بالإضافة إلى وقت السفر إلى موقع التدريب، وأي تحركات بين غرف التدريب وفترات الراحة بين الأنشطة. يجب ألا تُعتبر الفترات الزمنية كوقت ضائع، بل كجزء أساسي من التدريب، مما يسمح لكل من المشاركين والمدربين بالراحة والتفاعل الاجتماعي غير الرسمي . بالنسبة للمجموعات الكبيرة، يجب توقع أن تتوسع الأطر الزمنية بشكل طبيعي.
- **المساحات :** من الضروري معرفة ما إذا كان التدريب سيقام في الداخل أو في الهواء الطلق. في الحالة الأولى، من المهم معرفة الغرف أو القاعات المتاحة وما إذا كان يمكن استخدام أكثر من واحدة (مما يسهل العمل الجماعي). في الحالة الثانية، قد تلهم المساحات المفتوحة مثل الحدائق أو الشواطئ أو الغابات أنشطة أكثر ديناميكية وإبداعاً.
- **المحتوى :** هذه هي الموضوعات التي سيتم تناولها خلال التدريب. تدور كل دورة حول موضوع رئيسي، والذي يحفز الجلسة نفسها، ولكن من المفيد دمج الموضوعات الداعمة التي تعزز الفهم (على سبيل المثال، إذا كان الموضوع الرئيسي هو تحويل النزاع، فقد يكون موضوع الدعم هو الاستماع النشط).

- **المجموعة المستهدفة:** معرفة المشاركين أمر أساسي. عدد المشاركين، جنبًا إلى جنب مع المساحة المتاحة، يؤثر بشكل كبير على اختيار الأنشطة. عامل رئيسي آخر هو العمر: إجراء التدريب للبالغين يختلف تمامًا عن العمل مع الأطفال. في بعض الحالات، يمكن استكشاف أهداف التعلم مسبقًا من خلال الاستبيانات أو في بداية الجلسة من خلال أسئلة مفتوحة.
- **المواد والمعدات:** من الضروري إنشاء قائمة بجميع الأدوات والمواد اللازمة للتدريب. يجب مراعاة إعدادات الفصل الدراسي مثل الكراسي والطاولات (خاصة ما إذا كانت قابلة للتحريك)، والأدوات التقنية مثل أجهزة الكمبيوتر، وأجهزة العرض، والشاشات، والميكروفونات، ومكبرات الصوت، واللوحات الورقية، بالإضافة إلى مواد المشاركين مثل الورق، والأقلام، والملاحظات، والكتيبات، وبطاقات التحفيز، وأي عناصر أخرى مطلوبة للأنشطة. يضمن إعداد قائمة التحقق عدم نسيان أي شيء.
- **التغذية الراجعة والتقارير:** من المهم التخطيط لكيفية جمع التغذية الراجعة من المشاركين لتقييم فعالية التدريب. يمكن القيام بذلك باستخدام استبيانات ورقية، أو أدوات رقمية، أو أنشطة تتضمن حركة جسدية وتحديد المواقع. كما أن التغذية الراجعة تخدم لتقدير صوت كل مشارك ومساهمته. أخيرًا، فإن إعداد تقرير نهائي مفيد جدًا لإعادة تصميم وتحسين فعالية التدريبات المستقبلية (انظر دورة كولب). قد يتضمن التقرير ملخصًا وصفيًا لما تم إنجازه، وصورًا للحظات الرئيسية، وأمثلة على مساهمات المشاركين. يمكن أيضًا تضمين عناصر فنية أو إبداعية في هذه المرحلة.
- **جلسة التقييم:** في نهاية تدخل التدريب، من الضروري التخطيط لجلسة تقييم ضمن الفريق العامل. يسمح هذا التبادل بين المعنيين (ليس فقط المدربين ولكن أيضًا الموظفين اللوجستيين والتنظيميين) بتحليل ما نجح، وما يمكن تحسينه، وأي الديناميكيات دعمت أو أعاقت التعلم. إذا كان العمل بمفردك، يمكن أن تأخذ هذه المرحلة شكل تأمل شخصي مكتوب، مفيد لتوحيد التجربة والتخطيط لتحسينات مستقبلية. تعتبر جلسة التقييم، بالإضافة إلى كونها فرصة قيمة للتعلم المهني المستمر، أيضًا لحظة للاعتراف والاحتفال بالعمل المنجز، معترفًا بالتزام الجميع المعنيين في العملية.

هيكل تدخل التدريب

يمثل كل تدخل تدريبي عملية تعلم وتحول يجب تصميمها بعناية لضمان التناسق والإيقاع والمشاركة النشطة. من المهم منذ البداية توضيح توقعات العميل، وكذلك توقعات المشاركين، حتى يمكن تصميم مسار التدريب وفقًا لذلك.

يسمح البرنامج المنظم جيدًا للمدربين بتوجيه المشاركين من خلال عملية تدريجية تبدأ بالترحيب وبناء الثقة، وتنتقل عبر لحظات استكشاف موضوع التدريب، وتنتهي بتأمل مشترك وتقييم. لذلك، يعني تصميم جلسة تدريب التفكير ليس فقط في المحتوى ولكن أيضًا في كيفية تفاعل المشاركين معه ومع بعضهم البعض، بحيث تصبح التجربة ذات مغزى وتوليدية.

اعتمادًا على مدته (من نصف يوم إلى عدة أيام)، سيتضمن تدخل التدريب عدة جلسات، تستمر كل منها من ساعة إلى أربع ساعات كحد أقصى. يجب أن يتبع كل برنامج تدريبي تسلسلاً واضحاً ومتسقاً، حيث يعد كل مرحلة وتدعم التالية ويكون التوقيت محددًا جيدًا. يتضمن نموذج أساسي لتدريب ليوم واحد: الترحيب، الأنشطة التمهيديّة، الأنشطة الموضوعية، لحظات التأمل، والإغلاق.

1. **المقدمة والترحيب:** تخدم المرحلة الأولية لإنشاء جو من الثقة والانفتاح على الاستماع. تشمل الملاحظات الافتتاحية، وعرضًا موجزًا للبرنامج والأهداف، وشرحًا لأساليب العمل. من المفيد للمدرب توضيح قواعد المشاركة المشتركة من البداية مثل احترام الوقت، والاستماع المتبادل، والسرية ولتعزيز بيئة أكثر أمانًا وشمولية، تشجيع المشاركين على التعبير عن احتياجاتهم خلال التدريب من خلال نشاط "اتفاقيات المجموعة" (انظر الورقة). في هذه المرحلة، يمكن أيضًا تقديم أنشطة قصيرة مثل ألعاب الأسماء أو كسر الجليد لكسر الحواجز، وتحفيز الفضول، وبناء اتصالات أولية بين المجموعة.
2. **الأنشطة الموضوعية والتجريبية:** الجزء المركزي من الجلسة مخصص للأنشطة المختلفة، حيث يتم استكشاف الموضوع الرئيسي من خلال منهجيات نشطة: تمارين جماعية، محاكاة، عمل ثنائي، تمثيل أدوار، أو تأملات موجهة. قد تتضمن هذه المرحلة أيضًا تفسيرات نظرية، تُجرى قبل أو بعد الأنشطة، والتي يجب أن تظل محدودة وتخدم العمل العملي. لذلك، من المهم التناوب بين لحظات العمل ولحظات التأمل، مع الحفاظ على الانتباه والسماح بمعالجة المحتوى. خلال هذه المرحلة، قد يجمع

المدرّبون المواد التي ينتجها المشاركون - مثل الملاحظات، والتقارير الشفوية، والمخرجات البصرية أو المكتوبة - والتي يمكن استخدامها لتوثيق التعلم أو كأساس للأنشطة اللاحقة. من المستحسن تضمين أنشطة تنشيط، أو أنشطة تأمل، أو فترات راحة قصيرة كلما تم إدراك انخفاض في التركيز، لتجديد الطاقة الفردية والجماعية وتعزيز المشاركة النشطة. حتى الفترات المقررة للراحة لها وظيفة تربوية: فهي تسمح للمشاركين بمعالجة ما عاشوه داخليًا وتحفيز المحادثات غير الرسمية، التي غالبًا ما تكون ذات قيمة للتعلم. اعتمادًا على مدة التدريب، قد تكون هناك جلسة أو أكثر مخصصة للأنشطة الموضوعية.

3. **المشاركة والتغذية الراجعة**: المرحلة النهائية مخصصة للتفكير وتقييم التجربة العامة، وتلبية توقعات المشاركين، وتحقيق أهداف التدريب. خلال هذه المرحلة، يمكن دعوة المجموعة لمشاركة ما تعلموه، وكيف شعروا، وكيف يمكن تطبيق النشاط في سياقاتهم الخاصة. يمكن أن تأخذ التغذية الراجعة أشكالًا مختلفة - مناقشة عامة، كتابة فردية، ردود إبداعية، أو أنشطة بدنية وتخدم غرضين: تقدير أصوات المشاركين والسماح للمدرّب بتقييم فعالية الجلسة.

مثال على برنامج تدريب ليوم واحد

هذا مثال على هيكل يوم تدريبي مقسم إلى مراحل، مع إشارة تقريبية للوقت اللازم لكل قسم. يمكن تكرار نفس الإطار على مدى عدة أيام من خلال إزالة مرحلة الترحيب والاتفاق الجماعي وإضافة نشاط إحماء قبل الجلسة الأولى من اليوم. لضمان تدريب فعال للمشاركين ومستدام للمدرّبين، يُنصح بعدم تجاوز ست ساعات من التدريب في اليوم.

الوقت	النشاط
20 دقيقة	الترحيب، الملاحظات الافتتاحية، وتقديم المدرّب والبرنامج
20 دقيقة	لعبة الأسماء أو نشاط تمهيدي (للمجموعات التي لا تعرف بعضها البعض) أو نشاط قصير حول التوقعات
30 دقيقة	نشاط الاتفاقات الجماعية
70 دقيقة	النشاط الموضوعي 1 (مع مقدمة نظرية اختيارية)
20 دقيقة	استراحة
20 دقيقة	تفكير وملاحظات
	استراحة الغداء - على الأقل ساعة واحدة، أطول إذا كانت هناك حاجة للسفر
10 دقائق	استئناف الجلسة
20 دقيقة	تنشيط
70 دقيقة	النشاط الموضوعي 2 (مع مقدمة نظرية اختيارية)
20 دقيقة	استراحة
40 دقيقة	تفكير وملاحظات
20 دقيقة	خاتمة

قائمة التحقق للمدرّب

يتطلب إعداد وإجراء جلسة تدريبية الانتباه إلى العديد من التفاصيل، سواء اللوجستية أو العلاقات. قائمة التحقق هي أداة بسيطة لكنها فعالة للغاية لمساعدة المدرّبين في التخطيط وإدارة ومراقبة كل مرحلة من العملية، مما يقلل من مخاطر السهو ويسمح لهم بالتركيز على ما هو أهم: جودة تجربة التعلم. وجود قائمة تحقق لا يعني الصرامة بل الوعي. إنها تساعد على تحرير العقل من القضايا العملية وتسمح بتركيز أكبر على الاستماع والعلاقات وديناميات المجموعة. إنها وسيلة للاعتناء بالعمل وفي نفس الوقت بالمشاركين: كلما كان المدرّب أكثر تنظيمًا وهدوءًا، زادت قدرته على خلق بيئة مرحبة وآمنة. يمكن استخدام قائمة التحقق في مراحل مختلفة من عملية التدريب. قبل الجلسة، تساعد في ضمان أن كل شيء جاهز: المواد، المساحات، الأدوات، الأهداف، التوقيت، والأدوار. خلال الجلسة، يمكن أن تعمل كدليل لمراقبة التقدم،

مستويات الانتباه، المشاركة، وطاقة المجموعة، مما يسمح بإجراء تعديلات سلسلة وفي الوقت المناسب. بعد الجلسة، يصبح أداة للتفكير: يتيح لك تدوين ما نجح بشكل جيد، وما يمكن تحسينه، والعناصر التي يجب الحفاظ عليها للجلسات المستقبلية. فيما يلي مثال على قائمة مراجعة منظمة حسب المراحل. في عمود واحد، تلاحظ العناصر التي يجب تذكرها أو المهام التي يجب تنفيذها، بينما في العمود الآخر تحدد من هو المسؤول عن كل إجراء، ومتى يجب أن يتم، وكيف يجب أن يتم ذلك.

من، متى، كيف...	ماذا
قبل التدريب	
البداية: هل تم التخطيط لاجتماع تمهيدي مع الفريق؟ متى سنعقد؟ كم ستستغرق مدته؟	
برنامج: هل لدينا برنامج واضح مع أوقات محددة لكل جلسة؟ هل نعرف أهداف التدريب الذي سنقدمه؟	
الهدف: من هم المشاركون؟ كم عددهم؟ ما هي أهدافهم؟	
تقسيم المهام: من يقوم بماذا؟ (تدريب في الفصل الدراسي، اللوجستيات، المواد اللازمة، من يرافق أي مساعدين)	
المساحات: هل أكدنا المساحات التي سيقام فيها التدريب؟ هل أبلغنا الزملاء بمكان إقامة التدريب؟	
المواد: هل لدينا قائمة بالمواد والمعدات؟	
حالات الطوارئ: كيف نتعامل مع حالات الطوارئ المحتملة؟ من أتصل به ليغطي عني؟ من يجب أن أتواصل معه في حالة الطوارئ الخطيرة؟	
الاستراحات: كيف ندير الاستراحات؟ إذا كانت هناك استراحة لتناول القهوة، من سيحضرها؟ كيف نتواصل مع الشخص المسؤول في حالة حدوث تأخير؟	
الطاقة: كيف ندير انخفاض الطاقة الجماعية؟	
جمع مواد المشاركين: هل نريد جمع مواد من المشاركين، مثل التعليقات؟ كيف سنقوم بذلك - ورقياً أم رقمياً؟ كيف سيتم إدارتها بعد ذلك؟	
أثناء التدريب	
تذكير: لاحظ الأشياء التي يجب ألا تنسى أثناء التدريب (على سبيل المثال: الاتصالات بالمشاركين، إبلاغ المتعاونين بأي تأخيرات في الوجبات أو استراحات القهوة...)	
املاً سجل الحضور (إذا لزم الأمر).	
النقاط الصور أو تسجيل الفيديوهات.	
اكتب ملاحظات مثيرة للاهتمام.	
رسائل العناية الذاتية (مثل: "تنفس!!").	
بعد التدريب	
تقييم: هل لدينا وقت لتقييم مع الفريق؟ ما الذي نجح، وما الذي كان يمكن أن يكون أفضل، وهل نخصص وقتاً للاحتفال بالنجاحات؟	
المواد: هل أحتاج إلى إرسال المواد، الصور، أو نتائج التعليقات إلى المشاركين؟	
التقرير والتقييم: هل كتبت تقرير التدريب؟ إلى من يجب أن أرسله؟	

شكرًا : هل أحتاج إلى إرسال بريد إلكتروني شكرًا لأي شخص؟	
تقرير النفقات (إذا كان ذلك مناسبًا)	

مثال على ورقة نشاط التدريب

ورقة النشاط هي أداة عملية ومتعددة الاستخدامات لتصميم ووصف وتوثيق أنشطة التدريب بطريقة واضحة ومتسقة . تساعد المدربين على تخطيط الجلسات بشكل متسق وتسجيلها للاستخدام في المستقبل.

تحدد ورقة النشاط المنظمة جيدًا العناصر الأساسية مثل الأهداف، والمدة، والمواد، وعدد المشاركين، والتعليمات خطوة بخطوة، مما يسهل تكرار النشاط أو تكييفه في سياقات مختلفة. بالإضافة إلى دعم العمل الشخصي، تصبح أيضًا موردًا قيمًا للمدربين الآخرين الذين يرغبون في استخدام نفس التمرين أو استلهام الأفكار منه، مما يعزز التعاون وتبادل المعرفة داخل مجتمع التدريب.

بهذه الطريقة، تساهم أوراق النشاط في إنشاء مجموعة مشتركة من أدوات التعلم التجريبية التي يمكن أن تنمو وتتطور مع مرور الوقت. هذا مثال على نموذج للأنشطة التدريبية.

موضوع النشاط حدد المفهوم الذي يستند إليه النشاط، مثل : التحيزات، حل النزاعات، الوعي، حقوق الإنسان...
عنوان النشاط حدد العنوان.
الهدف صف الغرض من النشاط، وما الذي يخدمه، وما المتوقع أن يكتسبه المشاركون من حيث المعرفة والمهارات.
الهدف العمر، الخلفية.
الأرقام حدد الحد الأدنى والحد الأقصى لعدد المشاركين.
المواد والموقع قم بإدراج جميع المواد والمعدات اللازمة (مثل: الأوراق، الأفلام، ملاحظات لاصقة، مقص، شريط لاصق، ورق لوحات، شرائح، صور، روابط، جهاز عرض، تطبيقات، كراسي، طاولات، نوع الغرفة أو مساحة مفتوحة، إلخ).
التوقيت حدد المدة الإجمالية للنشاط.
وصف النشاط صف النشاط بالتفصيل، وقم بتفكيكه إلى نقاط وحدد التوقيت لكل خطوة.
ملاحظات للمدرب حدد ما إذا كانت هناك جوانب معينة يجب مراعاتها، مثل الملاحظات لجلسة التقييم وشرح ما تم القيام به أو ملاحظته.
الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال إذا كانت النشاطات تتطلب من المشاركين استخدام مواد محددة، مثل الأسئلة، أو أوصاف الأدوار، أو الصور، أو النماذج لملئها، يرجى تضمينها هنا أو الإشارة إلى مكان العثور عليها.

التدريب عبر الإنترنت

أصبح التدريب عبر الإنترنت وسيلة شائعة بشكل متزايد، وفي العديد من السياقات، ضرورية . ومع ذلك، يتطلب تصميم وتيسير جلسة تدريب عن بُعد أشكالاً محددة من الانتباه تختلف عن تلك المطلوبة في الإعدادات المباشرة . فهم حدود وإمكانات هذا التنسيق أمر أساسي لضمان تجربة تعلم فعالة وجذابة ومستدامة للمشاركين.

عنصر حاسم في تصميم التدريب عبر الإنترنت هو المدة. يُوصى بشدة بعدم تجاوز ساعة ونصف لكل جلسة عبر الإنترنت، حيث أن تجاوز هذا الحد يميل إلى تقليل انتباه المشاركين ومستوى مشاركتهم بشكل كبير.

عند التخطيط للجلسة، يُنصح بتخصيص 5 دقائق على الأقل للتواصل، مما يمنح الجميع الوقت للوصول إلى الغرفة الافتراضية وحل أي مشكلات اتصال محتملة . يمكن أيضًا استخدام هذه الدقائق الأولية لتحية بعضهم البعض والانخراط في محادثات غير رسمية قصيرة.

احترام التوقيت المعلن هو شكل من أشكال الرعاية للمشاركين ويساعد في بناء الثقة والتحفيز. تعزز الجلسة المصممة بشكل جيد التي تكون واضحة في أهدافها ومحددة في مدتها الجودة العامة لتجربة التعلم وتشجع المشاركة النشطة.

في الختام، يتطلب التدريب عبر الإنترنت تخطيطاً دقيقاً، ومرونة، وانتباهاً للبعد الإنساني للعلاقات. عندما يتم تصميمه بعناية، يمكن أن يصبح مساحة ذات معنى للتعلم، والحوار، والنمو المشترك.

الحدود والقوة في التدريب عبر الإنترنت

يقدم التدريب عبر الإنترنت عدة قيود هيكلية تؤثر على جودة تجربة التعلم. تشمل هذه القيود القدرة المحدودة على قراءة لغة جسد المشاركين والإشارات غير اللفظية، بالإضافة إلى الفرص المحدودة لمشاركة الجسم والحركة ضمن الأنشطة التعليمية. يمكن أن يكون بناء علاقات عميقة أكثر تحدياً، بينما يكون انتباه المشاركين غالباً أكثر هشاشة، متأثراً بالمشتتات الخارجية، والإرهاق البصري، والتحميل الرقمي الزائد.

بالإضافة إلى ذلك، ليس لدى جميع المشاركين نفس مستوى المهارات التكنولوجية أو الوصول إلى ظروف تعلم مناسبة. يمكن أن تؤدي مشكلات الاتصال، أو الأجهزة غير المناسبة، أو البيئات المنزلية غير الملائمة إلى تعطيل سير التدريب وتسبب انقطاعات أو إحباط.

في الوقت نفسه، يقدم التدريب عبر الإنترنت مزايا كبيرة. فهو يجعل من الممكن التغلب على المسافات الجغرافية، وتقليل التكاليف المرتبطة بالسفر، وتوسيع الوصول إلى فرص التعلم، مما يمكن مشاركة الأشخاص الذين قد يتم استبعادهم بخلاف ذلك. علاوة على ذلك، بالنسبة لبعض الأفراد، يمكن أن يشعر الفضاء الإلكتروني بأنه أكثر أماناً وأقل تعرضاً من الإعدادات الشخصية، مما يسهل التعبير عن الأسئلة والتجارب والتأملات .

عندما يتم تصميم التدريب عبر الإنترنت بشكل مدروس، يمكن أن يصبح بالتالي مساحة تعليمية متاحة وشاملة وذات مغزى.

محتويات جلسات التدريب عبر الإنترنت

بالمقارنة مع التدريب الشخصي، تتطلب بيئة التعلم الرقمية مزيداً من العناية في اختيار وتنظيم وتقديم المحتوى . نظراً لتوافر الإشارات غير اللفظية المحدودة، فإن خطر الحمل المعرفي وانخفاض الانتباه يكون أعلى وقد لا يكون ملحوظاً على الفور للمدرب أو الميسر. لهذا السبب، يصبح التصميم التعليمي المدروس مهماً بشكل خاص.

يجب أن تكون المداخلات النظرية واضحة وموجزة ومنظمة بشكل جيد. يمكن أن يعزز استخدام الوسائل البصرية الوصول والمشاركة، شريطة أن يتم تصميمها بعناية: يجب أن تكون الشرائح نظيفة بصرياً، مع نصوص قليلة وكلمات رئيسية واضحة. يمكن أن تساعد الرسوم البيانية، وخرائط المفاهيم، والصور في توضيح الأفكار المعقدة ودعم الذاكرة. وبالمثل، فإن الأمثلة الملموسة، ودراسات الحالة، أو السرد القصير المستمد من التجربة تجعل المحتوى النظري أكثر ارتباطاً وذات مغزى.

للحفاظ على الانتباه وتنوع أنماط التعلم، من المفيد دمج تنسيقات مختلفة ضمن نفس الجلسة، مثل مقاطع الفيديو القصيرة، الاقتباسات، الأسئلة التوجيهية، تمارين التأمل الفردية، أو المناقشات الجماعية الصغيرة . تدعم هذه التنوعات أنماط التعلم المختلفة وتساعد في تقليل التعب المرتبط بالاستماع المطول.

أخيراً، نظراً لاحتمالية التشتت العالية في الإعدادات عبر الإنترنت، يُنصح بتضمين ملخص ختامي يعيد زيارة وتعزيز المفاهيم الرئيسية التي تم تناولها خلال الجلسة.

كيفية إدارة جلسة عبر الإنترنت وتعزيز تفاعل المشاركين

أحد أكثر الجوانب تحديًا في التدريب عبر الإنترنت هو تشجيع المشاركة النشطة والحفاظ على الانتباه. على عكس الإعدادات الشخصية، ينضم كل مشارك من بيئة مختلفة مثل منزله، أو مكان عمله، أو مكان عام غالبًا ما تتسم بالمنبهات الخارجية والمشتتات المحتملة. يمكن أن تجعل هذه التجزئة في سياقات التعلم من الصعب الحفاظ على الانتباه المستمر ويمكن أن تؤثر على مستوى مشاركة المشاركين. نتيجة لذلك، قد يشعر المدرب بالمسافة العلائقية، مع شعور " بالحديث إلى فراغ" وقلة الفرص للحصول على ردود فعل فورية، سواء كانت لفظية أو غير لفظية.

يمكن للمدرب الذي يسهل جلسة تدريب عبر الإنترنت تنفيذ الإجراءات التالية:

♦ إنشاء مساحة آمنة ومرحة

في بداية الجلسة، من الضروري تخصيص وقت لبناء جو مرحب وغير حكيم. إن التصريح بوضوح بأنه لا توجد إجابات " صحيحة " أو "خاطئة" يساعد المشاركين على الشعور بالحرية في التحدث والمساهمة. تقديم الأهداف، والتوقيت، وأنماط التفاعل بوضوح يقلل من القلق ويزيد من شعور المشاركين بالتوجيه.

يجب أن تتضمن الجلسات أيضًا فترات استراحة، خاصة عندما تتجاوز المدة ستين دقيقة. تتيح فترات الاستراحة للمشاركين الوقوف وتحريك أجسادهم. التوضيح أن فترات الاستراحة مخطط لها من البداية يمكن أن يساعد المشاركين في إدارة انتباههم وطاقة أكثر فعالية.

♦ تحديد إرشادات المشاركة

من المفيد توضيح كيفية مشاركة المشاركين من البداية: التحدث بصوت عالٍ، استخدام الدردشة، التفاعل مع الرموز، أو العمل في مجموعات فرعية. من المهم أيضًا تقدير أشكال المشاركة الأكثر هدوءًا، مثل الكتابة في الدردشة أو الرد على الاستطلاعات، حيث لا يشعر الجميع بالراحة في التحدث في الجلسات العامة. استخدام الدردشة مفيد بشكل خاص في المجموعات الكبيرة أو في السياقات الثقافية المتنوعة. علاوة على ذلك، فإنه يتيح مشاركة أكثر تدريجية وشمولية، مما يمنح مساحة لأولئك الذين يحتاجون إلى مزيد من الوقت لصياغة أفكارهم. من المهم للمدرب أن يشرح كيف سيتم استخدام الدردشة (على سبيل المثال، للأسئلة، التعليقات، أو ردود الفعل) وأن يأخذ الوقت لقراءة ودمج المساهمات المكتوبة في سير الجلسة. يساعد ذلك في خلق مناخ من الاستماع والاعتراف.

♦ طرح الأسئلة

تعتبر الأسئلة أداة مركزية لتنشيط المشاركة. تعمل بشكل أفضل عندما تكون مفتوحة ومتعلقة بتجارب المشاركين؛ مصاغة بطريقة بسيطة وواضحة؛ تتبعها بضع ثوانٍ من الصمت، مما يتيح وقتًا للتفكير.

♦ تقدير مساهمات المشاركين

الاعتراف وشكر المشاركين الذين يساهمون، سواء شفهيًا أو من خلال الدردشة، يعزز الدافع للمشاركة. التقاط تعليق، وربطه بالمحتوى، أو استخدامه كجسر لمزيد من التفكير يوصل رسالة أن كل مساهمة لها معنى وتُسمع.

♦ إدارة إيقاع الصوت والتعبيرية

تساهم سرعة الكلام، ووضوح التعبير، والاستخدام المدروس للتواصل البصري مع الكاميرا في الحفاظ على الانتباه وجذب المشاركين. إن أسلوب الحوار الأصلي، الذي يراعي ديناميات المجموعة، يعزز مناخ الثقة. إن إظهار الانفتاح، والترحيب بالصمت، وذكر الصعوبات المحتملة، وتكييف التيسير مع ردود فعل المشاركين، كلها تساعد في جعل الجلسة مساحة حية ومشاركة.

♦ التخطيط لخطة بديلة

إذا كانت جلسة التدريب تتضمن لحظات من التبادل أو جزء مخصص للأسئلة والأجوبة، فمن المهم إعداد خطة بديلة في حال عدم استجابة المشاركين أو رغبتهم في التفاعل مع المدرب أو مع بعضهم البعض.

القسم – 4 أنشطة التدريب

اتفاقيات المجموعة

إن وضع اتفاقيات واضحة في بداية جلسة التدريب هو خطوة أساسية. يدخل كل مشارك تجربة التعلم بتوقعاته الخاصة، التي تتشكل من الخلفية الثقافية، والمسار التعليمي، والتجارب السابقة. بعض الأشخاص معتادون على رؤية التدريب كإعداد رسمي، حيث يحتل المدرب موقع السلطة والهيبة، مما قد يؤدي أحياناً إلى مواقف من الاحترام أو التقدير الملحوظ. بينما يأتي آخرون من سياقات حيث تكون علاقة التعلم أكثر أفقية وتشاركية — خاصة في بيئات التعليم للكبار.

لهذا السبب، من المفيد تخصيص وقت في بداية كل برنامج لتعريف اتفاقيات المجموعة، التي تساعد في خلق الوضوح ضمن السياق والعلاقات، وتوافق التوقعات المتبادلة. هذه الاتفاقيات ليست قواعد صارمة، بل نقاط مرجعية مشتركة تسمح للمجموعة بالشعور بالأمان والحرية للمشاركة بشكل أصيل.

إن المدرب هو من يقدم اتفاقيات المجموعة، مقترحاً مبدأين أو ثلاثة مبادئ أساسية. هذه المبادئ تخدم كل من تأسيس أرضية مشتركة وتعزيز جو من الثقة والتعاون. تشمل الأمثلة الشائعة الاحترام المتبادل مثل عدم مقاطعة الآخرين، والتحدث واحداً تلو الآخر، والاستماع بانتباه والدقة، كشكل من أشكال الاحترام لكل من المجموعة والمدرب. في التدريبات التي تتناول مواضيع حساسة، من المفيد أيضاً إضافة اتفاقية سرية، تدعو المشاركين للحفاظ على ما يحدث داخل المجموعة داخل مساحة التعلم. يساعد ذلك في بناء بيئة محمية يشعر فيها الجميع بالترحيب، والاستماع، والحرية في مشاركة تجاربهم.

قد تظهر اتفاقيات إضافية مباشرة من المشاركين، الذين بتوجيه وتشجيع من المدرب يتم دعوتهم للتفكير في الظروف التي تعزز لديهم مناخاً من الرفاهية والثقة والمشاركة. هذه اللحظة من التبادل قيمة لأنها تسمح للجميع بالتعبير عن احتياجاتهم والشعور بالمشاركة الفعالة في تشكيل مساحة التعلم. غالباً ما يقترح المشاركون عناصر ملموسة، مثل الاستماع باحترام، وخيار أخذ فترات راحة قصيرة، والحرية في عدم التدخل إذا لم يشعروا بالاستعداد، أو الالتزام بتقدير آراء الجميع، حتى عندما تختلف.

من خلال هذه العملية التعاونية، تصبح الاتفاقيات عهداً حقيقياً مشتركاً، ليس مفروضاً بل مشتركاً، مما يعزز من تماسك المجموعة والمسؤولية الجماعية. عندما يشارك الناس في تحديد القواعد، يزداد شعورهم بالانتماء والدافع، مما يجعل بيئة التعلم أكثر أصالة، وانفتاحاً، وشمولية.

1. اتفاقية مجموعتنا

موضوع النشاط

إيجاد اتفاقيات مشتركة، اتخاذ القرار، مساحة أمانة، الشمولية

الهدف

- لإنشاء مجموعة من القيم والسلوكيات والتوقعات المشتركة التي توجه رحلة تعلم المجموعة وتعزز الثقة بين المشاركين.

العمر

أي مجموعة مستهدفة.

الأعداد

30-5

المواد والموقع

- ورقة ، قلم.
- يمكن إجراء النشاط في الداخل أو في الهواء الطلق.

الوقت

20-30 دقيقة أو أكثر (حسب حجم المجموعة).

وصف النشاط

5 دقائق - مقدمة

يشرح المدرب أهمية إنشاء اتفاقيات مشتركة من أجل خلق مساحة أمانة وشاملة حيث يشعر الجميع بالراحة في التعبير عن أنفسهم ويمكنهم الاستفادة الكاملة من تجربة التدريب. يركز المدرب على احتياجات المشاركين التي تساعد على الشعور بالأمان والاحترام والانخراط، وأيضًا على المسؤولية الشخصية في خلق مساحة أمانة للمشاركة.

يقترح المدرب بعض الاتفاقيات النموذجية (2-3) ويكتبها على اللوحة الورقية (انظر ملاحظات للمدربين). يتم تقديم الأول منها وشرحه من قبل المدرب، بما في ذلك سبب الاقتراح.

15 دقيقة مشاركة اتفاقيات إضافية من قبل المشاركين

بعد ذلك، يدعو المدرب المجموعة لاقتراح اتفاقيات إضافية من شأنها أن تساعد الجميع على الشعور بالراحة والانخراط. يتم كتابة الاتفاقيات الجديدة على اللوحة الورقية. في النهاية، يسهل المدرب مناقشة قصيرة مع المجموعة للاتفاق على عملية اتخاذ القرار (على سبيل المثال، بالإجماع أو بالأغلبية) لتأكيد الاتفاق. إذا تم اختيار الإجماع، يوضح المدرب أيضًا كيفية التعامل مع المعارضة (على سبيل المثال، من خلال خلق مساحة للتعبير عن المخاوف واستكشافها قبل المضي قدمًا). ثم يقترح المدرب طقوسًا قصيرة لتأكيد الاتفاق (على سبيل المثال، "يرجى رفع يدك اليمنى إذا كنت توافق"). يتم عرض الاتفاق النهائي للمجموعة في مكان مرئي في الغرفة.

ملاحظات للمدربين

- بعض الاتفاقيات ضرورية عمومًا في أي بيئة تعليمية. تشمل أمثلة الاتفاقيات الأولى التي قدمها المدرب:
 - نحن نحترم كل مشاركون ونستمع إلى آرائهم حتى يشعر الجميع بالحرية في التعبير عن أنفسهم.
 - عندما يتحدث شخص ما، لا تقاطع الآخرون.
 - اعتن بمشاعر الآخرين: كن لطيفًا ورفيقًا.
 - احفظ السرية: ما يحدث وما يُقال في المجموعة يبقى داخل المجموعة.
- عند دعوة المشاركين لاقتراح اتفاقيات إضافية، يمكن للمدرب أن يبدأ بسؤال مفتوح مثل: "ماذا تحتاج من الآخرين - وماذا أنت مستعد لتقديمه - من أجل التعلم بشكل جيد في مجموعة؟"
- خلال هذه المناقشة، غالبًا ما يذكر المشاركون جوانب عملية مثل الالتزام بالمواعيد أو الحاجة إلى فترات راحة. إذا لم تظهر هذه الأمور بشكل طبيعي، يمكن للمدرب أن يحفز المجموعة بأسئلة توجيهية.
- يمكن أن يكون سؤال آخر مفيدًا: "كيف يمكننا التعامل مع الخلافات أو لحظات الانزعاج خلال التدريب؟"
- إذا كان هناك مدربان، فقد يقرران ما إذا كان أحدهما سيكون مسؤولاً عن معالجة مثل هذه المواقف، أو ما إذا كان يجب إيقاف النشاط الجاري والتعامل معها بشكل جماعي.
- إذا امتد التدريب على مدى عدة أيام، يمكن للمدرب دعوة المشاركين للتفكير لاحقًا فيما إذا كانوا يرغبون في إضافة اتفاقيات جديدة أو مراجعة مدى احترام الاتفاقية الحالية حتى الآن.
- في حالة وجود مجموعة كبيرة، سنستغرق العملية وقتًا أطول. يمكن للمدرب تقسيم المشاركين إلى مجموعات فرعية من 3-5 أشخاص. بعد تقديم الاتفاقيات الأولية، تناقش كل مجموعة وتفكر في:

- ما الذي يساعدنا على الشعور بأن احتياجاتنا للأمان والاحترام والمشاركة قد تم تلبيةها؟
- ما السلوكيات أو المواقف التي قد تضر بمناخ التعلم؟
- كيف نتعامل مع الخلاف أو الانزعاج خلال التدريب؟

ثم تكتب كل مجموعة قائمة قصيرة من "ما يجب فعله وما لا يجب فعله" أو "الاتفاقيات" على ورقة وتختار ممثلًا واحدًا لمشاركة قائمتهم خلال الجلسة العامة.

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

إذا كنت تعمل في مجموعات فرعية، قدم أسئلة توجيهية لمناقشة المجموعة الفرعية.

ألعاب الأسماء وأنشطة التعارف

تم تصميم ألعاب الأسماء وأنشطة التعارف لمساعدة المشاركين على التعرف على بعضهم البعض. في كثير من الحالات، لا يعرف أعضاء مجموعة التدريب بعضهم البعض مسبقاً، ويعد التعرف على أولئك الذين سيشاركونهم تجربة التعلم أمراً أساسياً في بداية أي رحلة تعليمية. هذه تمارين بسيطة تسهل التعريفات وتسمح للمشاركين باكتشاف شيء عن بعضهم البعض بطريقة سهلة وأصيلة وغالباً ما تكون مرحلة هدفها هو خلق، من البداية، جو من الثقة والانفتاح والفضول المتبادل - مما يمهد الطريق لعلاقات ودية وتعاونية وترحيبية داخل المجموعة. عادةً ما تدور ألعاب الأسماء حول اسم كل مشارك. على سبيل المثال، قد يقدم المشاركون أنفسهم بقول اسمهم ويربطونه بإيماءة أو صفة أو صوت يمثلهم؛ أو قد يكررون أسماء الآخرين لمساعدتهم على حفظها من خلال اللعب والحركة. على الرغم من بساطتها الظاهرة، فإن هذه الأنشطة تؤدي وظيفة نفسية وعلاقاتية مهمة: فهي تساعد على كسر الجليد، وتقليل الإحراج الأولي، وتعزيز شعور الألفة داخل المجموعة. بعيداً عن التمارين المعتمدة على الأسماء، يمكن أن تشمل أنشطة التعارف مشاركة قصص شخصية قصيرة، أو تقديم أشياء رمزية تمثل جوانب من الذات، أو الإجابة على أسئلة موجهة تشجع على التفكير الخفيف ولكنه ذو مغزى. ما يهم حقاً ليس تعقيد النشاط، بل قدرته على خلق اتصالات أصيلة وجعل كل مشارك يشعر بأن مساهمته - ووجوده - معترف بها ومقدرة.

1. قطعة مني، قطعة من الوطن

موضوع النشاط

التعرف على بعضنا البعض.

الهدف

- مساعدة المشاركين على التعرف على بعضهم البعض.
- لبناء الثقة الأولية، وخلق جو مريح وترحيبي.

العمر

10+

العدد

30-5

المواد والموقع

- بطاقات مصورة (Inuk،Dixit ، أو ما شابه).
- مناسبة لكل من الإعدادات الداخلية والخارجية.

الوقت

60-30 دقيقة (حسب حجم المجموعة)

وصف النشاط

10 دقائق - مقدمة

باستخدام بطاقات محفزة (Inuk،Dixit ، أو ما شابه) يُدعى المشاركون لاختيار بطاقة تمثلهم في اللحظة الحالية — واحدة تعكس مزاجهم الحالي، أو حالتهم العاطفية، أو جانباً ذا معنى وملموساً من هويتهم. بعد اختيار بطاقة، يُدعى المشاركون للتفكير في شيء، مكان، طعام، لحظة، رائحة، أو عنصر حسي آخر من وطنهم يرغبون في إحضاره إلى الدائرة.

10-5 دقائق - تأمل فردي

يُعطى المشاركون 5-10 دقائق للتأمل الفردي.

40-30 دقيقة - المشاركة في الجلسة العامة

بعد ذلك، يجتمع المجموعة في دائرة لمشاركة تأملاتهم والاستماع إلى بعضهم البعض.

ملاحظات للمدرب

- خلال دائرة المشاركة، يتمثل دور المدرب بشكل أساسي في الحفاظ على المساحة : تشجيع الاستماع الانتباهي، وتجنب المقاطعات، وإدارة الوقت بلطف إذا كانت المجموعة كبيرة.
- لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، والمشاركون أحرار في المشاركة بقدر ما يشعرون بالراحة.
- يمكن أن يكون من المفيد نمذجة النشاط من خلال المشاركة أولاً وتقديم مثال قصير وصادق.
- إذا ظهرت مشاعر أو ذكريات، اعترف بها دون تحليل، مع الحفاظ على التركيز على الحضور والاحترام المتبادل.
- يمكن تشغيل موسيقى خلفية هادئة خلال مرحلة التأمل الفردي لدعم التركيز وخلق جو مريح. يجب أن تكون الموسيقى آلياً وليست مشحونة عاطفياً بشكل مفرط.
- بعد جولة المشاركة، يُوصى بأخذ استراحة قصيرة أو إجراء تمارين دافئة غير لفظية خفيفة (مثل التمدد، أو المشي، أو الحركة البسيطة) لمساعدة المشاركين على الانتقال واستعادة الطاقة.
- إذا كان الوقت محدوداً، يمكن للمدرب أن يقرر استخدام إدخال واحد فقط : إما نشاط المزاج مع بطاقات محفزة أو النشاط الذي يتضمن شيئاً يذكر المشاركين بالمنزل.

الموارد القابلة للطباعة أو المرسلة

لا شيء.

2. الخريطة الأولى

موضوع النشاط

تنوع، مشاركة، اتصال.

الهدف

لتعريف المشاركين ببعضهم البعض.
لتعزيز الروابط الأولية، واستكشاف تنوع الأماكن والطموحات ووجهات النظر الممثلة في المجموعة بصرياً.

المشاركون من أي خلفية أو عمر (قابل للتكيف مع مجموعات الشباب أو البالغين).

العدد

(8-30 يمكن تعديله وفقاً للمساحة)

المواد والموقع

- صور مطبوعة أو أسماء القارات (اختياري).
- مساحة كبيرة حيث يمكن للمشاركين التحرك بحرية.

30-15 دقيقة (حسب عدد المشاركين).

وصف النشاط

يتم دعوة المشاركين من قبل المدرب لتقديم أنفسهم من خلال اختيار مدينة أو دولة تمثل مكاناً يرغبون في أن يكونوا فيه، أو مكاناً يشعرون بالارتباط به، أو ببساطة مكاناً يحبونه أو يستلهمون منه . يمكن للمدرب استخدام صور للقارات أو أسماء القارات الموضوعية في أرجاء الغرفة. بدلاً من ذلك، يمكن للمدرب ببساطة الإشارة إلى الاتجاهات الأساسية في المساحة لتمثيل القارات المختلفة. واحداً تلو الآخر، يشرح المشاركون باختصار اختيارهم وينتقلون للوقوف في المنطقة التي تتوافق مع قارتهم المختارة. بمجرد أن يتخذ جميع المشاركين مواقعهم، يسهل المدرب مناقشة قصيرة للتفكير في تنوع الأماكن والطموحات ووجهات النظر الممثلة في الغرفة.

ملاحظات للمدرب

- شجع المشاركين على إبقاء التعريفات مختصرة (1-2 جمل) للحفاظ على التدفق.
- راقب تحركات المجموعة وتفاعلاتها، مع ملاحظة الروابط أو الأنماط المثيرة للاهتمام التي تظهر.
- أكد على قيمة التنوع والمعنى الشخصي في المواقع المختارة.
- قم بتكييف النشاط لجلسات افتراضية باستخدام خريطة عبر الإنترنت مشتركة أو سبورة رقمية حيث يمكن للمشاركين وضع علامة.

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

- خريطة العالم أو بطاقات القارات (اختياري، لوضعها في الغرفة).
- بطاقات صغيرة للمشاركين لكتابة اسم المكان الذي اختاروه (اختياري).

كسر الجليد وتنشيط الطاقة

كسر الجليد وتنشيط الطاقة هي أنشطة قصيرة ومقصودة تستخدم في بداية أو أثناء جلسة تدريبية لدعم ديناميات المجموعة وعمليات التعلم. تساعد المشاركين على الانتقال إلى مساحة التدريب، والتواصل مع بعضهم البعض، وأن يصبحوا أكثر حضوراً وانخراطاً.

نشاط كسر الجليد هو تمرين مصمم لتسهيل بداية التفاعل بين المشاركين في مجموعة - خاصة عندما يلتقون للمرة الأولى أو لم يطوروا بعد ألفة مع بعضهم البعض . الغرض الرئيسي منه هو خلق جو من الثقة والانفتاح والمشاركة من خلال تخفيف التوتر أو المسافة الطبيعية التي غالبًا ما تميز المراحل الأولى للاجتماع.

تسمح هذه الأنشطة، التي تكون عادة قصيرة وديناميكية، للمشاركين بالاسترخاء والتواصل بطريقة عفوية وخفيفة، مما يشجع على التواصل غير الرسمي ويضع الأساس لحو تعاوني . يساعد كسر الجليد في خلق شعور بالانتماء إلى المجموعة، ويجعل الاتصال البشري أكثر سهولة، ويساهم في بناء مساحة يشعر فيها الجميع بالترحيب والحرية في التعبير عن أنفسهم.

يمكن أن تختلف الأساليب بشكل كبير اعتمادًا على السياق ونوع المجموعة: بعض التمارين تعتمد على اللعب والفكاهة لتوليد الطاقة وإحساس بالتواطؤ، بينما تركز أخرى على الاستماع أو المشاركة الرمزية لتطوير روابط أعمق . قد تشمل ألعاب الحركة البدنية الخفيفة، الأنشطة الإبداعية، أو أسئلة شخصية بسيطة ولكن ذات مغزى ("ما هو المكان الذي تشعر فيه بالراحة؟" " ما هو الصوت الذي يمثلك؟") عندما يتم تسهيلها بشكل جيد، فإن كسر الجليد ليس مجرد لحظات من المرح، بل أدوات تربوية تساعد في بناء الثقة، والانتباه المتبادل، والاستعداد للتعلم مما يحول مجموعة من الأفراد إلى مجتمع حقيقي من العمل والتجربة المشتركة.

المنشط هو نشاط قصير، ديناميكي، وغالبًا ما يكون ممتعًا مصممًا لإعادة تنشيط طاقة وتركيز المجموعة - خاصة بعد لحظات من التعب، أو العمل العقلي المكثف، أو انخفاض الانتباه . هذه هي تمارين بدنية صغيرة، ألعاب حركة، أنشطة إبداعية، أو تفاعلات مرحة تحفز الجسم والعقل، مما يوفر استراحة منعشة ويستعيد الحيوية والحضور داخل المجموعة.

من المستحسن تضمين منشط في لحظات استراتيجية خلال يوم التدريب على سبيل المثال، بعد الغداء، عندما تنخفض مستويات الطاقة بشكل طبيعي، أو بين جلسة نظرية وأخرى عملية، لمساعدة المشاركين على الانتقال من نوع تركيز إلى آخر و"إيقاظ" الانتباه وخلق انتقال سلس نحو أنشطة جديدة.

بعيدًا عن اللحظات المخطط لها، قد يقرر المدرب أيضًا تقديم منشط بشكل عفوي - حتى لو لم يكن مدرجًا في الخطة الأصلية - كلما شعر بعلامات التعب العقلي، أو التشتت، أو انخفاض المشاركة. في مثل هذه الحالات، حتى بضع دقائق من النشاط البدني أو اللعب الجماعي يمكن أن تحدث فرقًا حقيقيًا: فهي تكسر الروتين، وتجدد التركيز، وتقوي تماسك المجموعة.

عندما يتم اختيارها بحساسية وتكييفها مع السياق، فإن المنشطات ليست مجرد " تحريك الجسم " - بل تصبح أدوات تربوية حقيقية للحفاظ على الانتباه، وتحسين المزاج، وتعزيز التعلم الأكثر مشاركة، وسلاسة، ومتعة.

1. المشي

موضوع النشاط

الوعي الذاتي، الوعي بالجسد، العلاقات، المسرح الاجتماعي، العمل على المستويين الفردي والجماعي.

الهدف

- لتنمية الوعي بالحالة الداخلية للفرد والحضور في هنا والآن.
- تعزيز الانتباه للجسد، والتنفس.
- الاتصال العلاقي مع الآخرين.

العمر

14+

العدد

30-6

المواد والموقع

- لا شيء.
- مساحة هادئة داخلية أو خارجية مع منطقة مفتوحة كافية للسماح بالحركة الحرة.

الوقت

30-15 دقيقة

وصف النشاط

يطلب من المشاركين أن يبدأوا المشي من خلال توجيه انتباههم بلطف إلى حالتهم الحالية، مع ملاحظة الأحاسيس في الجسم، والأفكار، والعواطف دون حكم. أثناء المشي، يُدعى المشاركون للبقاء واعين لتنفسهم، وإيقاع حركتهم، وتجربة التواجد في اللحظة الحالية. ينتهي المشي عندما يلتقي المشاركون بشكل طبيعي بشخص آخر، ويتوقفون، ويقفون في اتصال بصري صامت للحظة قصيرة، مع الاعتراف بوجود الآخر والمساحة المشتركة قبل انتهاء النشاط.

ملاحظات للمدرب

- دعوة المشاركين للبقاء صامتين أثناء المشي.
- تجنب توجيه اللقاء في النهاية، ودع الاجتماعات تحدث بشكل طبيعي.
- يمكن استخدام موسيقى خلفية هادئة إذا كان ذلك مناسباً - في هذه الحالة، من المهم مراعاة الحاجة إلى التحضير الفني مسبقاً.
- قم بتكييف الإيقاع والمدة بناءً على طاقة المجموعة ومستوى راحتها.
- يمكن تعديل النشاط أو تغييره بقواعد جديدة، ومستويات، ومهام متكاملة حسب السياق، بالإضافة إلى خبرة المدرب، وخياله، وإبداعه.
- المصدر - الممارسات القائمة على اليقظة (كتاب "اليقظة للمبتدئين" لجون كابات-زين و"قوة الآن" لإكهارت تول).

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

لا شيء.

موضوع النشاط

الوعي الذاتي، الوعي بالجسد، العلاقات، المسرح الاجتماعي، العمل على المستويين الفردي والجماعي.

الهدف

- لتنمية الوعي بالحالة الداخلية للفرد والحضور في هنا والآن.
- تعزيز الانتباه إلى الجسم، والتنفس، والتواصل العلاقي مع الآخرين.

العمر

14+

العدد

30-6

المواد والموقع

- مساحة هادئة داخلية أو خارجية مع منطقة مفتوحة كافية للسماح بالحركة الحرة.

الوقت

15-30 دقيقة

وصف النشاط

يعمل المشاركون في أزواج. يبدأ أحد المشاركين في التحرك ببطء ووعي، بينما يقوم الآخر بتقليد الحركات بدقة قدر الإمكان، مع الانتباه إلى الإيقاع، والجودة، والتفاصيل الصغيرة. التركيز يكون على التزامن، والانتباه، والاستماع غير اللفظي بدلاً من الأداء. بعد بضع دقائق، يتم تبادل الأدوار بحيث يختبر كل مشارك كل من القيادة والمتابعة.

ملاحظات للمدرب

- دع المشاركين يتحركون ببطء ويظلوا منتبهين للسلامة والحدود الشخصية.
- شجع على التواصل بالعين عند الاقتضاء وذكر المجموعة أن الدقة أقل أهمية من الحضور والاتصال.
- يمكن تعديل التمرين ليتناسب مع الثلاثيات أو مع المجموعة بأكملها، حيث يقوم شخص واحد ببدء الحركة والآخرين يعكسون، مما يعزز الوعي الجماعي وتماسك المجموعة.
- يمكن استخدام موسيقى خلفية هادئة إذا كان ذلك مناسباً - في هذه الحالة، من المهم مراعاة الحاجة إلى التحضير الفني مسبقاً.
- قم بتكييف الإيقاع والمدة بناءً على طاقة المجموعة ومستوى راحتها.
- يمكن تعديل النشاط أو تغييره بقواعد جديدة، ومستويات، ومهام متكاملة حسب السياق، بالإضافة إلى خبرة المدرب، والخيال، والإبداع.
- المصدر - تقنيات المسرح الاجتماعي (مسرح المقموعين لأوغستو بوال).

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

لا شيء.

موضوع النشاط

كسر الجليد، الاستماع النشط، التواصل غير اللفظي.

الهدف

- لـ" الإيقاظ".
- لتفعيل مهارات الاستماع والانتباه.
- لتعزيز تماسك المجموعة، والاستماع الجماعي، والوعي بالإيقاع.

العمر

10+

العدد

50-8

المواد والموقع

- مساحة داخلية أو خارجية حيث يمكن للمشاركين الوقوف أو الجلوس في دائرة ورؤية وسماع بعضهم بوضوح.

الوقت

15-10 دقيقة (حسب عدد المشاركين).

وصف النشاط

يطلب المدرب من المشاركين تشكيل دائرة ويعطي التعليمات التالية: يجب على كل مشارك نسخ الحركة التي يقوم بها الشخص على يمينه ولا يجب أن يتوقف حتى يقوم نفس الشخص بأداء حركة جديدة . يبدأ المدرب بالإيماءة الأولى، التي تتكون من فرك يديه معًا. واحدًا تلو الآخر، يكرر المشاركون الإيماءة حتى تصل إلى الشخص على يسار المدرب. في تلك اللحظة، يبدأ المدرب في فرقة أصابعه. تستمر الجولة بهذه الإيماءة حتى تعود إلى المدرب، الذي يغير الحركة إلى التصفيق . في الجولة الرابعة، تصبح الإيماءة ضرب الفخذين، وفي الخامسة، دق الأقدام على الأرض. عندما تعود هذه الإيماءة الأخيرة إلى المدرب، تسير التسلسل في الاتجاه المعاكس: أولاً ضرب الفخذين، ثم التصفيق، ثم فرقة الأصابع، وأخيرًا فرك اليدين معًا.

ملاحظات للمدرب

- اختر ما إذا كنت ستذكر أن هذه اللعبة تهدف إلى إعادة إنتاج صوت المطر أم لا، ثم اسأل المشاركين عن الصوت الذي ذكرهم به.
- حافظ على وثيرة واضحة، مما يسمح لكل صوت بالانتقال بالكامل حول الدائرة قبل تقديم الصوت التالي.
- يمكن أيضًا استخدام هذه اللعبة لتهدئة المجموعة أو لإعادة تركيز انتباههم.
- لجعلها أكثر تحديًا قليلاً، يمكنك اقتراح التمرين في جلسة أخرى، وطلب من المشاركين القيام بذلك مع إغلاق أعينهم.
- في نهاية اللعبة، خذ بعض الوقت لطلب التعليقات: كيف كان شعور الصوت؟ ماذا لاحظت؟ كيف جعلك تشعر؟
- أكد على أهمية الاستماع وخلق جو إيجابي مشترك معًا.

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

لا شيء.

٤. زيب-زاب-بوينغ

موضوع النشاط

كسر الجليد، تسخين، تركيز.

الهدف

- لإعادة الانتباه أو استعادته.
- لجعل الجو أكثر مرحًا.

العمر

10+

العدد

٣٠-٨ (كلما زاد عدد اللاعبين، زادت صعوبة اللعبة)

المواد والموقع

- داخلية أو خارجية، مع مساحة كافية لإنشاء دائرة.

الوقت

١٥ + دقيقة

وصف النشاط

يشرح المدرب أن جميع المشاركين يقفون في دائرة ويقدم ثلاثة حركات ممكنة: زيب، زاب، وبوينغ.

- يمكن تمرير زيب فقط إلى الشخص الذي يقف مباشرة على اليسار أو اليمين.
- يمكن تمرير زاب إلى أي شخص آخر في الدائرة، باستثناء أولئك الذين يقفون بجانب المرسل.
- يعني "بوينغ" أن التمريرة مرفوضة وتُعاد إلى الشخص الذي بدأها.

إذا تلقى أحد المشاركين "بوينغ"، يجب عليه على الفور اختيار شخص آخر وتمرير "زيب" أو "زاب". يشرح المدرب أنه إذا ارتكب أحد المشاركين خطأ (على سبيل المثال، باستخدام حركة خاطئة أو التردد لفترة طويلة)، فإنه يغادر الدائرة. تستمر اللعبة حتى يبقى مشارك واحد أو اثنان فقط (الفائزون هما اثنان في حالة قول الأول "زيب"، والثاني "بوينغ" والأول يكرر "بوينغ" وهكذا).

يمكن للمدرب إنهاء التمرين بمراجعة قصيرة، داعياً المجموعة للتفكير في أهمية التركيز والانتباه. يمكن تشجيع المشاركين على مشاركة ما ساعدهم في البقاء منتبهين، وما جعل اللعبة أكثر تحدياً، وكيف أثرت المشتتات أو الضغط على ردود أفعالهم. تساعد هذه المراجعة المشاركين على ربط التجربة بمواقف الحياة الواقعية، مما يبرز كيف أن التركيز والحضور والانتباه الجماعي ضروريين عند العمل في مجموعة.

ملاحظات للمدرب

- تباطأ الإيقاع في البداية، ثم سرّع.
- في نسخة أكثر تحدياً، لا يغادر المشاركون الذين يرتكبون خطأ الدائرة. بدلاً من ذلك، يقفون واقفين في مكانهم، لكنهم لم يعودوا لاعبين نشطين. يشرح المدرب أن المشاركين الآخرين يجب أن يتذكروا تخطيهم عند تمرير "زيب" أو "زاب".

موارد قابلة للطباعة والإرسال

لا شيء.

موضوع النشاط

كسر الجليد، تسخين، تركيز.

الهدف

- لإيقاظ المجموعة.
- لجعل الجو أكثر مرحًا.

العمر

10+

العدد

30-10

المواد والموقع

- داخلية أو خارجية، مع مساحة كافية لإنشاء دائرة.

الوقت

١٥ + دقيقة

وصف النشاط

يطلب المدرب من جميع المشاركين الوقوف أو الجلوس في دائرة. يُطلب من واحد أو اثنين أو ثلاثة مشاركون (حسب حجم المجموعة) الخروج من الدائرة مؤقتًا حتى لا يسمعوا ما يقوله الآخرون. يختار المشاركون المتبقون "الرئيس" سرًا. الرئيس هو الشخص الذي يبدأ حركة بسيطة، مثل التصفيق أو فرقة الأصابع أو أي إيماءة متكررة أخرى. يتبع الجميع في الدائرة الحركة ويعكسونها، ويغيرونها كلما غيرها الرئيس. ثم يُدعى المشاركون الذين كانوا خارج الدائرة للعودة والوقوف في وسط الدائرة. مهمتهم هي مراقبة المجموعة بعناية وتحديد من هو الرئيس. خلال هذه المرحلة، يجب على الرئيس تغيير الحركة، دون أن يجعلها واضحة جدًا. لدى المشاركين في الوسط ثلاث محاولات لتخمين من هو الرئيس. بعد المحاولة الثالثة، تنتهي الجولة ويمكن تبديل الأدوار. يمكن للمدرب إنهاء التمرين بملخص قصير يدعو المجموعة للتفكير في أسئلة مثل:

- ما الاستراتيجيات التي ساعدت المجموعة على البقاء منسقة دون الكشف عن الرئيس؟
- ما الذي جعل من الصعب أو السهل تحديد القائد؟
- كيف لعب الانتباه والمراقبة والتزامن الجماعي دورًا في النشاط؟

ملاحظات للمدرب

- اختر عدد المراقبين (واحد أو اثنان أو ثلاثة) وفقًا لحجم المجموعة ومستوى التحدي الذي ترغب في إنشائه. عادةً ما يجعل عدد أقل من المراقبين المهمة أسهل للمجموعة.
- أكد أن هدف التمرين ليس الخداع أو المنافسة، بل ممارسة الانتباه، والتزامن، والقيادة غير اللفظية.

موارد قابلة للطباعة والإرسال

لا شيء.

٦. تبادل نبض التدفق

موضوع النشاط

كسر الجليد، الإجماء، التركيز، بناء المجموعة.

الهدف

- لتطوير الوعي الجماعي والانتباه المتبادل.
- لممارسة التنسيق والتوقيت المشترك داخل المجموعة.
- لتجربة التواصل غير اللفظي في بيئة جماعية.

العمر

14+

العدد

30-10

المواد والموقع

- داخلية أو خارجية، مع مساحة كافية للمشاركين للتحرك بحرية.

الوقت

١٥ + دقيقة

وصف النشاط

يدعو المدرب المشاركين للانتشار في المساحة، مع التأكد من أن لدى الجميع مساحة كافية للتحرك بشكل مريح. ثم يشرح المدرب النشاط. يبدأ أحد المشاركين بالمشي ببطء عبر المساحة. في لحظة معينة، يقوم هذا الشخص بنقل النبضة الحركية برفق إلى مشارك آخر من خلال الاتصال الجسدي الخفيف (على سبيل المثال، لمسة ناعمة على الذراع أو الكتف). بمجرد نقل النبضة، يتوقف المشارك الأول عن الحركة، ويبدأ الشخص الذي تلقى النبضة بالمشي بدلاً منه. تستمر هذه العملية لمدة ٣ إلى ٥ دقائق، مع تحرك شخص واحد فقط في كل مرة، ويتم نقل الحركة من مشارك إلى آخر من خلال اللمس. في المرحلة الثانية من النشاط، تتغير القاعدة قليلاً: يمكن لشخص واحد فقط أن يتحرك في أي وقت، ولكن يمكن للمشاركين اختيار البدء في التحرك متى شاءوا، دون أن يتم لمسهم. عندما يبدأ شخص جديد في التحرك، يجب على المشارك الذي كان يمشي سابقاً أن يتوقف على الفور.

ملاحظات للمدرب

- هذا التمرين يرمز إلى التوازن والانتباه والتزامن داخل المجموعة. مثل آلية، تعمل المجموعة بسلسلة فقط عندما يكون كل جزء على دراية بالآخرين.
- شجع المشاركين على التحرك ببطء وبانتباه، مع التركيز على المجموعة بدلاً من الأداء الفردي.
- أكد على أهمية الاتصال الجسدي الاحترامي والمتفق عليه. إذا لزم الأمر، وضح أو أظهر ما يعنيه "اللمس اللطيف".
- يمكن أن يتبع النشاط مناقشة قصيرة، مع أسئلة مثل:
 - كيف قررت متى تبدأ أو تتوقف عن الحركة؟
 - ما الذي ساعد المجموعة على البقاء منسقة؟
 - ماذا يقترح هذا التمرين حول التعاون والمسؤولية المشتركة؟
- المصادر ديناميات المجموعة وتمارين الحركة (مستوحاة من تقنيات العلاج الجماعي وألعاب الإيقاع مثل تلك المستخدمة في الارتجال التلامسي و"مسرح المضطهدين").

موارد قابلة للطباعة والإرسال

لا شيء.

أنشطة ذات تركيز محدد

تتركز الأنشطة المقدمة في هذا القسم على مواضيع محددة تهدف إلى دعم تطوير المهارات الأساسية المفيدة في العمل التعليمي وبناء علاقات صحية وشاملة. من بين المجالات التي تشكل أعمدة أساسية لبرامج التدريب الموجهة نحو السلام، والتماسك الاجتماعي، والنمو الشخصي، نجد على سبيل المثال: الثقة والتعاون، وتحويل النزاعات، والتواصل الفعال وغير العنيف، والاستماع النشط، والهوية والتنوع، وتجاوز الصور النمطية والتحيزات، والديناميات العلائقية.

تقدم الأنشطة المقترحة أدوات ملموسة وطرق تجريبية لاستكشاف هذه المواضيع بطريقة جذابة وتأملية. من خلال تمارين فردية وجماعية، بالإضافة إلى لحظات من المشاركة الجماعية، يُدعى المشاركون لمراقبة أنفسهم والآخرين، وتجربة طرق جديدة للتواصل والتعاون، وتطوير وعي أكبر بمشاعرهم وأنماط علاقاتهم.

الهدف ليس فقط اكتساب المهارات التقنية، ولكن أيضًا تعزيز التحول الداخلي والجماعي: تعلم التعرف على التحيزات الشخصية، وتحويل النزاعات إلى فرص للنمو، وبناء علاقات قائمة على الاحترام، والاستماع الجيد، والثقة المتبادلة.

تركيز_1

العلاقة



1. تبادل الأسماء

موضوع النشاط

العلاقة، الاستماع النشط.

الهدف

- للإنصات إلى بعضنا البعض بعناية.
- لبدء بناء العلاقات.
- لتعلم الأسماء.

العمر

10+

العدد

30-10

المواد والموقع

- داخلية أو خارجية، مع مساحة كافية للتحرك.

الوقت

15+ دقيقة (حسب عدد الجولات والمشاركين).

وصف النشاط

يطلب المدرب من المشاركين التجول في المكان. عندما يلتقي أحد المشاركين بآخر، يصفحون بعضهم البعض ويقولون أسماءهم، كما في التعريف العادي. في هذه المرحلة، يكون المشاركون قد تبادلوا الأسماء. يستمرون في المشي وتقديم أنفسهم للآخرين، مستخدمين الآن الاسم الذي حصلوا عليه بدلاً من اسمهم الخاص. في كل لقاء جديد، يتبنى المشاركون اسماً جديداً - اسم الشخص الذي يلتقون به. عندما يلتقي أحد المشاركين بشخص يقدم اسمه الأصلي، يمكنه الخروج من اللعبة. يكتمل التمرين بنجاح عندما يحصل كل مشارك على اسمه الأصلي مرة أخرى.

ملاحظات للمدرب

- عادةً لا ينجح ذلك في الجولة الأولى. أحياناً لا ينجح حتى في الجولة الثالثة. لا بأس؛ الجزء المهم هو التفكير في صعوبة الاستماع والحفاظ على التركيز.
- شجع على التفكير في أخذ الوقت لمعالجة وتخزين المعلومات المستلمة.

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

لا شيء.

2. بناء العلاقات

موضوع النشاط

العلاقات، الاستماع النشط.

الهدف

- لتعزيز الاستماع العميق والوعي بالعلاقات.
- للتفكير في تجارب العلاقات ذات المعنى.
- لتحديد القيم الشخصية والإجراءات لبناء علاقات تحويلية.

العمر

16+

العدد

40-10

المواد والموقع

- ورقة أو دفتر ملاحظات وأقلام . اختياري : صور مثيرة للتفكير.
- مساحة داخلية حيث يمكن تحريك الكراسي.

الوقت

90-60 دقيقة (حسب عدد المشاركين)

وصف النشاط

10 دقائق - مقدمة

يقدم المدرب مفهوم الاستماع النشط، مع تسليط الضوء على خصائصه الرئيسية - مثل الحضور والتركيز والتعاطف والقدرة على الاستماع دون حكم . يمكن تقديم هذه العناصر مباشرة من قبل المدرب أو استنباطها من خلال أسئلة تشرك المشاركين في تعريف ما يعنيه الاستماع النشط بالنسبة لهم. ثم يشرح المدرب هيكل التمرين، موضعاً مراحلها المختلفة ومؤكداً أن المشاركين سيعملون أولاً بشكل فردي، ثم في أزواج، وأخيراً في مجموعات صغيرة.

0 [دقائق - تأمل فردي في علاقة ذات معنى

يتم دعوة المشاركين للتفكير في علاقة شخصية كان لها تأثير كبير عليهم وكتابتها في دفاترهم . يتلقون الأسئلة الإرشادية التالية:

- ما الذي يجعل هذه العلاقة مميزة بالنسبة لك؟ (ركز على الجوانب الملموسة، والأفعال المحددة والاحتياجات التي يتم تلبيتها من خلال هذه العلاقة).
- ما المشاعر التي يثيرها؟
- كيف يساعدك على النمو أو التغيير؟

اختياري : قدم قائمة بالمشاعر والاحتياجات أو صور توضيحية يمكن للمشاركين اختيارها لتمثيل علاقتهم.

20 دقيقة - مشاركة ثنائية والاستماع العميق

يشكل المشاركون أزواجاً ويتبعون هذه التعليمات:

- يتحدث الشخص أ لمدة 5 دقائق بينما يستمع الشخص ب بصمت واهتمام.
- تبادل الأدوار : يتحدث الشخص ب، ويستمع الشخص أ.
- اقض آخر 10 دقائق للتفكير معاً:
 - كيف كان شعورك عندما كنت تتحدث؟ هل شعرت أنك تُستمع حقاً؟
 - ماذا تعلمت من الشخص الآخر؟
 - هل هناك عناصر مشتركة تجعل علاقاتك خاصة وذات معنى؟

30 دقيقة - تأمل جماعي

يقوم المدرب بتشكيل مجموعات صغيرة من 2 أو 3 أزواج. يشارك كل شخص تأملاته حول ما اكتشفه عن العلاقات بعد نشاط الزوجين، باستخدام الأسئلة التوجيهية التالية:

- ما الصفات التي أقدرها عموماً في العلاقات؟ (فكر أيضاً في العلاقات الإيجابية الأخرى التي لديك)
- ماذا يمكنني أن أفعل لإنشاء مثل هذه العلاقات مع الآخرين؟
- كيف يمكن أن تساعدني هذه الوعي في التواصل وتحسين العلاقات الصعبة؟

10 دقائق - دائرة ختامية (الجلسة العامة)

يدعو المدرب المشاركين لمشاركة تأمل قصير واحد، مكملين الجملة: " الشيء الذي أستفيدة من هذا التمرين هو...."

ملاحظات للمدرب

- خلال المقدمة، اشرح بوضوح أن المشاركين سيشاركون لاحقًا حول العلاقة التي يتأملون فيها، لذا يجب عليهم اختيار واحدة يشعرون بالراحة في مناقشتها.
- خلال مشاركة الجلسة العامة، يمكن للمدرب كتابة ما استخلصه المشاركون على ورقة كبيرة لجمع الأفكار. يمكن استخدام هذه الأفكار لاحقًا في أنشطة جماعية أخرى تتعلق بالعلاقات.

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

لا شيء، أو إدخال أسئلة وتعليمات لتأمل المجموعة الفرعية إذا لزم الأمر.

3. تجربة البحث عن الكنز الحضري

موضوع النشاط

العلاقة، الوعي الذاتي، الاستكشاف.

الهدف

- لاستكشاف مساحة حضرية/مدينة جديدة.
- التواصل مع بعضنا البعض لإنشاء تجربة جماعية مشتركة.
- التواصل مع الذات.

العمر

16+

العدد

أي عدد

المواد والموقع

- قائمة بالمهام التي يجب القيام بها، أوراق، أقلام، علامات، هاتف (حسب المهام).
- مساحة مفتوحة، مدينة، قرية، في أي مكان.

الوقت

1-7 ساعات، حسب الوقت المتاح.

وصف النشاط

بحث حسي عن الكنز مصمم لإعادة ربط المشاركين بالفضول وفرحة الاكتشاف . يُظهر كيف يمكن أن يكون التعلم ذو مغزى عندما يكون ممتعًا ومشاركًا مع الآخرين، مما يثير شعورًا بالانفتاح والاتصال - مع المكان، والمجموعة، ومع الذات. تشجع النشاطات المشاركين على الاستكشاف، وارتكاب الأخطاء، والعثور على "كنوزهم" الخاصة من خلال التجربة بدلاً من التعليم. خلال المشاركة النهائية، تكشف اكتشافات الجميع كيف أن كل شخص يعيش نفس الرحلة بشكل مختلف. مثلما في العلاج بالفن، التركيز ليس على النتيجة الفنية ولكن على ما تثيره الحواس داخلنا. العملية تحول نزهة بسيطة إلى تأمل إبداعي حول الوجود، والعاطفة، والاتصال.

10 دقائق - مقدمة للنشاط

يشرح المدرب النشاط ويقسم المشاركين إلى مجموعات صغيرة (يمكن أيضًا القيام به بشكل فردي). تتلقى كل مجموعة قائمة بالمهام . يقرر المدرب عدد المهام التي يجب إكمالها.

30 دقيقة - ساعة أو أكثر - استكشاف

تقوم كل مجموعة أو فرد بتنفيذ المهام أثناء استكشاف المساحة.

10+ دقائق - مناقشة نهائية

تقدم كل مجموعة أو مشارك "كنوزهم" وتأملاتهم، وتشارك اللحظات والعواطف الأكثر معنى مع الآخرين لخلق مساحة للتبادل والاتصال.

ملاحظات للمدرب

- اشرح بوضوح الغرض، والهيكل، وتدقق النشاط خلال المقدمة.
- قم بتعديل مدة كل مرحلة وفقًا للسياق والظروف.
- في المناقشة النهائية، أنشئ لحظة طبيعية وجذابة من المشاركة بين المشاركين، مع التأكيد على الرؤى أو الفوائد الرئيسية للنشاط.
- يمكن القيام بهذا النشاط إما في مجموعات صغيرة أو بشكل فردي، اعتمادًا على السياق أو الإعداد أو المساحة المتاحة.
- يمكن أن يكون أيضًا بديلاً أو مكملاً للجولات السياحية الموجهة في المدينة.

موارد قابلة للطباعة أو إرسالها

قائمة المهام التالية:

يمكنك اختيار الترتيب والإيقاع بحرية .

لديك X دقائق - حاول إكمال ما لا يقل عن X أنشطة.

1. استكشاف وجمع - استكشف ما يحيط بك و"اجمع" الكنوز الحسية - لون يثير ذكري، صوت يشعر بالراحة، أو شكل يجذب انتباهك . سجل هذه الانطباعات من خلال الرسومات أو الكلمات أو الصور.

2. مراقبة التعددية الثقافية - احسب عدد الأعلام الوطنية المختلفة التي تراها أو عدد اللغات المختلفة التي تسمعها.
3. الاستماع الصامت - اجلس بمفردك، أغلق عينيك، ولمدة خمس دقائق استمع فقط إلى الأصوات من حولك. كم عدد الأصوات التي يمكنك التعرف عليها؟ كم عدد اللغات التي يمكنك سماعها؟ أي نوع من وسائل النقل العامة؟ هل هناك حيوانات؟
4. المشي للاستماع - امش في صمت لمدة عشر دقائق، فقط راقب ما يحيط بك - الناس، العمارة، الأصوات، الألوان، الروائح، الحركات. بعد المشي، اختر "كنزًا غير مرئي" يمثل حالتك الداخلية: صوت، ظل، وجه، ضوء، شجرة.
5. تأمل في الأوراق - اجمع ورقة أو ورقتين، امسكهما في كف يدك، وراقب. دعهم "يتحدثون" إليك - ماذا يكشفون؟
6. مراقبة النهر - راقب النهر - أو تخيله إذا لم يكن قريبًا. شاهد تدفقه، وإيقاعه، والنقط سرعته حين يسرع يبطئ. قارن ذلك بحالتك الحالية في الحياة. ابحث عن الجسور: من أو ماذا يساعد الآخرين على العبور؟ ماذا تقول هذه المناظر عنك؟
7. علامات الحياة اليومية - امش في المدينة أو القرية ولاحظ آثار الحياة اليومية الصغيرة - الكتابات، الأشياء المنسية، آثار الأقدام، النباتات العفوية. اختر واحدة تثير انتباهك وتخيّل القصة التي ترويها.
8. صيد النظرات - اذهب لصيد النظرات - الناس، اللوحات، التماثيل. احتفظ بها في ذاكرتك. أي واحدة أثرت فيك أكثر، ولماذا؟
9. مجموعات صغيرة - اجمع أشياء صغيرة مثل الحجارة، الأوراق، أو الزهور وأعطها وظيفة أو معنى جديدين.
10. أصوات محلية - اطلب من أحد المارة المحليين أن يشاركك مثلًا شعبيًا تقليديًا أو وصفة تقليدية - دُون المكونات والتعليمات.
11. قصيدة المدينة - اكتب قصيدة قصيرة عن المدينة وعن نفسك - ما الذي يربطك بهذا المكان اليوم؟
12. فكاهة الشارع - ابحث عن جدارية مضحكة أو جملة مكتوبة على حائط أو ملصق. ما الرسالة أو الشعور الذي تتركه لديك؟
13. عرض حياة المدينة - أنشئ عرض فيديو قصير يمثل "هذه حياة المدينة".
14. اتصال رعاية - قم بإجراء مكالمة هاتفية رعاية أو أرسل رسالة لطيفة لشخص تحبه.
15. اللعب معًا - اختر لعبة والعبها مع المجموعة.
16. دائرة المجاملات - شكل دائرة وقدم مجاملة للشخص على يمينك.
17. الغناء - ابحث عن مكان هادئ أو صدى - ساحة، ممر، تحت شجرة - وغن. بمفردك أو مع الآخرين، دع صوتك يصبح جزءًا من المكان.
18. تحدث مع شخص ما - ابدأ محادثة عفوية مع شخص لا تعرفه. اسأله عما يحبه أكثر في هذا المكان.
19. لقاء النصب التذكاري - اختر نصبًا تذكاريًا أو تمثالًا واقض بضع لحظات في ملاحظته عن كتب. ما القيم أو الذكريات التي يحملها؟
20. اكتب وشارك ملاحظة - اكتب رسالة لطيفة أو ملهمة على قطعة صغيرة من الورق وقدمها لشخص ما - صديق، عابر سبيل، أو شخص في مجموعتك.

موضوع النشاط

الحوار بين الأجيال، الاستماع النشط، العلاقات التعليمية، فهم وجهات النظر المختلفة.

الهدف

- لتعزيز الاستماع المتبادل بين الطلاب والمعلمين.
- لتشجيع التفكير في وجهات النظر المختلفة.
- لإيجاد مناخ من الاحترام والثقة والتعاون.
- لتطوير مهارات الجدل، والوعي العاطفي، والتعاطف.
- لتسليط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف بين الأجيال دون حكم.

العمر

مجموعات مختلطة من طلاب المدارس الثانوية والمعلمين.

العدد

30-10

المواد والموقع

- شريط أو خيط لرسم خط على الأرض (بدلاً من ذلك: لافتات مطبوعة مكتوب عليها "أوافق بشدة"، "أوافق إلى حد ما"، "لا أوافق إلى حد ما"، "لا أوافق بشدة"). قائمة بالبيانات.
- مساحة كبيرة حيث يمكن للناس التحرك بحرية.

الوقت

45-60 دقيقة

وصف النشاط

5 دقائق – التحضير: يقوم المدرب برسم خط مستقيم على الأرض أو وضع أربعة علامات تتوافق مع:

- أوافق بشدة.
- أوافق إلى حد ما.
- لا أوافق إلى حد ما.
- أوافق بشدة.

دقيقتان - شرح النشاط

يشرح المدرب أنه سيتم قراءة سلسلة من العبارات بصوت عالٍ، وسيتم على كل مشارك الوقوف في المنطقة التي تمثل رأيه بشكل أفضل.

25-35 دقيقة - قراءة العبارات

تقرأ العبارات واحدة تلو الأخرى. يختار المشاركون موقعهم على طول الخط، وبشكل طوعي، يشرح شخص أو شخصان باختصار اختيارهم. ثم ننتقل إلى العبارة التالية.

15-20 دقيقة - التلخيص النهائي

يقوم المدرب بإجراء مناقشة موجهة في دائرة، باستخدام الأسئلة المقدمة (انظر الموارد القابلة للطباعة). يُدعى المشاركون للتفكير في المشاعر، والرؤى، وديناميات المجموعة.

ملاحظات للمدرب

- إقامة الأمان النفسي: تذكير المشاركين بأنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة.
- لا يُطلب من أحد تبرير اختياره.
- يضمن بيئة محترمة ويتجنب النقاش المباشر عند مشاركة الموقف الذي يختاره المشاركون وفقاً للعبارة. إذا ظهرت استقطابات قوية، يُعاد الانتباه بلطف إلى الاستماع بدلاً من النقاش.
- خلال الإحاطة، تسليط الضوء على الفرص للاكتشاف والتفاهم المتبادل.

التعديلات الممكنة:

- تقسيم إلى مجموعات فرعية للفصول الكبيرة جداً؛
- استخدام المخاريط أو العلامات في الهواء الطلق؛

- اختيار عبارات "ناعمة" للمجموعات الأكثر حساسية.

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

العبارات المقترحة

المدرسة والتعلم

- أنت تتعلم فقط في المدرسة من الدروس، وليس من العلاقات.
- يجب أن يكون للطلاب رأي أكبر في قرارات المدرسة.
- يجب على المعلمين الاستماع أكثر للطلاب.

العلاقات والاحترام

- لكي تفهم شخصاً ما، يجب أن تستمع حقاً أولاً.
- يجب أن يكون الاحترام متبادلاً، وليس فقط تجاه البالغين.
- يجب على المعلمين إظهار المزيد من التعاطف تجاه الطلاب.
- تجعل الفجوة العمرية من الصعب فهم بعضنا البعض حقاً.
- يجب أن تكون المدرسة مكاناً تشعر فيه بالحرية للتعبير عن مشاعرك.

التكنولوجيا والأجيال

- يقضي الشباب وقتاً طويلاً جداً على هواتفهم.
- تجعل الشبكات الاجتماعية التواصل الحقيقي أكثر صعوبة.
- يجب على المعلمين استخدام المزيد من التكنولوجيا في الفصل.
- أسئلة التقييم

تأمل شخصي

- كيف كان شعورك عند اختيار موقف؟
- هل شعرت يوماً بـ "الوحدة" في اختيارك؟
- هل غيرت رأيك في أي لحظة؟ لماذا؟

تأمل جماعي

- ما الذي لفت انتباهك عندما رأيت أين يقف الآخرون؟
- هل اكتشفت وجهات نظر لم تتوقعها؟
- هل لاحظت أن الطلاب والمعلمين يفكرون أحياناً بنفس الطريقة؟
- أين ظهرت الاختلافات؟

نظرة إلى الأمام

- ماذا يمكننا أن نتعلم من هذا النشاط لتحسين الحوار في المدرسة؟
- ما هي الإجراءات المحددة التي يمكن أن تساعد المعلمين والطلاب على فهم بعضهم البعض بشكل أفضل؟
- إذا كان عليك وصف التجربة بكلمة واحدة، ماذا ستكون؟

5. وظيفة من 5 أشخاص

موضوع النشاط احترام الأدوار.

الهدف

- لتسليط الضوء على كيف أن تداخل الأدوار والرغبة في اتخاذ القرارات كفريق ليس دائماً هو النهج الأفضل.
- احترام أدوار بعضنا البعض ومهاراتنا وجودتنا سيجلب المزيد من الكفاءة.

العمر

16+

العدد

25-5

المواد والموقع

- ورق، وأقلام تحديد، وربما مجموعة من الأشياء العشوائية المتاحة للجميع في بداية العرض حتى يتمكن المخرجون من استخدام خيالهم لإثراء العرض . يمكن لكل مجموعة استخدام ما تقدمه المساحة، مثل الكراسي، وملابس الآخرين، والمسرح، والموسيقى.
- مساحة داخلية أو خارجية كافية حيث يمكن لكل مجموعة فرعية العمل على مشهدها (من الأفضل أن تكون بعيدة عن بعضها البعض) . مساحة لكل مجموعة لتؤدي أمام الآخرين.

الوقت

90دقيقة

وصف النشاط

20 دقيقة - مقدمة

يقدم المدرب مقدمة موجزة حول أهمية احترام الأدوار مع أمثلة ملموسة ويسأل المشاركين عن تجاربهم مع عواقب عدم احترام الأدوار. **10 دقائق - شرح النشاط وتشكيل المجموعات الفرعية**
يشكل المدرب مجموعات فرعية من خمسة مشاركين وبعين الأدوار وسيناريو . كل مجموعة تحتوي على: 1 مؤلف، 2 ممثلين، 1 مخرج، و 1 مساعد.

10 دقائق - إعداد المجموعة

تقوم كل مجموعة فرعية بتحضير أدائها، وتنظيم الأدوار وتخطيط مشهدها.

25 دقيقة - أداء المجموعات

تؤدي كل مجموعة مشهدها. يجب أن يتضمن الوقت الوقوف والعودة إلى مقاعدهم.

20 دقيقة - مناقشة عامة

يسهل المدرب مناقشة: يعكس المشاركون على أي مجموعة أعدت أفضل عرض مسرحي ولماذا. تشارك المجموعة الفائزة ما نجح في تعاونهم، وتناقش جميع المجموعات ما لم ينجح وما كان يمكن القيام به بشكل مختلف لتحقيق نتائج أفضل في الوقت القصير.

ملاحظات للمدرب

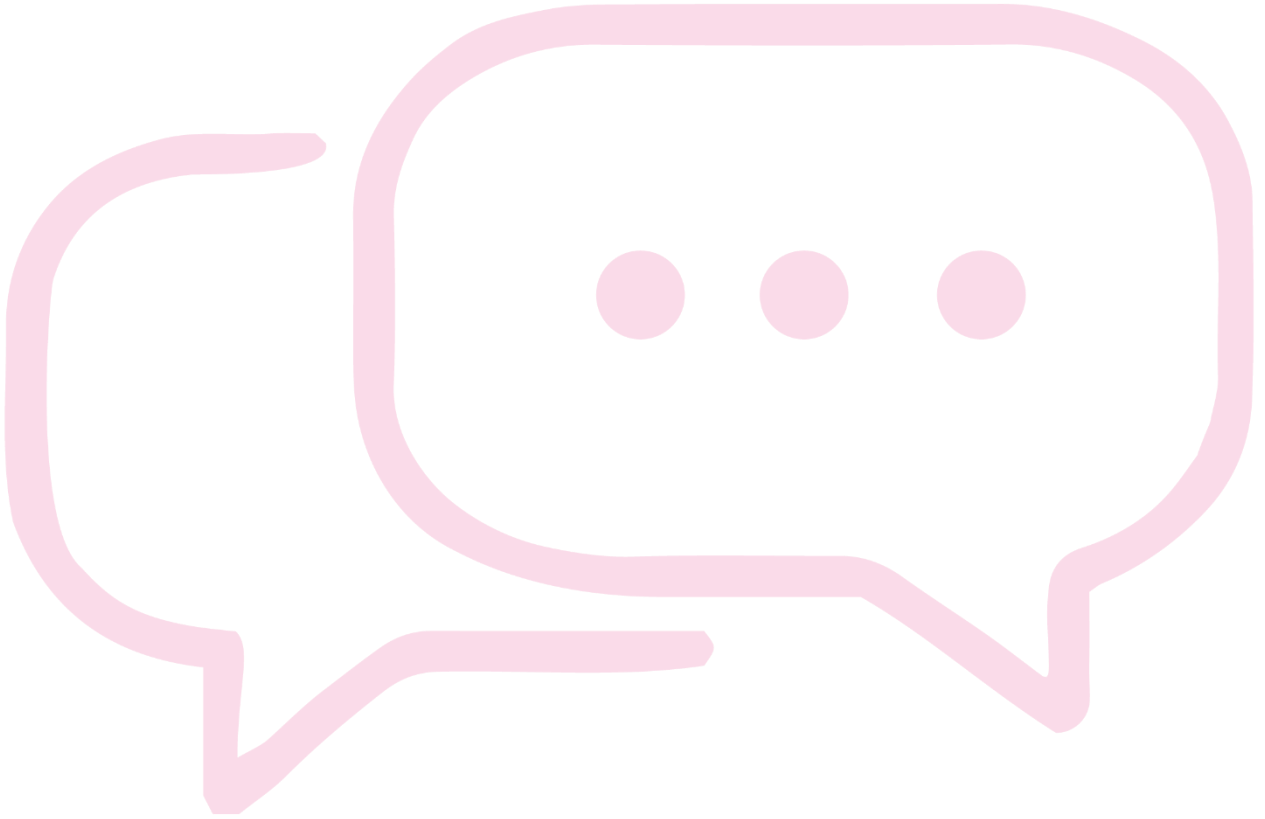
- العنوان ساخر، لأنه يوحي بأن العمل يتعلق فقط بخمسة أشخاص يقومون بشيء معاً، لكن النشاط يظهر أن مجرد كونهم خمسة ليس كافياً. ما يهم هو كيف يساهم كل شخص، بدور مختلف، وكيف تعمل الأدوار معاً.
- لا يكشف المدرب أو يشير مسبقاً إلى أن المجموعة التي تحترم دور كل شخص من المرجح أن تحقق نتائج أفضل.
- المجموعة التي تتعاون بشكل أكثر فعالية، مع احترام قرارات الشخصيات المختلفة ضمن الوقت القصير المتاح، من المرجح أن تُعد العرض الأكثر تنسيقاً وتنظيماً. قد تفقد المجموعات التي تقضي وقتاً طويلاً في مناقشة كل خطوة معاً الوقت وتفشل في إكمال أدائها.
- الجزء الأكثر أهمية هو التأمل النهائي بعد أداء جميع المشاهد. يدرك المشاركون، من خلال مقارنة المشاهد المختلفة، ما الذي نجح، وما لم ينجح، والأسباب وراء هذه النتائج.
- يبرز المدرب أن عواقب احترام - أو عدم احترام - الأدوار تنطبق على كل جانب من جوانب الحياة: في مجموعة، في العمل، بين الأصدقاء، في الرياضة، وداخل الأسرة.

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

- سيناريو واحد لكل مجموعة فرعية.
- ورقة واحدة لكل مجموعة فرعية تصف مسؤوليات كل عضو (انظر المسؤوليات الرئيسية لكل شخصية أدناه).

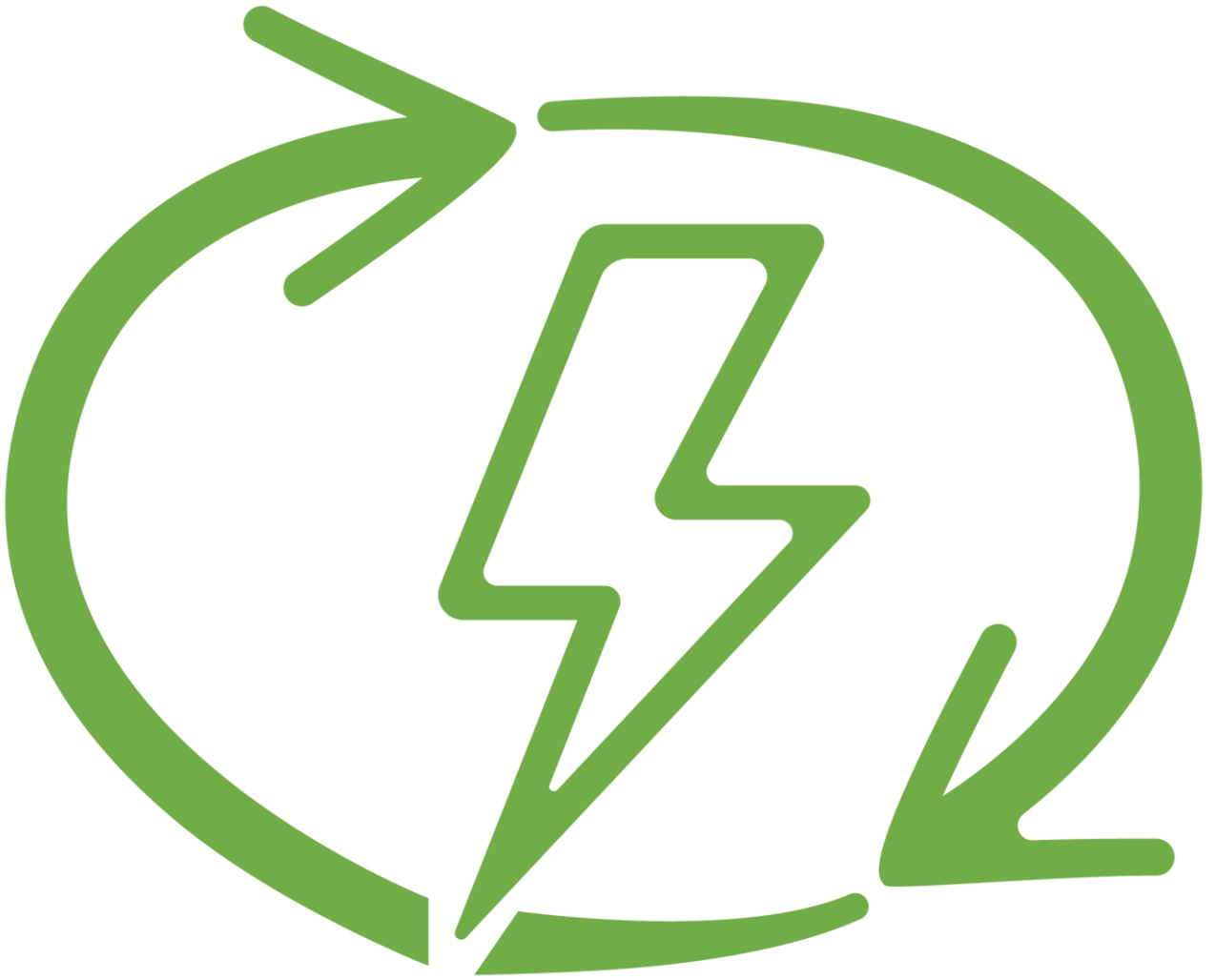
المسؤوليات الرئيسية لكل شخصية:

- المؤلف : يكتب حوارات الممثلين ويقرر الحكمة.
- المخرج : ينظم المشهد، بما في ذلك الديكور، والموسيقى، والأدوات والمواد اللازمة، والأزياء.
- المساعد: لا يقرر أي شيء، فقط يتبع أوامر المخرج.
- الممثلون : يؤدون السطور المكتوبة بواسطة المؤلف في الإطار الذي يحدده المخرج.



تركيز_2

تحول النزاع



موضوع النشاط تحول النزاع.

الهدف

- يمكن المشاركين من استكشاف الفروق الثقافية في التواصل غير اللفظي.
- تعزيز قدرتهم على تجنب سوء الفهم.
- تكييف الإيماءات في السياقات الدولية.

العمر

15+

العدد

40-6

المواد والموقع

بطاقات السيناريو ومهام المجموعات الفرعية. دفتر ملاحظات أو ورق لتدوين الملاحظات، وأقلام. مناسب للأماكن الداخلية التي تحتوي على مساحة كافية لعمل المجموعات الفرعية ولعب الأدوار القصيرة؛ يمكن أيضاً تكييفه للإعدادات الخارجية إذا كانت المساحة تسمح للمشاركين بالتحرك والأداء بشكل مريح.

الوقت

60-30 دقيقة (حسب عدد المشاركين)

وصف النشاط

5 دقائق مقدمة

يقدم المدرب مقدمة تشرح أن التواصل لا يقتصر فقط على الكلمات. جزء كبير من التواصل يتم نقله من خلال الإيماءات، ونبرة الصوت، وتعبيرات الوجه، ولغة الجسد. ومع ذلك، فإن الإيماءات ليست عالمية. يمكن أن تكون نفس الإيماءة إيجابية في ثقافة ما ومسيئة أو مربكة في ثقافة أخرى. يمكن أن تؤدي الإشارات غير اللفظية بسهولة إلى سوء الفهم أو حتى الصراع، خاصة في السياقات الثقافية المختلفة.

أمثلة:

- إيماءة الإبهام تعني "رائع" في الولايات المتحدة، لكنها تعتبر مسيئة في اليونان أو في بعض الدول الشرق أوسطية.
- إشارة "حسناً" (دائرة مصنوعة بالإبهام والسبابة) تعني "كل شيء على ما يرام" في العديد من الدول الأوروبية، لكنها في فرنسا يمكن أن تعني "صفر"، وفي البرازيل تعتبر إيماءة فاحشة.

20 دقيقة - عمل المجموعة الفرعية

ينقسم المشاركون إلى مجموعات صغيرة من 4-6 أشخاص. تتلقى كل مجموعة بطاقة سيناريو تصف حالة تستند إلى سوء التواصل غير اللفظي بين أشخاص من خلفيات ثقافية مختلفة. ثم يقوم المدرب بتوزيع أوراق المهام على كل مجموعة فرعية (انظر الموارد القابلة للطباعة).

- الخطوة 1- تقرأ المجموعة وتناقش السيناريو، ثم تحضر عرضاً قصيراً أو أداءً.
- الخطوة 2- تمثل المجموعة الوضع أمام الآخرين، دون الكشف عن السيناريو مسبقاً.
- الخطوة 3- يلاحظ الجمهور ويحاول تحديد القضية الثقافية أو غير اللفظية المعنية.
- الخطوة 4- تناقش المجموعة والجمهور الطرق الممكنة للتعامل مع سوء الفهم أو توضيحه أو منعه.

30-10 دقيقة - مناقشة جماعية واختتام

بعد جميع العروض، يسهل المدرب مناقشة جماعية باستخدام الأسئلة التالية:

- ما هي الإشارات غير اللفظية التي كانت الأكثر مفاجأة أو غير متوقعة؟
- كيف يمكن تقليل أو منع سوء الفهم في التواصل عبر الثقافات؟
- ما هي الاستراتيجيات التي يمكن أن تساعدنا على أن نكون أكثر وعياً بالإيماءات ولغة الجسد في السياقات الدولية؟

بعد الاستماع إلى تأملات المشاركين، يمكن للمدرب أن يختتم ببعض النقاط النهائية:

- إذا كنت غير متأكد من معنى إيماءة، راقب كيف يستخدمها الآخرون أو اسأل مباشرة.
- عند الشك، اختر إيماءات محايدة لتجنب سوء التفسير.
- نبرة الصوت، والتوقفات، والمسافة أيضاً تعبر عن المعنى - كن واعياً لكيفية تعبيرك عن نفسك، وليس فقط لما تقوله.

ملاحظات للمدرب

- الهدف ليس تصنيف الثقافات على أنها "صحيحة" أو "خاطئة"، بل فهم الاختلافات وتطوير الوعي.

- يوصى بفتح مناقشة قصيرة بعد كل تمثيل دوري، مع التركيز على محتوى السيناريو وكيف شعر كل مجموعة فرعية بالتعاون والأداء معًا.
- يمكن إنشاء أو تعديل سيناريوهات أخرى بناءً على الخلفيات الثقافية الموجودة في المجموعة.

الموارد القابلة للطباعة أو المرسلّة

- تعليمات (لكل مجموعة فرعية).
- بطاقات السيناريو للعمل في المجموعات الفرعية.

تعليمات

- الخطوة 1- تقرأ المجموعة وتناقش السيناريو، ثم تحضر عرضًا قصيرًا أو أداءً.
- الخطوة 2- تمثل المجموعة الوضع أمام الآخرين، دون الكشف عن السيناريو مسبقًا.
- الخطوة 3- يلاحظ الجمهور ويحاول تحديد القضية الثقافية أو غير اللفظية المعنية.
- الخطوة 4- تناقش المجموعة والجمهور الطرق الممكنة للتعامل مع سوء الفهم أو توضيحه أو منعه.

1. فرق المساحة الشخصية

دبلوماسي من إيطاليا يعقد اجتماعًا غير رسمي في المغرب. يحافظ على مسافة حوالي متر واحد، احترامًا للمساحة الشخصية. ومع ذلك، يستمر نظيره المغربي في الاقتراب، مما يقلل المسافة إلى بضعة سنتيمترات ويقوم أحيانًا بلمس ذراعه أو كتفه. يجد الإيطالي هذا الأمر تدخلًا، بينما يرى المغربي أنه لفتة دافئة وودية.



2. تفسيرات الاتصال بالعين

خلال اجتماع عمل في أرمينيا، يحافظ ممثل فرنسي على اتصال مباشر بالعين مع نظيره الأرمني لإظهار الإخلاص. ومع ذلك، ينظر الأرمني أحيانًا بعيدًا ويتجنب الاتصال بالعين لفترات طويلة. يرى الفرنسي أن هذا نقص في الاهتمام أو عدم الأمانة.



3. موافقة أم إهانة؟

في مؤتمر في تركيا، يقدم مشارك مصري إيماءة "حسنًا" (دائرة مصنوعة بإصبعه الإبهام والسبابة) للتعبير عن الموافقة. ومع ذلك، يرى زميله التركي أنها علامة مسيئة.



4. التعبير العاطفي والتتغيم

يشرح رائد أعمال يوناني بشغف موقفه لشريك إيطالي، مستخدمًا إيماءات واسعة وأحيانًا يرفع صوته. الإيطالي، المعتاد على مثل هذه التعبيرية، يرى ذلك نقاشًا حيويًا. ومع ذلك، يفسر زميل لبناني قريب المحادثة على أنها عدوانية وبيتعد.



5. التحية والاتصال الجسدي

امرأة أعمال فرنسية في أذربيجان تمد يدها لمصافحة زميل أذربيجاني. وعندما يرى أنها امرأة، يتردد، غير متأكد مما إذا كانت المصافحة مناسبة، حيث أن ثقافته لا تشجع دائمًا على الاتصال الجسدي مع النساء. في النهاية، يومئ برأسه قليلاً، وهو ما تفسره الفرنسية على أنه سلوك بعيد أو متجاهل.



6. المحرمات المتعلقة باليد اليسرى

خلال غداء عمل في الجزائر، قام زميل ألماني بتسليم الخبز لمضيفه باستخدام يده اليسرى، غير مدرك أن في هذه الثقافة، اليد اليسرى مرتبطة بالنجاسة. شعر الجزائري بعدم الاحترام بشكل غير مباشر.

موضوع النشاط تحول النزاع.

الهدف

- للتعرف على كيفية نشوء النزاعات.
- لتحديد " العدو الداخلي".
- لتحويل التوترات إلى فهم.

العمر
15+

العدد
40-6

المواد والموقع

- بطاقات السيناريو ومهام المجموعات الفرعية. دفتر أو ورق لتدوين الملاحظات، وأقلام.
- مناسب للأماكن الداخلية التي تحتوي على مساحة كافية لعمل المجموعات الفرعية ولعب الأدوار القصيرة؛ يمكن أيضًا تكييفه للأماكن الخارجية إذا كانت المساحة تسمح للمشاركين بالتحرك والأداء بشكل مريح.

الوقت

30-60 دقيقة، حسب عدد المشاركين.

وصف النشاط

10 دقائق - مقدمة للتمرين.

يشرح المدرب أن النزاعات لا تنشأ فقط من الاختلافات، ولكن غالبًا ما تنشأ من الطرق التي نفسر بها الإيماءات والكلمات وحتى الصمت. داخل كل نزاع، يمكن أن يظهر أيضًا عدو داخلي - شيء نرفضه أو نخاف من رؤيته في أنفسنا. من خلال الوعي بهذه الديناميكية، يمكننا أن نبدأ في تحويل التوتر إلى فهم، وكشف المعاني المخفية وراء ردود أفعالنا. بهذه الطريقة، يصبح النزاع ليس ساحة معركة، بل مكان لقاء حيث يمكن لحقيقتين أن تلتقيا وتتعلمتا من بعضهما البعض. بعد المقدمة، يتم تقسيم المشاركين إلى مجموعات صغيرة من 3-5 أشخاص، وتسلم كل مجموعة سيناريو نزاع وتعليمات (انظر الموارد القابلة للطباعة).

30-35 دقيقة - العمل في المجموعات الفرعية

تعمل كل مجموعة على حالتها وفقًا للتعليمات المعطاة.

15 دقيقة - الخاتمة / تأمل المجموعة

في الجلسة العامة، يسهل المدرب المناقشة ويجمع الأفكار.

ملاحظات للمدرب

- أسئلة مقترحة لتأمل المجموعة:
 - ما الاختلافات التي لاحظتها بين النسختين من نفس الموقف؟
 - ما اللحظات أو الإيماءات أو التفاصيل التي لفتت انتباهك - شيء بارز، أو شعرت أنه ذو معنى، أو ترغب في مناقشته أكثر؟
 - هل كنت قادرًا على التعرف على متى أو كيف بدأ التوتر أو سوء الفهم في الظهور؟
 - ما الذي قد يصبح أكثر وضوحًا أو رؤية إذا تم إدخال الوعي أو التأمل في الوضع؟
 - كيف أثرت الإيماءات أو الصمت أو نبرة الصوت على معنى ما حدث؟
 - ماذا كشفت لك هذه التجربة عن طبيعة الصراع - ما الذي يميل إلى تصعيده، وما الذي يساعده على التحول أو التغيير؟
 - ما هي الأفكار التي يمكنك تطبيقها من هذا التمرين على المواقف الحياتية الحقيقية التي تتضمن التوتر أو التواصل أو العمل الجماعي؟
- يمكن للمدرب أيضًا استخدام المداخلات المقترحة المتعلقة بسيناريوهات الصراع (انظر الموارد القابلة للطباعة)

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

سيناريوهات الصراع للمدرب وللمشاركين.

سيناريوهات الصراع للعب الأدوار (للمدرب)

سيناريو 1:

تجادل زميلان في اليوم السابق . في اليوم التالي، يبقى أحدهما صامتًا - ليس من الغضب، ولكن لأنه لا يعرف كيف يبدأ محادثة. الآخر يدرك هذا الصمت كبرودة ومرارة. الهواء مليء بالتوتر - الصمت يصبح سلاحًا.

ملاحظات المدرب

العمق

الصمت ليس غياب التواصل - إنه شكل من أشكال الخوف. كلاهما يخشى أن يقول، "أنا متألم".

التحول

يتخذ أحدهم خطوة: "أنا صامت لأنني لا أعرف من أين أبدأ".

يصبح الصمت إيماءة للضعف، وليس للحرب.

الكلمات الرئيسية: الصمت، الخوف، التفسير، الاعتراف، الضعف.

السيناريو 2:

خلال مناقشة مشروع، يتحدث أحد المشاركين بصوت عالٍ وبشغف. الآخرون يرون ذلك كعدوانية وبيتعدون. يشعر المتحدث بأنه غير مسموع ويرفع صوته أكثر. تتكرر الدورة.

ملاحظات المدرب

العمق

وراء الصوت العالي - الحماس والشدة العاطفية. وراء الانسحاب - الخوف من مشاعر الآخرين.

التحول

يبقى شخص ما حاضرًا ويقول: "أرى أن هذا يهيك. ساعدني على فهم ما تحاول قوله".

يتوقف الصوت عن كونه سلاحًا ويصبح بحثًا عن المعنى.

الكلمات الرئيسية: العاطفة، الانتباه، التعرف، الطاقة، الاتصال.

السيناريو 3:

خلال مهمة صعبة، يقدم أحد المشاركين المساعدة. الآخر يتفاعل بعصبية: "يمكنني التعامل مع ذلك بنفسني!" يشعر الأول بالرفض والغضب: "كنت أحاول فقط المساعدة!"

ملاحظات المدرب

العمق

بالنسبة لأحدهم، تعني المساعدة السيطرة. بالنسبة للآخر، تعني الرعاية.

كلاهما يتصرف بدوافع حسنة لكن يقرأ معاني مختلفة.

التحول

يقول أحدهم: "عندما أقدم المساعدة، أريد فقط أن أكون قريبًا، لا أن أسيطر".

يرد الآخر: "أعتبر المساعدة شكًا في... لكن ربما ليست كذلك".

يظهر مكان ثالث - مكان للفهم.

الكلمات الرئيسية: الرعاية، السيطرة، التفسير، الحدود، الثقة.

السيناريو 4:

صديقان في صراع. أحدهما يبكي ويقول إنه متعب من القتال. الآخر يبقى باردًا ويرد: "لا تبالغ". يشعر أحدهم بالتقليل من قيمته، بينما يشعر الآخر بأنه محاصر.

ملاحظات المدرب

العمق

يعبر أحدهم عن الألم من خلال العاطفة، بينما يعبر الآخر من خلال السيطرة.

يتحدثون لغات مختلفة من الخوف.

التحول

يدعوهم المدرب لتبادل التأمّلات:

“ماذا تسمع عندما يبكون؟”

“ماذا تشعر عندما ينسحبون؟”

من خلال إجاباتهم، يظهر خوف مشترك - الخوف من عدم الفهم.

الكلمات الرئيسية: العاطفة، السيطرة، الخوف، الاعتراف، لغة الألم.

سيناريو 5:

يتجادل مشاركان حول القيم. يتهم أحدهما الآخر بالشك، بينما يتهم الآخر بالبراءة. يعتقد كل منهما أنه يدافع عن الحقيقة.

ملاحظات المدرب

العمق

إنهم يعكسون بعضهم البعض : أحدهم يخشى سذاجته، والآخر يخشى إرهابه وظله. العدو يصبح مرآة.

التحول

يقول أحدهم: " عندما أغضب، أرى قوة أخشى أن أظهرها في نفسي".

صمت. يتحول الصراع إلى لقاء.

الكلمات الرئيسية: العدو، المرأة، القوة، الاعتراف، اللقاء.

سيناريو 6:

خلال مناقشة جماعية، يتهم أحد المشاركين الآخر بشكل متوتر بـ" تعقيد كل شيء". يشرح الثاني أنه يريد فقط أن يفهم الجميع بوضوح.

يسكت الباقيون، يشعرون بالتوتر وغير متأكدين من كيفية الرد.

ملاحظات المدرب

العمق

وراء الاتهام يكمن التعب والخوف من فقدان الاتجاه.

وراء الحاجة إلى الوضوح تكمن الرغبة في أن يتم فهمك وسماعك.

كل واحد يتحرك من خوف مختلف - أحدهم لتسريع الأمور، والآخر لإبطائها.

التحول

عندما يعترف شخص ما: " من الصعب علي عندما لا أعرف إلى أين نتجه" أو " من الصعب عندما تبدو الأمور مربكة"، يتحول

الصراع إلى بحث مشترك عن الإيقاع. يصبح الإيقاع مجالاً مشتركاً، وليس ساحة معركة.

الكلمات الرئيسية: الوضوح، السيطرة، الإيقاع، التعرف، التوتر كإشارة.

سيناريو 7:

شريكان يعملان على مشروع مشترك يشعران بتوتر متزايد : أحدهما يشعر أنه يقوم بمزيد من العمل، والآخر يشعر بأنه غير مسموع .

كلاهما يفسر سلوك الآخر على أنه عدم احترام. يتحول الصراع إلى منافسة خفية - من يعمل بجد أكثر، من هو الأكثر أهمية، من هو

على حق.

ملاحظات المدرب

العمق

كلاهما يشعر بنقص في التقدير.

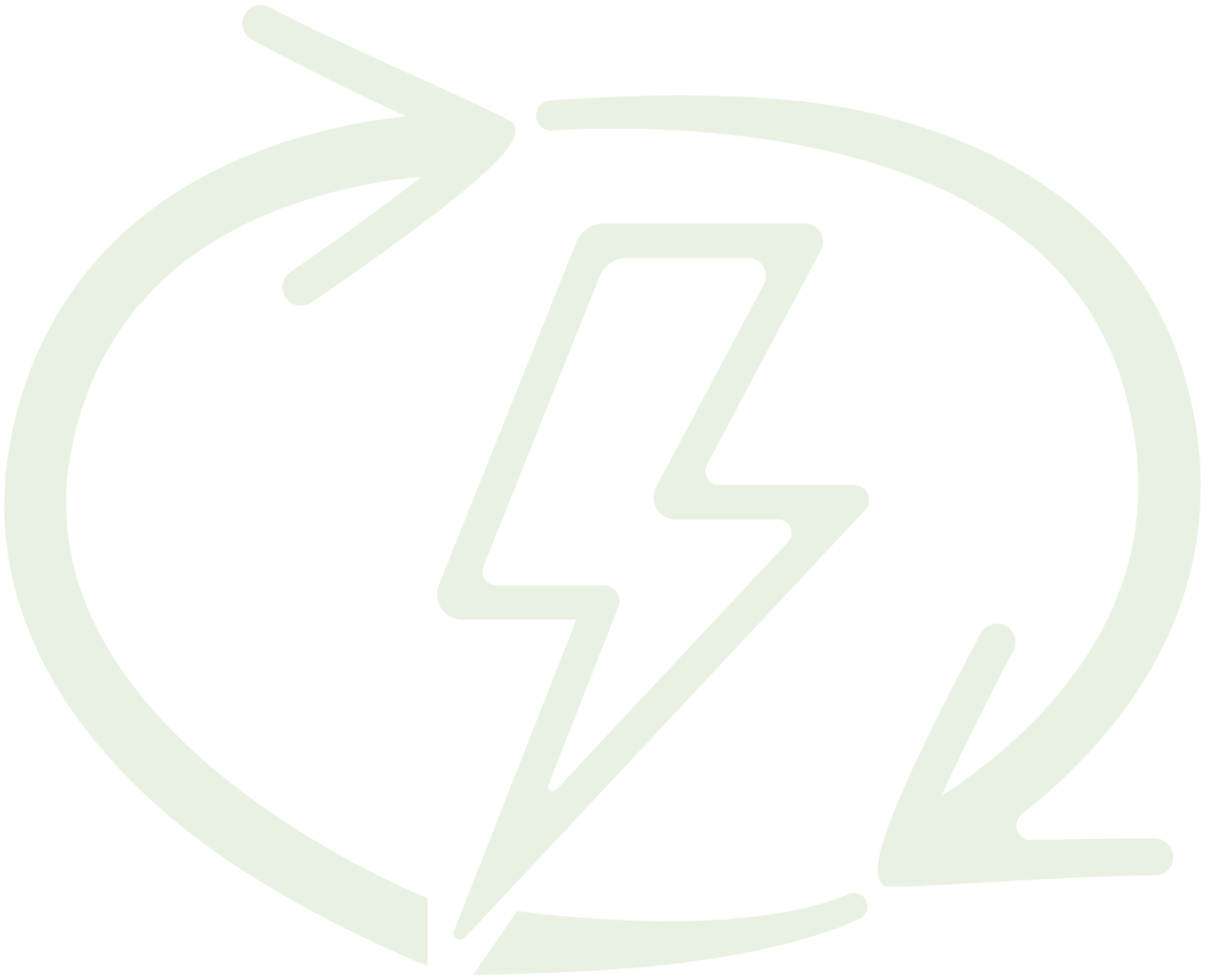
أحدهما يسعى لتأكيد جهوده، والآخر لصوته.

عبارة " أنت لا تحترمني " تصبح دفاعاً ضد الخوف من أن تكون غير مهم.

التحول

عندما يتوقف التوتر عن كونه سبباً للجدال ويصبح الموضوع نفسه، تظهر الثقة. يتحول التركيز من " من على حق؟ " إلى " ماذا يحتاج

كل منا لتتم رؤيته؟"
يولد الاحترام المتبادل ليس من الجهد المتساوي، ولكن من الاستعداد لملاحظة الآخر.
الكلمات الرئيسية : الاحترام، التقدير، المساواة، الضعف، المساحة المشتركة.



سيناريوهات الصراع للعب الأدوار (للمشاركين) ليتم قصها وتسليمها للمشاركين

سيناريو 1:

تجادل زميلان في اليوم السابق . في اليوم التالي، يبقى أحدهما صامتًا - ليس من الغضب، ولكن لأنه لا يعرف كيف يبدأ محادثة. الآخر يدرك هذا الصمت على أنه برودة ومرارة. الجو مليء بالتوتر - يصبح الصمت سلاخًا.

تعليمات

- اقرأ القصة .
- حدد مكان ظهور " العدو " في القصة .
- قم بتجسيد المشهد كما سيحدث عادة - دون وعي (اختر بشكل طبيعي داخل مجموعتك من سيلعب كل دور).
- قم بإعادة تمثيل نفس المشهد، ولكن هذه المرة أضف إيماءة أو فعل واعٍ يمكن أن يغير مجرى الصراع (مرة أخرى، اختر بشكل طبيعي من سيلعب).
- ابحث عن لحظات للنقاش داخل مجموعتك (على سبيل المثال - قبل التمثيل، بعد العرض الأول، وفي النهاية).

✂

سيناريو 2:

خلال مناقشة مشروع، يتحدث أحد المشاركين بصوت عالٍ وبشغف. الآخرون يرون ذلك كعدوان ويبعدون. يشعر المتحدث بأنه غير مسموع ويرفع صوته أكثر. تتكرر الدورة.

تعليمات

- اقرأ القصة .
- حدد مكان ظهور " العدو " في القصة .
- قم بتجسيد المشهد كما سيحدث عادة - دون وعي (اختر بشكل طبيعي داخل مجموعتك من سيلعب كل دور).
- قم بإعادة تمثيل نفس المشهد، ولكن هذه المرة أضف إيماءة أو فعل واعٍ يمكن أن يغير مجرى الصراع (مرة أخرى، اختر بشكل طبيعي من سيلعب).
- ابحث عن لحظات للنقاش داخل مجموعتك (على سبيل المثال - قبل التمثيل، بعد العرض الأول، وفي النهاية).

✂

سيناريو 3 :

خلال مهمة صعبة، يقدم أحد المشاركين المساعدة. الآخر يتفاعل بعصبية: " يمكنني التعامل مع ذلك بنفسني! " يشعر الأول بالرفض والغضب: " كنت أحاول فقط المساعدة! "

تعليمات

- اقرأ القصة .
- حدد مكان ظهور " العدو " في القصة .
- قم بتجسيد المشهد كما سيحدث عادة - دون وعي (اختر بشكل طبيعي داخل مجموعتك من سيلعب كل دور).
- قم بإعادة تمثيل نفس المشهد، ولكن هذه المرة أضف إيماءة أو فعل واعٍ يمكن أن يغير مجرى الصراع (مرة أخرى، اختر بشكل طبيعي من سيلعب).
- ابحث عن لحظات للنقاش داخل مجموعتك (على سبيل المثال - قبل التمثيل، بعد العرض الأول، وفي النهاية).

✂

سيناريو 4:

صديقان في صراع . أحدهما يبكي ويقول إنه متعب من القتال. الآخر يبقى بارداً ويرد: " لا تبالغ ". يشعر أحدهما بالتقليل من قيمته، بينما يشعر الآخر بأنه محاصر.

تعليمات

- اقرأ القصة .
- حدد مكان ظهور " العدو " في القصة .
- قم بتجسيد المشهد كما سيحدث عادة - دون وعي (اختر بشكل طبيعي داخل مجموعتك من سيلعب كل دور).

- قم بإعادة تمثيل نفس المشهد، ولكن هذه المرة أضف إيماءة أو فعل واعٍ يمكن أن يغير مجرى الصراع (مرة أخرى، اختر بشكل طبيعي من سيلعب).
- ابحث عن لحظات للنقاش داخل مجموعتك (على سبيل المثال - قبل التمثيل، بعد العرض الأول، وفي النهاية)

§-----

سيناريو 5:

يتجادل مشاركان حول القيم . يتهم أحدهما الآخر بالتهكم، والآخر بالبراءة. يعتقد كل منهما أنه يدافع عن الحقيقة.
تعليمات

- اقرأ القصة.
- حدد مكان ظهور " العدو " في القصة.
- قم بتجسيد المشهد كما سيحدث عادة - دون وعي (اختر بشكل طبيعي داخل مجموعتك من سيلعب كل دور).
- قم بإعادة تمثيل نفس المشهد، ولكن هذه المرة أضف إيماءة أو فعل واعٍ يمكن أن يغير مجرى الصراع (مرة أخرى، اختر بشكل طبيعي من سيلعب).
- ابحث عن لحظات للنقاش داخل مجموعتك (على سبيل المثال - قبل التمثيل، بعد العرض الأول، وفي النهاية).

§-----

سيناريو 6:

خلال مناقشة جماعية، يتهم أحد المشاركين الآخر بشكل متوتر بـ " تعقيد كل شيء ". يشرح الثاني أنه يريد فقط أن يفهم الجميع بوضوح. يسكت الباقيون، يشعرون بالتوتر وغير متأكدين من كيفية الرد.
تعليمات

- اقرأ القصة.
- حدد مكان ظهور " العدو " في القصة.
- قم بتجسيد المشهد كما سيحدث عادة - دون وعي (اختر بشكل طبيعي داخل مجموعتك من سيلعب كل دور).
- قم بإعادة تمثيل نفس المشهد، ولكن هذه المرة أضف إيماءة أو فعل واعٍ يمكن أن يغير مجرى الصراع (مرة أخرى، اختر بشكل طبيعي من سيلعب).
- ابحث عن لحظات للنقاش داخل مجموعتك (على سبيل المثال - قبل التمثيل، بعد العرض الأول، وفي النهاية).

§-----

سيناريو 7:

شريكان يعملان على مشروع مشترك يشعران بتوتر متزايد: أحدهما يشعر أنه يقوم بمزيد من العمل، والآخر يشعر بأنه غير مسموع. كلاهما يفسر سلوك الآخر على أنه عدم احترام. يتحول الصراع إلى منافسة خفية - من يعمل بجد أكثر، من هو الأكثر أهمية، من هو على حق.
تعليمات

- اقرأ القصة.
- حدد مكان ظهور " العدو " في القصة.
- قم بتجسيد المشهد كما سيحدث عادة - دون وعي (اختر بشكل طبيعي داخل مجموعتك من سيلعب كل دور).
- قم بإعادة تمثيل نفس المشهد، ولكن هذه المرة أضف إيماءة أو فعل واعٍ يمكن أن يغير مجرى الصراع (مرة أخرى، اختر بشكل طبيعي من سيلعب).
- ابحث عن لحظات للنقاش داخل مجموعتك (على سبيل المثال - قبل التمثيل، بعد العرض الأول، وفي النهاية).

موضوع النشاط تحول النزاع.

الهدف

- استكشاف النزاعات من منظور الجانب الآخر.
- مراقبة كيف تشكل المشاعر والإدراك الذاتي النزاع.

العمر

16+

العدد

30-6

المواد والموقع

- لاشيء اختياري: تعليمات مطبوعة أو أسئلة توجيهية للأزواج.
- مساحة داخلية أو خارجية تسمح للمشاركين بالعمل في أزواج دون أن يتم سماعهم.

الوقت

90-70 دقيقة، حسب عدد المشاركين.

وصف النشاط

10 دقائق - مقدمة عن الفكرة وخطوات النشاط

يقدم المدرب أن النزاع ليس مجرد تصادم للمواقف أو الأفكار، بل هو تجربة عاطفية . نادراً ما نتجادل حول الحقائق فقط؛ نحن نتفاعل، نحمي أنفسنا، ونفسر الآخر من خلال مخاوفنا وافتراضاتنا. من خلال الدخول بوعي في وجهة نظر الشخص الآخر، يمكننا تغيير ديناميات النزاع نفسه. المهمة ليست لتبرير أي شخص، بل لفهم كيف قد تبدو وتُشعر الحالة من الجانب الآخر.

15 دقائق - اختيار نزاع

يُدعى كل مشارك لاسترجاع نزاع حقيقي من حياته شارك فيه شخص آخر. يمكن أن يكون هذا جدالاً مع زميل، نزاع عائلي، أو توتر داخل فريق.

من المهم توضيح أن كل مشارك سيشترك قصته مع الشخص الذي يعمل معه، والعكس صحيح . ستبقى هذه المشاركة بين المشاركين الاثنين، دون الحاجة لمشاركة القصة مع المجموعة بأكملها.

50 دقيقة - سرد القصة في أزواج

يتزوج المشاركون.

لدى المشارك الأول 10 دقائق لوصف النزاع من وجهة نظره (ما حدث، وما المشاعر التي شعر بها، وما بدا غير عادل بالنسبة له).

يستمع المشارك الثاني بانتباه، دون مقاطعة أو حكم.

الآن، لدى المشارك الثاني 10 دقائق أخرى لتولي دور "العدو" (الشخص الذي كان هناك نزاع معه). مهمتهم هي إعادة سرد نفس القصة، ولكن من منظور الخصم . يُطلب منهم التحدث مع الشخص الأول: " لقد فعلت هذا لأن...".

مهم*

- الهدف ليس الدفاع عن النفس ولكن الانغماس في وجهة نظر الشخص الآخر .

- يذكر المدرب: " تخيل أنك تحاول أن تكون في مكان الشخص الآخر - ما كانت أسبابهم، مشاعرهم، مخاوفهم؟"

ثم، يتبادل المشاركون الأدوار. يستمع المشارك الأول إلى قصة المشارك الثاني ثم يحاول إعادة سرد القصة من منظور "الخصم".

الهدف هو أن يتقمص المشارك دور الشخص الآخر، ويلعب دور "العدو" ويعبر عن القصة من وجهة نظره (20 دقيقة).

10 دقائق - المشاركة في أزواج

بعد النشاط، يطلب المدرب من المشاركين مشاركة تجاربهم في أزواج، مناقشة كيف كانت المشاعر عند تبديل الأدوار وما هي الرؤى الجديدة التي اكتسبوها من رؤية الوضع من منظور الشخص الآخر.

10-20 دقيقة - مناقشة جماعية

بعد المشاركة الفردية، ستعود المجموعة في دائرة للتفكير الجماعي . سيكون لدى المشاركين الفرصة لمناقشة كيف تغيرت رؤيتهم للصراع، إذا تغيرت على الإطلاق، خلال النشاط. يمكنهم أيضاً مشاركة كيف كانت تجربتهم في التمرين بشكل عام وما هي الرؤى التي اكتسبوها من الدخول في وجهة نظر الشخص الآخر.

تتيح هذه المناقشة الجماعية فهماً أعمق لطرق مختلفة يمكن من خلالها رؤية الصراعات والتعامل معها، مما يعزز التعاطف ويشجع المشاركين على التفكير في نموهم الشخصي طوال النشاط.

أسئلة يمكن للمدرب استخدامها لقيادة المناقشة

- ما هو الجزء الأكثر صعوبة؟ هل كان من السهل "أن تصبح" عدوك؟
- كيف أثر ذلك على رؤيتك للصراع؟ ماذا تغير في رؤيتك؟
- لماذا قد يكون الشخص الآخر قد أدرك الوضع بهذه الطريقة؟

النقاط النهائية

- الصراع هو علاقة، وليس معركة مواقع.
- عندما نفهم دوافع الجانب الآخر، نتوقف عن رؤيتهم كـ "أعداء".
- كلما زاد الفهم المتبادل، زادت فرصة تغيير الوضع.

ملاحظات للمدرب

- إنشاء جو آمن ومحتوى، مع تحديد الحدود بوضوح حول السرية.
- تشجيع المشاركين على البقاء متوازنين وواقعيين، وتجنب المبالغة أو أداء الأدوار.
- كن منتهباً لشدة المشاعر وذكر المشاركين أنه يمكنهم التوقف أو التراجع إذا لزم الأمر.
- اجعل تأمل المجموعة مركزاً على الرؤى والتعلم، بدلاً من حل النزاعات الفردية.
- نشاط "مقابلة العدو"، الذي يركز على بناء التعاطف وتغيير وجهات النظر في النزاع، يستمد من تقنيات حل النزاعات المعروفة مثل تلك الموجودة في "الاتصال غير العنيف" لمارشال ب. روزنبرغ، و"تسريح السلام" لمعهد أربينجر، و"الوصول إلى نعم" لفشر، وأوري، وياتون.

موارد قابلة للطباعة أو إرسالها

اختياري: تعليمات مكتوبة وأسئلة تأمل للعمل الثنائي.

التركيز_3

التعاون والثقة



1. بناء البرج

موضوع النشاط

التعاون، العمل الجماعي، اتخاذ القرار بالمشاركة، حل المشكلات.

الهدف

- لتعزيز العمل الجماعي.
- لإدراك الأساليب المختلفة للعمل الجماعي.

العمر

16+

العدد

30-8

المواد والموقع

- مواد بسيطة ومنخفضة التكلفة (مثل الورق، الكرتون، الأكراب القابلة للاستخدام مرة واحدة، المصاصات، الشريط، الخيوط والأشرطة، المقص) لبناء "البرج".
- مساحة داخلية أو خارجية تسمح للمشاركين بالعمل في مجموعات صغيرة.

الوقت

30 دقيقة أو أكثر، حسب عدد المشاركين.

وصف النشاط

5 دقائق - التعليمات

يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعات صغيرة من 4-5 أشخاص. يشرح المدرب أن كل مجموعة مطالبة ببناء برج رمزي باستخدام المواد المقدمة فقط. يذكر المدرب المشاركين أن:

- الوقت محدود.
- يمكنهم تنظيم أنفسهم كما يشاءون.

10 دقائق - بناء البرج

تعمل كل مجموعة حتى انتهاء الوقت.

15 دقيقة - مناقشة بعد النشاط

يدعو المدرب المشاركين لمشاركة آرائهم في الجلسة العامة باستخدام أسئلة توجيهية مثل:

- كيف نظمت مجموعتك نفسها؟
- كيف تم اتخاذ القرارات؟
- من كان يدفع أكثر نحو السرعة؟ من كان يركز على التخطيط أو التنسيق؟
- ما الاستراتيجيات التي كانت ناجحة؟
- ما الصعوبات التي ظهرت خلال العملية؟
- كيف أثرت القيود (الوقت، المواد، القواعد) على تعاونك؟

ملاحظات للمدرب

- لجعل التمرين أكثر تحديًا قليلاً، يمكن أن يكون لكل مجموعة قواعد أو موارد مختلفة قليلاً.
- في نسخة مختلفة من التمرين، يمكن بناء البرج باستخدام المارشيلو والمعرونة.

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

لا شيء.

2. رحلة موجّهة

موضوع النشاط

الثقة، اليقظة، الوعي بالجسد، العلاقة، العمل على المستويين الفردي والجماعي.

الهدف

- لتنمية الوعي بالحالة الداخلية للفرد والحضور في هنا والآن.
- لتعزيز الانتباه إلى الجسم، والتنفس، والاتصال العلاقي مع الآخرين.
- لزيادة الثقة والاستماع اليقظ، والإدراك الجسدي.

العمر

14+

العدد

30-6

المواد والموقع

- مساحة هادئة داخلية أو خارجية مع منطقة مفتوحة كافية للسماح بالحركة الحرة.

الوقت

15-30 دقيقة

وصف النشاط

يطلب من المشاركين العمل في أزواج. يغلق أحد المشاركين عينيه، بينما يقوده الآخر برفق عبر المساحة من خلال إمساك يده. يقود المشارك الموجه ببطء واهتمام، داعيًا شريكه لملاحظة الأحاسيس الجسدية، والحركة، والتوازن، والاتصال مع عناصر مختلفة من البيئة (مثل القوام، ودرجة الحرارة، أو الأسطح). التركيز يكون على الأمان، والرعاية، وزيادة الوعي الحسي بدلاً من الاتجاه أو السيطرة. بعد فترة محددة، يتبادل المشاركون الأدوار. في نهاية كلا "الرحلتين"، يُدعى المشاركون لمشاركة شعورهم في كل دور. يمكن أن تتناول المناقشة مواضيع مثل الثقة، والوعي الحسي ما وراء البصر، والأفكار الداخلية، والأصوات، والروائح، واللمس، والصور الذهنية، وعملية بناء الثقة المتبادلة.

ملاحظات للمدرب

- تحديد إرشادات السلامة والموافقة بوضوح قبل البدء، مع تذكير المشاركين بأنه يمكنهم فتح أعينهم أو التوقف في أي لحظة.
- تشجيع الانتباه الواضح للشريك، والاتصال الجسدي المحترم.
- مراقبة المساحة لمنع التصادمات وضمان جو هادئ.
- قم بتكييف الإيقاع والمدة بناءً على طاقة المجموعة ومستوى راحتها.
- يمكن استخدام موسيقى خلفية هادئة إذا كان ذلك مناسباً - في هذه الحالة، من المهم مراعاة الحاجة إلى التحضير الفني مسبقاً.
- يمكن للمدرب تقديم روائح، أو أصوات، أو أشياء لتعزيز الوعي الحسي.
- يمكن تعديل النشاط أو تغييره بقواعد جديدة، ومستويات، ومهام متكاملة حسب السياق، بالإضافة إلى خبرة المدرب، وخياله، وإبداعه (على سبيل المثال، قد يُطلب من المشاركين الذين لديهم أعين مفتوحة تبديل الأشخاص الذين يقودونهم).
- المصدر - تمارين الحركة والإرشاد بالشراكة (معدلة من تقنيات نفسية علاجية متنوعة مثل الجشطالت وممارسات التفاعل الحسي)

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

لا شيء.

موضوع النشاط

الثقة، ووعي الجسم، والعلاقة، والعمل على المستويين الفردي والجماعي.

الهدف

- لتنمية الوعي بالحالة الداخلية للفرد والحضور في هنا والآن.
- تعزيز الانتباه إلى الجسم، والتنفس، والتواصل العلاقي مع الآخرين.
- تعزيز الثقة والاستماع الانتباهي.
- تعزيز القدرة على القيادة، والمتابعة، والتنقل في عدم اليقين من خلال الحضور الجسدي الانتباهي.

العمر

14+

العدد

30-6

المواد والموقع

- مساحة هادئة داخلية أو خارجية مع منطقة مفتوحة كافية للسماح بالحركة الحرة.

الوقت

15-30 دقيقة

وصف النشاط

يطلب من المشاركين العمل في أزواج . يعلق أحد المشاركين عينيه، بينما يقف الآخر خلفه، ويضع يده برفق بين لحي الكتف . يبدأ المشارك الذي أغلق عينيه في التحرك إلى الوراء، مختارًا الاتجاه والسرعة والمسار بحرية. يتبع الشريك الداعم عن كثب، مقدماً توجيهًا وحماية خفيفة من خلال اللمس، لضمان السلامة دون التحكم في الحركة. يركز التمرين على الثقة، والاستماع من خلال الجسم، والوعي بالمسؤولية المتبادلة. بعد فترة محددة، يتبادل المشاركون الأدوار.

ملاحظات للمدرب

- تحديد إرشادات السلامة بوضوح وتذكير المشاركين بأنه يمكنهم فتح أعينهم أو التوقف في أي لحظة.
- تشجيع السرعة البطيئة والاتصال الجسدي المحترم.
- مراقبة المساحة عن كثب لمنع التصادمات وضمان جو هادئ وداعم.
- قم بتكثيف الإيقاع والمدة بناءً على طاقة المجموعة ومستوى راحتها.
- يمكن استخدام موسيقى خلفية هادئة إذا كان ذلك مناسبًا - في هذه الحالة، من المهم مراعاة الحاجة إلى التحضير الفني مسبقًا.
- يمكن تعديل النشاط أو تغييره بقواعد جديدة، ومستويات، ومهام متكاملة حسب السياق، بالإضافة إلى خبرة المدرب، والخيال، والإبداع.
- المصدر - تمارين الحركة والتوجيه بالشراكة (مستمدة من تقنيات نفسية علاجية متنوعة مثل الجشطالت وممارسات التفاعل الحسي).

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

لا شيء.

4. شبكة التقدير

موضوع النشاط

التقدير، إعادة بناء الثقة، الاستماع النشط، التعاون، القيادة الجماعية، تماسك المجموعة.

الهدف

- للاعتراف بقيمة وتجربة وكفاءات الأعضاء الآخرين.
- لتعزيز الثقة بين الأفراد وتماسك المجموعة.
- لتحسين مهارات الاستماع والتواصل.
- لإعادة الاتصال بإحساس مشترك بالهدف والقيادة الجماعية.

العمر

8+

العدد

20-8

المواد والموقع

- كرة واحدة من الخيط أو الحبل.
- مساحة هادئة داخلية أو خارجية مع مساحة كافية لتشكيل دائرة.

الوقت

30-45 دقيقة

وصف النشاط

5 دقائق - التعليمات

يطلب المدرب من المشاركين الوقوف في دائرة ويشرح هدف النشاط: إعادة بناء الثقة، والاستماع إلى بعضهم البعض، والاعتراف بقيمة كل عضو.

يمسك المدرب بكرة من الخيط ويشرح أن الخيط يمثل التعاون والروابط بين أعضائه.

15-20 دقيقة - بناء الشبكة

يظهر المدرب كيفية عمل التمرين ويبدأ بالإمساك بنهاية الخيط، ويسمي أحد المشاركين، ويقول شيئاً إيجابياً عن ما يقدمه ذلك الشخص للمجموعة (المهارات، الخبرة، الموقف، الالتزام). ثم يرمي المدرب كرة الخيط إلى ذلك الشخص مع الاستمرار في الإمساك بالخيط. كل مشارك، عند استلامه للخيط، يكرر العملية: يمسك بالخيط، يختار مشاركاً آخر، ويعبر عن تقديره لمساهمته قبل رمي الخيط. تستمر العملية حتى يتصل الجميع، مكونين شبكة.

5-15 دقيقة - التأمل والتقييم

يدعو المدرب المشاركين للنظر إلى الشبكة والتفكير في معناها.

ملاحظات للمدرب

- قبل بدء التمرين، يتم وضع قواعد أساسية (احترام، سرية، استماع نشط).
- انتبه لديناميات المجموعة وردود الفعل العاطفية؛ قد يشعر بعض المشاركين بعدم الارتياح في التعبير عن التقدير في البداية.
- شجع على الأصالة ولكن تجنب إجبار المشاركة.
- خلال التقييم، أبرز كيف أن الثقة والتعاون والقيادة مترابطة، تماماً مثل الخيوط في الشبكة.
- إذا ظهرت صراعات، اعترف بها دون حكم وركز على الأهداف المشتركة.

الموارد القابلة للطباعة أو الإرسال

لا شيء.

تدريب المدربين



1. تصميم أنشطة تدريبية فعالة

موضوع النشاط

تصميم التدريب، الإبداع، التعاون، العمل الجماعي.

الهدف

- لتعلم كيفية تصميم وتنفيذ أنشطة التدريب.
- لتحدي النفس كمدرّب.

العمر

18+

العدد

30-6

المواد والموقع

- لوحة عرض وأوراق، Markers (ألوان مختلفة)، شريط لاصق، ملاحظات لاصقة.
- مساحة داخلية مع غرفة كبيرة بما يكفي لجلسة عامة وعدة غرف منفصلة للعمل في مجموعات صغيرة، مما يسمح للمجموعات بالعمل دون إزعاج بعضها البعض.

الوقت

3.5 ساعة+

وصف النشاط

20-30 دقيقة - مقدمة في تصميم التدريب

يقدم المدرب مدخلاً نظرياً قصيراً حول تصميم التدريب والعناصر الرئيسية التي تشكل مساحة التعلم النشطة. يتبع ذلك مناقشة قصيرة مع المشاركين حول ما يجعل تجربة التعلم جذابة وقابلة للتحويل، مستندين إلى تجاربهم وأفكارهم الخاصة.

10 دقائق - التعليمات

يتم تقسيم المشاركين إلى مجموعات فرعية من 3-6 أشخاص ويتم إعطاؤهم حالة دراسية. يشرح المدرب أن المشاركين مدعوون لإنشاء تجربة تعليمية من البداية إلى النهاية. يجب عليهم البدء بتحديد أهداف تعليمية واضحة، والتفكير في ما يجب أن يدركه المشاركون في مختبرهم الصغير أو يفهموه أو يمارسوه. بعد ذلك، يتم تشجيعهم على اختيار الأساليب والديناميكيات التي تناسب سياق المجموعة، مع مراعاة عوامل مثل العمر والدافع والإعداد. ثم يقترح المدرب تعيين أدوار داخل الفريق، لضمان إعداد الجلسة بكفاءة. أخيراً، يُطلب من المشاركين أن يكونوا مستعدين لتقديم وتيسير مختبرهم الصغير بمشاركة المشاركين من مجموعات أخرى و/أو المدربين.

180 دقيقة - العمل الجماعي

كل مجموعة:

- تناقش حالتها وتحدد الهدف التعليمي الرئيسي للمختبر.
- تصمم هيكل الجلسة (مقدمة - تسخين/مختبر - نشاط رئيسي - تأمل/ختام).
- تعد المواد أو تنسيق عرض بسيط (لا حاجة لموارد خاصة).

45 دقيقة + حسب عدد المجموعات الفرعية

تقوم كل مجموعة بتيسير مختبرها التدريبي للآخرين، الذين سيعملون كمشاركين. يستمر كل عرض حوالي 30 دقيقة. حتى إذا كانت الحالة الأصلية تقترح إطاراً زمنياً مختلفاً، يجب على المجموعة إعداد عرض تفاعلي مدته 30 دقيقة، يتضمن على الأقل تمريناً واحداً يتم تنفيذه بالكامل.

بعد كل عرض، تتلقى المجموعة تعليقات موجزة من الأقران والمدربين.

20 دقيقة - التأمل النهائي

يقوم المدرب بإجراء تأمل مشترك لاستكشاف:

- ما تم تعلمه حول تصميم وتيسير تجارب التعلم؛
- ما الذي جعل العملية تعمل أو لا تعمل؛
- كيف يمكن تطبيق هذه الأدوات في سياقات المشاركين الخاصة.

ملاحظات للمدرّب

- دعم المجموعات من خلال مساعدتها في توضيح حالتها والرد على أسئلتها.
- دعوة المشاركين للاتفاق على الأدوار داخل فريق العمل (مثل: من يقدم، من يعد المواد، إلخ).
- لجعل النشاط أكثر تحدياً، قدم مواقف غير متوقعة خلال مرحلة العمل الجماعي.

- يمكن تصميم حالات مختلفة وفقاً للسياق وأهداف المشاركين في التعلم.

موارد قابلة للطباعة والإرسال

- تعليمات للعمل الجماعي (واحدة لكل مجموعة).
- دراسات الحالة (حالة واحدة لكل مجموعة).

تعليمات للعمل الجماعي

ستعملون في مجموعات صغيرة لتصميم وإعداد ورشة تدريبية بناءً على الحالة التي تلقيتوها. تصف كل حالة سياقاً مختلفاً، ومجموعة مستهدفة، وتحدياً. مهمتك هي:

- إنشاء تجربة تعليمية.
- تحديد أهداف تعليمية واضحة - ماذا يجب أن يدركه المشاركون، أو يفهموه، أو يمارسوه من خلال مختبرك؟
- اختيار طرق وديناميكيات تناسب سياق المجموعة (العمر، الدافع، الإعداد).
- توزيع الأدوار داخل فريقك (ميسر، مراقب، مُسجل الوقت، إلخ) لإعداد الجلسة بكفاءة.
- كن مستعداً لتقديم وتيسير مختبرك المصغر للآخرين، كما لو كانوا مجموعتك الحقيقية.

تذكر:

اجعلها بسيطة وذات معنى ونشطة. ركز على سبب أهمية كل خطوة، وليس فقط ما تفعله. شجع المشاركة والفضول والتفكير - هذه هي جوهر نهج رونداين في التعلم.

الحالة 1:

السياق: في مدرسة ثانوية محلية، تزايد التوترات بين الطلاب والمعلمين. يشعر المراهقون بعدم سماعهم، بينما يشعر المعلمون أنهم يفقدون السلطة.

المجموعة المستهدفة: 15 طالباً في المدرسة الثانوية (تتراوح أعمارهم بين 16-17) و 5 معلمين (تتراوح أعمارهم بين 35-55).
إعداد التدريب: جلسة حضورية في قاعة المدرسة، لمدة ساعتين.
المهمة: تصميم ورشة عمل قصيرة تهدف إلى استعادة الحوار والاحترام المتبادل.
التركيز: الثقة، الاستماع النشط، التواصل بين الأجيال.

90

الحالة 2:

السياق: فريق من النشطاء الشباب مقسم إلى معسكرين: بعضهم يريد أن يتصرف بسرية وبشكل علني، بينما يفضل الآخرون نهجاً أبطأ وأكثر استراتيجياً.

المجموعة المستهدفة: 12 ناشطاً شاباً (تتراوح أعمارهم بين 18-25).
إعداد التدريب: جلسة في مساحة المنظمة، 3 ساعات.

المهمة: إنشاء ورشة عمل تساعد المشاركين على التعرف على قيمة الأساليب المختلفة وإيجاد اتجاه مشترك.
التركيز: التعاون، التفكير الاستراتيجي، إدارة النزاعات.

90

الحالة 3:

السياق: الطلاب من دول البحر الأبيض المتوسط ينظمون مهرجاناً ثقافياً معاً لكنهم يواجهون تحديات بسبب أنماط الاتصال والقيادة المختلفة.

المجموعة المستهدفة: 10 طلاب (تتراوح أعمارهم بين 20-24) من 5 دول مختلفة.
إعداد التدريب: ورشة عمل جامعية ليوم واحد أو جلسة تدريبية مدتها 3 ساعات.

المهمة: تصميم ورشة عمل تساعد المشاركين على رؤية الاختلافات كموارد وتعزيز القيادة المشتركة.
التركيز: الحساسية الثقافية، التواصل، ديناميات المجموعة.

90

الحالة 4:

السياق: بدأت مجموعة من النساء تعاونية للتنمية المحلية. بعد تحديات أولية، فقدن الثقة وبدأن في الجدل حول اتجاه عملهن.

المجموعة المستهدفة: 15 امرأة من أجيال مختلفة (تتراوح أعمارهن بين 30-60).
إعداد التدريب: اجتماع حضوري في المركز المجتمعي المحلي، لمدة 2.5 ساعة.

المهمة : تطوير ورشة عمل تساعد المشاركين على الاستماع إلى بعضهم البعض مرة أخرى وإعادة بناء الدافع المشترك.
التركيز: التعاون، القيادة، إعادة بناء الثقة.



الحالة 5 :

السياق : خلال مخيم دولي للشباب، تسبب نقاش حول الحرب والهوية في توتر - توقف المشاركون عن التواصل مع بعضهم البعض.
المجموعة المستهدفة: 25 شابًا (تتراوح أعمارهم بين 16-20) من دول مختلفة.
إعداد التدريب: جلسة مسائية في موقع المخيم.
المهمة: إنشاء ورشة عمل تسمح بالتعبير عن المشاعر بأمان دون الإضرار بالعلاقات.
التركيز: الوعي العاطفي، تحويل النزاعات، استعادة الاتصال.

التعليقات

أنشطة التعليقات هي لحظات منظمة تهدف إلى مساعدة المشاركين على التفكير في تجربتهم التعليمية وتقديم مداخلات بناءة للمدربين والزملاء. إنها ذات قيمة خاصة في نهاية برنامج التدريب، حيث تسمح للمجموعة بتوحيد ما تم تعلمه، وتحديد النقاط الرئيسية، والتعرف على النمو الشخصي أو الجماعي. من خلال التأمل الموجه، والتمارين الإبداعية، أو المناقشات المفتوحة، تشجع أنشطة التعليقات المشاركين على ربط محتوى التدريب بتجاربيهم الخاصة ومع تطبيقه المستقبلي في سياقهم. بالنسبة للمدربين، تعتبر أيضًا مصدرًا حيويًا للمعلومات لتقييم فعالية البرنامج، وفهم احتياجات المشاركين، وتحسين الجلسات المستقبلية. في النهاية، تغلق أنشطة التعليقات رحلة التعلم بطريقة تشاركية وذات مغزى، مما يعزز المسؤولية، والتقدير المتبادل، والتعلم المستمر.

موضوع النشاط
التعليقات، الوعي.

الهدف

- لإجراء فحص عاطفي وحسني سريع.
- لتشجيع الحضور والإغلاق.

العمر

10+

العدد

50-6

المواد والموقع

- ملاحظات وورقة بيضاء، أقلام (اختياري).
- مساحة داخلية أو خارجية كبيرة بما يكفي لتشكيل دائرة.

الوقت

10-5 دقائق، حسب عدد المشاركين.

وصف النشاط

يقف المشاركون أو يجلسون في دائرة ويطلب المدرب منهم مشاركة كلمة واحدة تعبر عن شعورهم بعد النشاط. يمكن أن تعكس:

- شعورًا (مثل : ملهم، مرتبك، نشيط)
- تعلمًا (مثل : وعي، استماع، احترام)

ملاحظات للمدرب

- يمكن تنفيذ النشاط باستخدام ورقة لاصقة، حيث يكتب المشاركون كلمتهم ويلصقونها على اللوحة.
- للحصول على تمثيل بصري للتعليقات، يمكن ربط الكلمات بخيط أحمر أو خط، مما يخلق تمثيلًا رمزيًا للتجربة المشتركة.
- لجعلها أكثر إبداعًا، يمكن أن يأخذ الخط الرابط أيضًا شكل رسم.

موارد قابلة للطباعة والإرسال

لا شيء.

موضوع النشاط

التعليقات، ومشاركة المشاعر والأفكار على المستويين الفردي والجماعي.

الهدف

- لدعم التأمل الجماعي.
- لإعطاء صوت للتجارب الفردية، وتصور رؤى المجموعة من خلال المشاركة التفاعلية والمجهرولة.

العمر

12+

العدد

+40-5

المواد والموقع

- هاتف ذكي، أو جهاز لوحي، أو كمبيوتر لكل مشارك؛ اتصال بالإنترنت؛ عرض تقديمي مُعد مسبقاً (خلال تدريب PeaceMed تم استخدام Mentimeter).
- مساحة داخلية أو خارجية مع وصول مستقر إلى الإنترنت وشاشة أو جهاز عرض (اختياري ولكن موصى به).

الوقت

15-40 دقيقة، حسب عدد وعمق الأسئلة.

وصف النشاط

5 دقائق - مقدمة

يقدم المدرب جلسة التأمل ويشرح كيفية الوصول إلى الأداة الرقمية . يُدعى المشاركون للانضمام باستخدام أجهزتهم الشخصية.

5-20 دقيقة - مشاركة التعليقات بشكل فردي

من خلال سلسلة من الشرائح التفاعلية المعدة مسبقاً (مثل الاستطلاعات الحية، الأسئلة المفتوحة، الاختبارات، أو سحب الكلمات)، يشارك المشاركون أفكارهم، مشاعرهم، أو تعليقاتهم المتعلقة بالتجربة أو النشاط الذي تم الانتهاء منه للتو . تظهر الردود في الوقت الحقيقي، مما يسمح للمجموعة برؤية الأنماط الناشئة، والمواضيع المشتركة، والاختلافات.

5-15 دقيقة - مشاركة عامة وإغلاق

يدير المدرب العملية، ويتوقف لمراقبة النتائج مع المجموعة، ويدعو إلى تأملات لفظية قصيرة عند الاقتضاء . تنتهي الجلسة بإغلاق جماعي قصير، يبرز الأفكار الرئيسية أو الكلمات المتكررة التي ظهرت.

ملاحظات للمدرب

- قم بإعداد الأسئلة المدخلة مسبقاً واختبر الإعدادات التقنية قبل الجلسة.
- اجعل الأسئلة واضحة وقصيرة ومركزة على التجربة بدلاً من التقييم.
- اسمح بلحظات من الصمت للقراءة والتفكير قبل الانتقال إلى السؤال التالي.
- قم بتكثيف عدد الأسئلة والإيقاع بناءً على طاقة المجموعة والوقت المتاح.

موارد قابلة للطباعة والإرسال

لا شيء.

موضوع النشاط

التعليقات، ومشاركة المشاعر والأفكار على مستوى المجموعة.

الهدف

- لتشجيع التأمل الشخصي والجماعي حول تجربة التعلم.
- لإعطاء مساحة للمشاعر والأفكار والأسئلة غير المحلولة.
- لممارسة الاستماع دون الحاجة إلى الرد أو الإصلاح.

العمر

14+

العدد

30-6

المواد والموقع

- لا حاجة لمواد.
- داخلية أو خارجية مع مساحة كافية لإنشاء دائرة.

الوقت

15-30 دقيقة

وصف النشاط

يدعو المدرب المشاركين للوقوف في دائرة ويستعرض باختصار جلسة التدريب، مع تسليط الضوء على مواضيعها أو لحظاتها الرئيسية. ثم يُدعى المشاركون للتفكير بصمت للحظة قصيرة حول كيفية تأثير التدريب عليهم، وما الذي بقي معهم، أو ما هي الأسئلة التي ظهرت. واحدًا تلو الآخر، يُدعى المشاركون لمشاركة سؤال واحد. يمكن توجيه السؤال إلى المجموعة بأكملها، أو إلى شخص محدد، أو إلى أنفسهم. يتم إبلاغ المشاركين بوضوح أن هذه الأسئلة لن تتلقى أي إجابات وأنه لن يتبعها أي نقاش. بعد أن يشارك أحد المشاركين سؤاله، تبقى المجموعة صامتة لبضع ثوانٍ، مما يسمح للسؤال بالتردد. تستمر العملية حتى يحصل كل من يرغب في المشاركة على الفرصة للقيام بذلك. ينتهي النشاط بلحظة قصيرة من الصمت الجماعي أو ملاحظة ختامية قصيرة من المدرب.

ملاحظات للمدرب

- اشرح بوضوح أن الغرض من النشاط ليس إيجاد حلول، بل تكريم الأسئلة كجزء من عملية التعلم.
- أكد أن الأسئلة المفتوحة يمكن أن تعمق الوعي والتفكير، حتى عندما تبقى بدون إجابة.
- ادعُ المشاركين للاستماع بانتباه واحترام، دون التعليق أو الرد أو تقديم النصائح.
- يعمل هذا النشاط بشكل جيد بشكل خاص في نهاية التدريب، كوسيلة لإغلاق عملية المجموعة مع ترك مساحة للتفكير المستمر.
- إذا كانت المجموعة كبيرة، يمكنك دعوة فقط أولئك الذين يشعرون بالراحة للمشاركة، أو تحديد كل مساهمة لجملة واحدة.

موارد قابلة للطباعة والإرسال

لا شيء.

قراءة اقتراحات

دووي، جون -فيلسوف ومعلم يركز على القيمة التعليمية للتعليم من خلال التجربة ودور العمليات التشاركية في التعليم. *التجربة والتعليم (1938)*

فراير، باولو -شخصية رئيسية في التربية النقدية، يركز على تطوير الوعي النقدي من خلال الحوار والتعلم التجريبي كأدوات للتحويل الاجتماعي. *تربية المقهورين (1970)*

غالتونغ، يوهان - مؤسس دراسات السلام والصراع. يوفر عمله إطاراً أساسياً لفهم الأسباب الجذرية للصراع وعمليات التحويل غير العنيف للصراع. *السلام بوسائل سلمية: السلام والصراع، التنمية والحضارة (1996)*

غولمان، دانيال -استكشف أهمية الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، وكلها مركزية في العمليات التأملية وتجارب التعلم بين الأفراد. الذكاء العاطفي: لماذا يمكن أن يكون أكثر أهمية من معدل الذكاء (1995)

كولب، ديفيد أ - طور نظرية التعلم التجريبي (ELT) ودورة تعلم كولب، مشدداً على أن التعلم هو عملية تستند إلى الخبرة، والتفكير، والتصور، والتجريب. *التعلم التجريبي: الخبرة كمصدر للتعلم والتطوير (1984)؛ الطبعة الثانية (2014)*

ليديراخ، جون بول -صوت رائد في بناء السلام وتحويل النزاعات، يقدم إطاراً شاملاً للمصالحة المستدامة يتجاوز الحلول التقليدية للنزاعات ليشمل عمليات طويلة الأمد، وعلاقاتية، ومشاركة. *بناء السلام: المصالحة المستدامة في المجتمعات المنقسمة (1997)*

لوين، كورت -أحد الإلهامات الرئيسية لنظريات التعلم التجريبي، وضع أسس البحث العملي، وديناميات المجموعة، والتعلم من خلال التجربة. *نظرية المجال في العلوم الاجتماعية (1951)*

روزنبرغ، مارشال ب - طور التواصل غير العنيف كممارسة تجريبية تعتمد على الاستماع النشط واستخدام اللغة الواعية، مع التركيز على التغيير من خلال الملاحظة والوعي والتأمل الذاتي في المشاعر والاحتياجات.

التواصل غير العنيف: لغة الحياة (الطبعة الثالثة 2015)

فاكاري، فرانكو؛ دياث، ميغيل إتش؛ هاوس، تشارلز -يقدم هذا الكتاب استكشافاً عميقاً لطريقة روندي ويجمع مقالات من خبراء إيطاليين وأمريكيين، بما في ذلك المحررين يوفير السياق الديني والنفسي والسياسي لهذا النهج النفسي الاجتماعي المبتكر في حل النزاعات.

طريقة روندي: نهج علاقتي للصراع (2023)

دليل التدريب

بناء السلام: دليل تدريب كاريثاس - (2002) دليل تدريب كاريثاس هو مورد يحتوي على أدوات مفاهيمية وعملية لمساعدة في ملء صندوق أدوات صانع السلام.

الشباب والسلام والأمن: دليل برمجي تم نشره بواسطة الأمم المتحدة، يركز هذا الدليل على دور الشباب في عمليات السلام ويقدم أدوات عملية لدعم شمولهم وتدريبهم في الوقاية من النزاعات وبناء السلام.

دليل بناء السلام للشباب - (UNAOC / UN) دليل موجه لممارسي السلام للشباب، تم تطويره في إطار تحالف الأمم المتحدة للحضارات. يتضمن الكفاءات الأساسية للمشاركة في بناء السلام على المستويين العالمي والمحلي، مع تمارين وأدوات ونماذج تدخل.

شكر وتقدير

يعترف هذا الدليل بجميع منظمات المجتمع المدني (CSOs) التي شاركت في المشروع وساهمت في تنفيذ الأنشطة:

كاريثاس هيلين، أوديسيا أمكي، كاريثاس قبرص، جمعية حقوق اللاجئين، مؤسسة إنتر كولتوراس، كاريثاس الإسبانية، كاريثاس مالطا، فونداتسيوني دار الهينا، كاريثاس تونس، كاريثاس مصر، المكتب الأبرشي (EDO)، كاريثاس المغرب، مؤسسة الأطلس العالی، كاريثاس لبنان، جمعية القديس فينسنت دي بول (لبنان)، كاريثاس القدس، مركز اللقاء، البطريركية اللاتينية في القدس، كاريثاس سوريا، جمعية القديس فينسنت دي بول (سوريا)، كاريثاس تركيا، غصن الزيتون، ACLI، كاريثاس العراق، كاريثاس الأردن، كاريثاس موريتانيا، كاريثاس جيبوتي، كاريثاس الصومال، كاريثاس إيران، كاريثاس مونا.