

Inter-Agency Peace Education Programme:

المهارات الحياتية الإيجابية

دليل تدريب المدربين
(المكوّن المجتمعي)
المستوى الأوّل



Error! Bookmark not defined.....	تمهيد
Error! Bookmark not defined.....	ترحيب وتعريف
Error! Bookmark not defined.....	تقديم الدورة
Error! Bookmark not defined.....	التعريف بالمشاركين
7.....	التوقعات المرجوة من الدورة
Error! Bookmark not defined.....	تقديم برنامج التربية على السلام
Error! Bookmark not defined.....	تحليل وتحضير جلسات من دليل المدرّبين لورش العمل المجتمعية
Error! Bookmark not defined.....	نشاط نظري: خلفيّة السلام والنزاع
Error! Bookmark not defined.....	سلسلة إدارة النزاعات
Error! Bookmark not defined.....	يتحليل وتحضير جلسات من دليل المدرّبين لورش العمل المجتمعية
Error! Bookmark not defined.....	عرض جلسة (1) من دليل المدرّبين لورش العمل المجتمعية
21.....	عرض جلسة (2) من دليل المدرّبين لورش العمل المجتمعية
Error! Bookmark not defined.....	مواصفات المدرّب الفعّال
Error! Bookmark not defined.....	الإصغاء الفعّال
Error! Bookmark not defined.....	التواصل الفعّال
Error! Bookmark not defined.....	التواصل باتجاه واحد وباتجاهين
Error! Bookmark not defined.....	عرض جلسة (3) من دليل المدرّبين لورش العمل المجتمعية
Error! Bookmark not defined.....	مهارات طرح الأسئلة
Error! Bookmark not defined.....	عرض جلسة (4) من دليل المدرّبين لورش العمل المجتمعية
Error! Bookmark not defined.....	أساليب التعلّم
34.....	عرض جلسة (5) من دليل المدرّبين لورش العمل المجتمعية
Error! Bookmark not defined.....	إدارة المجموعات
Error! Bookmark not defined.....	التخطيط لجلسة تربية على السلام مجتمعية
Error! Bookmark not defined.....	تقييم الدورة
Error! Bookmark not defined.....	الخلاصة
Error! Bookmark not defined.....	الملحق الأول: إستمارة تحليلية لعروض الجلسات التطبيقية
Error! Bookmark not defined.....	الملحق الثاني: تحليل التعلّم
Error! Bookmark not defined.....	الملحق الثالث: تعلّم الكبار
Error! Bookmark not defined.....	الملحق الرابع: الاستجابة للمنهجية
Error! Bookmark not defined.....	الملحق الخامس: تمارين للمراجعة
Error! Bookmark not defined.....	الملحق السادس: أسئلة اختبارية سريعة
Error! Bookmark not defined.....	الملحق السابع: إستمارة تقييم تدريب مدرّبي التربية على السلام

تمهيد

وُضِعَ هذا الدليل خصيصاً لك بصفتك مدرباً للمدربين. من الضروري أن يشارك المتدربون أولاً في ورشة عمل مجتمعية للتربية على السلام. فذلك يتيح لهم فرصة الاختبار الشخصي للمهارات والقيم والمواقف والتصرفات الضرورية للحياة السلمية والإيجابية قبل محاولة العمل مع الآخرين.

يتناول الدليل المهارات اللازمة لتطوير "تدريب فعّال للمتعلّمين الكبار". لا تقتصر الإفادة من هذه المهارات على برنامج التربية على السلام وحسب، بل تمتد لتشمل كافة أوجه الحياة المهنية للأشخاص الذين تعمل معهم.

على الرغم من أنّ هذا البرنامج ليس معيارياً، فقد خضع لتجارب شاملة. كما أن ترتيب الجلسات قد صمّم لتوفير نوع من التوازن.

لا بدّ من الإشارة هنا إلى أنّ أعمال التدريب التي تمّت على مدار السنوات السبع التي طُبِقَ البرنامج خلالها قد أُكِّدَت على ضرورة استدامة التدريب. يتمّ التدريب على ثلاثة مستويات للمساعدة على التعلّم المستدام. إنه أمر ضروريّ بالنسبة إلى الموظّفين الجدد أو غير المدربين، وذلك بسبب صعوبة استيعاب هذا القدر من المعلومات الجديدة. وقد تمّ تضمين المرحلتين الثانية والثالثة بعض الأقسام المخصّصة لمراجعة المفاهيم السابقة. أمّا المراجعات اليومية في هذه الدورة، فهي تقتصر على هذه المرحلة من التدريب.

تقتضي فلسفة التربية على السلام من المشاركين في البرنامج أن يكونوا قدوة للآخرين فيعكسون روحية البرنامج؛ وهذا بالطبع ينطبق أيضاً على المدربين! يُتوقّع منك استيعاب كافة العناصر الواردة في البرنامج وتطبيقها بشكل ناشط.

لقد تمّ تضمين هذا الدليل خانات أفردت للنقاط الرئيسية الخاصة بك بصفتك المدرب. أمّا الأنشطة والأفكار الواردة بشكل نصوص عادية، فهي التي يمكنك تبادلها ومناقشتها مع المشاركين.

يستخدم نقاط النقاش التي ي طرحها المشاركون كأمتلة وأدوات لتدعيم الاستنتاجات. (إذا شعر المشاركون "بالمملكية النفسية" للبرنامج، فسيتمكّنون من استيعاب مضمونه وفلسفته بشكل أفضل).

تشمل ملاحق دليل التدريب ألعاباً وأنشطة لكسر الجليد والمراجعة. كما هنالك أسئلة للمراجعة تركز على الجدول الزمني وموزعة على المواضيع التي تمت تغطيتها في اليوم السابق. في نهاية برنامج التدريب هذا، سيحصل المعلّمون الذين أنجزوا الدورة على شهادات مشاركة.

الجدول الزمني:

اليوم الأول

ترحيب وتعريف	0915 - 0900
تقديم الدورة	0945 - 0915
التعريف بالمشاركين	1030 - 0945
إستراحة	1045 - 1030
التوقعات المرجوة من الدورة	1115 - 1045
تقديم برنامج التربية على السلام	1200 - 1115
لمحة عامة عن دليل المدرّبين لورش العمل المجتمعية	1300 - 1200
إستراحة الغداء	1400 - 1300
لعبة المنشط (من دليل المعلم)	1430 - 1400
نشاط نظري: خلفيّة السلام والنزاع	1530 - 1430
إستراحة	1545 - 1530
تحضير الجلسة التطبيقية	1700 - 1545

اليوم الثاني

مراجعة لليوم الأول	0930 - 0900
مبادئ تعلّم الكبار	1030 - 0930
إستراحة	1045 - 1030
جلسة تطبيقية	1130 - 1045
مبادئ تعلّم الكبار (تابع)	1300 - 1130
إستراحة الغداء	1400 - 1300
لعبة المنشط (من دليل المعلم)	1430 - 1400
جلسة تطبيقية	1515 - 1430
إستراحة	1530 - 1515
مواصفات المدرّب الفعال	1630 - 1530
ألعاب من دليل المعلم	1700 - 1630

اليوم الثالث

مراجعة اليوم الثاني	0930 - 0900
الإصغاء الفعال	1030 - 0930
إستراحة	1045 - 1030
التواصل الفعال (التواصل باتجاه واحد وباتجاهين)	1300 - 1045
إستراحة الغداء	1400 - 1300
المنشط (لعبة من دليل المعلم)	1415 - 1400
التواصل الفعال (التواصل باتجاه واحد وباتجاهين) (تابع)	1530 - 1415
إستراحة	1545 - 1530
جلسة تطبيقية	1630 - 1545
لعبة من دليل المعلم	1700 - 1630

اليوم الرابع

مراجعة اليوم الثالث	0930 - 0900
مهارات طرح الأسئلة	1030 - 0930
إستراحة	1045 - 1030
جلسة تطبيقية	1130 - 1045
أساليب العّلم	1300 - 1130
إستراحة الغداء	1400 - 1300
جلسة تطبيقية	1445 - 1400
إدارة المجموعات	1530 - 1445
إستراحة	1545 - 1530
وضع مخطّط لجلسة تربية على السلام	1630 - 1545
التقييم والخلاصة	1700 - 1630

إحرص على أن يرحب مسؤول رفيع بالمشاركين أو رحّب بهم بنفسك.

عندما يتم التعريف عنك أو عندما تعرّف أنت عن نفسك، تأكّد من إعلام المشاركين أنّ هذه الدورة مخصّصة للتربية على السلام: طريقة تعليمها، المهارات والمعارف والمواقف الضرورية لتأمين نجاح هذا البرنامج.

تقديم الدورة

محاضرة

الهدف
تمكين المجموعة من التركيز على مضمون الدورة

صمّمت هذه الدورة لإطلاعك على مضمون برنامج التربية على السلام، ومساعدتك على فهم الطرق والقيم والمواقف الضرورية التي تساهم في تحقيق تغيير سلوكي وموقفي، إن على مستواك الشخصي أو لدى الأشخاص الذين تعمل معهم. إنّ المنهجية المتبعة في هذه الدورة مبنية على أساس الحقوق، تماماً مثل أسلوب التعليم الذي يجدر بك اعتماده في برنامج التربية على السلام المشترك بين الوكالات. يجدر بك بالتالي تطبيق كلّ ما تعرفه عن حقوق الإنسان في كافة الأعمال التي تقوم بها. وذلك قد يختلف كثيراً عن الطريقة التي اعتدت عليها من قبل. فهذا برنامج سيروري، وأسلوب العمل لا يقلّ أهمية أبداً عن المعلومات والمعارف التي تنقلها إلى المشاركين.

هنالك بعض المسائل التي يجب ألا تغيب عن بالك بشأن هذه الدورة.

- تتناول هذه الدورة التغيّرات السلوكية والموقفية.
- قد يُطلب منك إجراء هذه الدورة كدورة مستقلة أو كجزء من برنامج آخر.

لذا،

- لا تتوقع حدوث تغيّر سريع في المواقف والتصرفات، لا بدّ بالتالي:
- أن تمتلك دوافع قوية،
- أن تركز وتثير اهتمام المجموعة،
- أن تكون قدوة للسلوك الإيجابي والسلمي.

إرسم عمودين على جهة من اللوح.

سمّ الأول "المضمون" والثاني "الطريقة".

في العمود المخصّص للمضمون، أكتب "مقدمة".

وفي العمود المخصّص للطريقة، أكتب "محاضرة".

المضمون
(ماذا)

مقدمة

الطريقة
(كيف)

محاضرة

يتم ملء هذه اللائحة تبعاً لموضوع التعليم وكيفية تعليمه. إن تطبيق الطريقة يعتبر جزءاً من التعلّم أثناء هذه الدورة.

- **طريقتك في التعليم هي بأهمية ما تتعلّم.**
- **تصرفاتك ومواقفك هي بأهمية النشاط الذي تقوم به.**

سنتناول هذه الدورة الطريقة والمضمون على حدّ سواء. سيتمّ شرح كلّ طريقة جديدة أو مختلفة تُعتمد في سياق الدورة.

دوّن ملاحظتك حول الطريقة المعتمدة والمضمون على حدّ سواء.

يتم شرح الطريقة أحياناً من خلال تطبيقها لتعليم جزء من المضمون. فإذا أردتُ على سبيل المثال أن أبين لكم أن تقسيم الصف إلى مجموعات صغيرة يعتبر طريقة فعالة للتعلّم، فسأطلب منكم العمل وفق مجموعات صغيرة. إسئد من هذه الدورة لتعلّم الطرق كافة، فهي ستجعل عملك أكثر فعالية وإمتاعاً.

هذه هي الطرق التي عليك نقلها لاحقاً إلى عمالك كمدرب. بعضها سيكون جديداً بالنسبة إليك، وقد تشعر أنّ عدداً منها سيفقدك السيطرة على الصف. سنتوقف عند هذه المشاكل خلال الدورة.

عليك أن نعي في ملاحظتك وجود هذه الازدواجية بين المضمون الذي تتعلّمه والطريقة التي تتعلّم بها.

ليس من السهل تعليم برنامج التربية على السلام؛ فكلاً ما نفعله أو نقوله، كلّ ما نفكر أو نشعر به، وكأنّه يخضع للتمحيص والتدقيق من خلال نظارات، نظارات تبحث عن السلام.

التعريف بالمشاركين

نشاط لمجموعة كبيرة
نشاط فردي وثنائي

الأهداف

الحرص على أن يتعرف المشاركون على بعضهم البعض
تحفيز تشكل ديناميكية الجماعة

ثمة طرق عديدة للتعرف. اختر
الطريقة الأنسب لمجموعتك.

1. إبدأ بالتعريف عن اسمك، ثم اسأل عن اسم الشخص الجالس إلى يسارك. يقول هذا الشخص اسمه بدوره ويسأل عن اسم الشخص التالي، وهكذا دواليك حتى تنتهي الدائرة. يجدر بكل شخص أن يقول اسمه، ثم اسم الشخص الجالس إلى جانبه.

اسمه والصفة التي اختارها

تأكد من أن المشاركين يعرفون معنى "صفة". إحرص على إعطاء مثل، ليس فقط باستخدام اسمك، إنما أيضاً أسماء المشاركين.

2. هذه الطريقة مشابهة لتلك التي سيقنتها، لكنها نغرض بكل مشارك التفكير بصفة تبدأ بالحرف الأول من اسمه. ثم يعرف كل مشارك عن نفسه بقوله (مثلاً: سارة السعيدة). ثم تابع اللعبة كما في الطريقة الأولى.

بذو رمى إليه الطابطة. لا يتم الرمي دائرياً، بل عبر
كثير من مرة). تستمر اللعبة حتى يتم التعريف عن

يقف المشاركون في حلقة. يرمي الأول كرة (أو أي شيء آخر) إلى الشخص الجالس إلى جانبه. إذا كان المشاركون يعرفون بعضهم البعض، ولو قليلاً. إحرص على عدم رمي الكرة إلى الشخص نفسه أكثر من مرة، وعدم رمي الكرة إلى شخص ما من دون لفظ اسمه.

وهوايته عليها. ضع البطاقات جميعها داخل علبة
صاحبها ليعرفه بنفسه ويكتشف المزيد عنه.
المجموعة.

يستلزم هذا النشاط وقتاً أطول من غيره.
إنه نشاط مثالي للأشخاص الذين يُتوقع منهم العمل معاً بشكل وثيق في مرحلة لاحقة.

4. أعط كل مشارك بطاقة فارغة، واطلب منه كتابة
واخلطها. أطلب من كل مشارك اختيار بطاقة واحدة
ثم اطلب من المشاركين التعريف عن الشخص الذي يحملون بطاقته أمام

التوقعات المرجوة من هذه الدورة

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

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

قسِّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة،
من خمسة أو ستة أشخاص، واطلب منهم
التوزع في مختلف أنحاء الغرفة.

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

بكرة (يمكن أخذها من لوح ورقي) واطلب من الأعضاء التناقش في ما بينهم بشأن توقعاتهم، ومن ثم كتابتها

ف وصنّف النقاط.

عرض تمارين التصنيف، يجب على المدرِّب أن تفكّر ببعض الفئات الأوليّة من خلال قراءة سريعة للوائح. في
رجة تماماً عن إطار مضمون الدورة (مثلاً، كيفية تحقيق السلام في بلد معيّن)، إشرح لهم أن موضوعاً كهذا
ن ذلك المخصّص لهذه الدورة.

ركين على أقسام الدورة التي سنلبي توقعاتهم.

التوقعات التي قد تكون لدى مجموعات معيّنة، مثل تلك المرتبطة بالنظريات، أو علم التربية، أو عناصر
راتبيجات التنفيذ، أو التنفيذ العملي (جداول زمنية وغيرها)، أو التقييم، أو النطاق، إلخ.

تقديم برنامج التربية على السلام

نشاط لمجموعة كبيرة/صغيرة
(طريقة المفكرة (brainstorm))

الأهداف

مساعدة المشاركين على فهم خلفية برنامج التربية على السلام.
خلق فهم للتربية على السلام بين المشاركين.

سنتناول الآن مسألة السلام والنزاعات.

سنعتمد طريقة المفكرة brainstorming، أي الجمع السريع للأفكار.
لهذه الطريقة قواعد معينة يجدر بالمجموعة اتباعها.

قواعد المفكرة

يجب إعطاء الأفكار التي ترد فوراً إلى ذهننا [وليس تلك التي نحألها].

تقبل كافة الأفكار ولا يُسمح بإصدار أي انتقاد (وذلك للسماح بتدفق حر للأفكار والخواطر).

يجوز الانطلاق من أفكار الآخرين (أو توسيعها). (وذلك لكي تصبح أفكار كل شخص جزءاً من تفكير المجموعة بكاملها. كما أنّ ذلك من شأنه منع حدّ المشاركين "بإجابة واحدة صحيحة").

الوقت المحدد هو تقريباً ربع ساعة. (وذلك للمحافظة على إيقاع عمل يسمح بتوليد الأفكار، لكن من دون الشعور بالملل).

قسّم المشاركين وفق ألوان ثيابهم
للحصول على مجموعات من أربعة أو
خمسة أشخاص.

يمكن إجراء المفكرة كنشاط ضمن
مجموعة كبيرة (إذا كنت قادراً على
الكتابة بشكل سريع على اللوح أو إذا
كنت تفتقر إلى أزراق كبيرة) أو
مجموعة صغيرة.

ماذا تعني لك كلمة "سلام": (ما هو أول شيء يتوارد إلى ذهنك عندما أقول "سلام")؟
ما هي الكلمات التي تصف السلام؟ ما هي الصور التي تمثل السلام؟ هل السلام طويل أم قصير الأمد؟ أذكر كل ما يخطر على
بالك عن السلام. حاول وصف السلام بكلمة أو كلمتين.

بعد جولة جمع الأفكار الأولى، تبدأ المجموعة بتصنيف اللوائح. فتجمع الأفكار والمفاهيم
المتشابهة معاً بحيث تشكل خلاصة مقتضبة يمكن عرضها أمام الآخرين.

ستصف هذه الأوراق كلاً من السلام السلبي والسلام الناشط. لن يستخدم المشاركون على الأرجح هذين التعبيرين. لكن إذا تحدثوا عن غياب الحرب أو العنف، فهذا نوع من السلام السلبي.

وإذا جاؤوا على ذكر التناغم والتسامح والتفاهم، فهم يتحدثون عن السلام الناشط.

إشرح لهم بعد الانتهاء من كافة العروض أنَّ السلام السلبي لا يؤدي إلى نتائج فعلية. فهو يترك الناس عاجزين، إذ أن أسباب الحرب والعنف تكون قد ازدادت تعقيداً وازداد معها الشعور بالضغينة، لأنَّ أخطاء كثيرة تكون قد ارتكبت.

في المقابل، فالسلام الناشط هو عبارة عن مجموعة من المهارات والقيم والمواقف التي تؤدي، إذا ما تمَّ استيعابها، إلى الانسجام والتفاهم، أي ما نطلق عليه تسمية "السلام".

راجع الأوراق لتتري ما إذا كانت المجموعات قد شرحت فكرة النزاع المفتوح (الصريح) والنزاع المخفي (المقنع). إذا لم يفعلوا، أنظر إلى الأشياء التي ذكروها.

الفقر، انعدام الحرية، القبلية، العنصرية، التفرقة الجنسية، كلها أشكال للصراعات المقنعة. فهي ليست أسباباً مباشرة للصراع، لكنها تخلق فرصاً للتصادم.

العنف الداخلي، الحرب، التصادمات الإثنية، كلها أشكال للصراعات المكشوفة. ستنتظر العديد من المجموعات أيضاً إلى أسباب النزاعات: من سوء تواصل إلى عدم القدرة على حلّ المشاكل وقلة الاحترام وعدم المساواة وغيرها.

سنقوم الآن بجلسة مفكرة أخرى بشأن مناهة الصراع. ما هي الحتمات التي تترد إلى أذهانكم إذا ما اردنا وضعها، ما هي أسباب النزاع وهل هي طويلة الأمد أم قصيرة الأمد؟

لقد صمّم هذا البرنامج لمساعدة المتعلمين ومدربيهم على اكتساب مهارات وقيم السلوك السلمي البناء. فالسلام لا يعني فقط الحكومات والزعماء، إنّما كل شخص منّا.

إذا ما مارسنا جميعاً مهارات السلام، يزيد احتمال ممارسة حكومات بلدنا وزعمائهم لهذه المهارات.

تحليل وتحضير جلسات من دليل الدّربين لورش العمل المجتمعيّة

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

إعطاء لمحة عامة عن تصميم دليل المدربين لورش العمل المجتمعيّة
تعريف المشاركين على الأنشطة وطريقة تطبيقها.

ورّع الدليل على المشاركين وامهلهم بعض الوقت لتصفّحها.

إشرح تصميم الجلسات وقدم لمحة عامة عن المواضيع والأنشطة.

إنّ كافة الجلسات في هذا البرنامج مبنية على أساس الأنشطة والنقاش، وذلك لمساعدة المشاركين على استخلاص السلوك المحدّد الذي يوضح ويشرح المفاهيم التي يعرفونها ولكن لا يفهمونها بالضرورة.

صمّمت كلّ جلسة بحيث تكملّ الجلسات السابقة ويعزز عمليّة التعلّم. من هنا ضرورة الالتزام بترتيب الجلسات لأنّ هيكلية المنهج تراتبية.

ليست الجداول هنا وسائل تعليميّة أو سبل إيضاح (فهي ليست كبيرة كفاية). إنها في الواقع موارد تعليميّة. أيّ أنّه لا يمكن عرضها أمام الصفّ لقراءتها، إنّما يمكن تعليقها على الجدار لتقرأها المجموعة لاحقاً.

سيطلب منكم لاحقاً خلال هذه الدورة تحضير جلسة من هذا الدليل وتعليمها. الكتاب لكم منذ الآن؛ أكتبوا أسماءكم عليه وتفحصوه بدقة. فإذا ما قرأتموه بالكامل، سنكتشفون أنّه يشتمل على مضمون الجلسات والمنهجية التي يجب اتباعها والمخططات الجاهزة، بالإضافة إلى الفلسفة التي يقوم على أساسها هذا البرنامج.

نشاط نظري: خلفية السلام والنزاع

محاضرة ونقاش جماعي

الأهداف

مساعدة المعلمين على فهم طريقة تطوّر النزاعات وبناء السلام، وتعليمهم كيفية اختيار أنشطة لتعزيز السلوك السلمي والبناء

راجع الفئات الناتجة عن جلسة المفكرة التي تناولة مسألة النزاع. ستشمل على الأرجح:

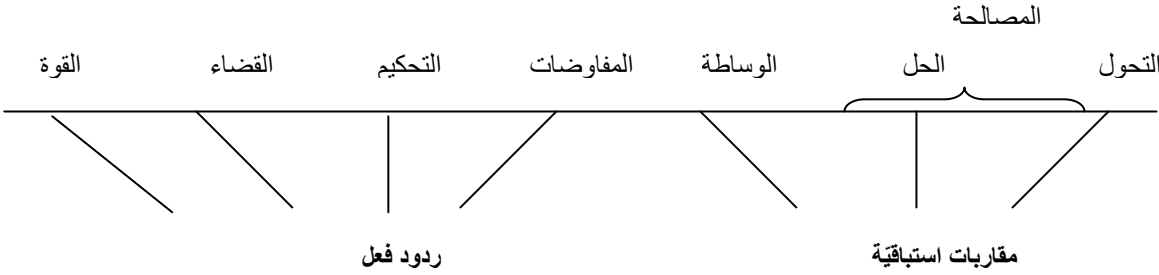
- انعدام السلام
 - المواقف (بين الأشخاص وبين المجموعة)
 - النتائج والتداعيات (تعذيب، خلافات، فساد)
- الحياة مليئة بالنزاعات، ولولا بعض النزاعات (على الأقل في ما يختصّ بالأفكار)، لما تمكّننا من التقدم وتطوير الأفكار الجديدة. لكننا هنا في صدد مناقشة مسألة النزاع العنفي. ولا نعني بذلك الحرب والافتتال فحسب، إنّما أيضاً العنف المعنوي والفكري.

اختر واحداً من العناصر الواردة وأسأل نفسك عن مسبباته. حلّل "السبب" مع المجموعة حتى تتوصّل إلى طرح سلوك أو موقف. مثلاً: الفساد. ما الذي يدفع الناس إلى الفساد؟ ما الذي يدفع بالبعوض نحو الفساد دون الآخرين، حتّى ولو كانوا يعانون جميعاً من الصعوبات نفسها؟ غالباً ما يقول المشاركون أن الأشخاص الفاسدين طمّاعون.

إسأل المجموعة عمّا يمكن فعله للحدّ من هذه الأسباب. اشرح لهم أنّ هذا البرنامج يتناول كيفية تفادي النزاعات بقدر ما ينظر في سبل التخفيف من حدّتها حينما تطرأ. لذا فسنتناول المهارات والقيم والمواقف التي ستساعد على تأمين البدائل الإيجابية للبناء للنزاع.

أنقل الرسم البياني التالي على اللوح وناقشه مع المجموعة.

سلسلة إدارة النزاعات



اشرح سلسلة إدارة النزاعات.

قد يكون السلام الروماني Pax Romana الذي كان سائداً في عهد الإمبراطورية الرومانية أبرز مثال على السلام "بالقوة". ومن الأمثلة الأكثر حداثة، الاتحاد السوفياتي حيث تمّ توحيد جماعات متباينة بقوة الشيوعية. ومع تفكك الاتحاد وزوال "القوة"، نشبت النزاعات في مختلف البلدان التي كانت تشكل هذا الاتحاد. فقد كان السلام رهناً باستقرار وضع المسؤولين. غالباً ما تنعم الدكتاتوريات "بالسلام" بسبب استخدام القوة.

القوة، وغالباً ما تكون موازية للعنف، لكنها قد تكون أحياناً قوة نفسية أو قوة مستمدة من الموقع والسلطة. إنها عندما يقبل شخص أو فريق ما آراء شخص أو فريق الآخر حتى ولو كانت مؤذية أو خاطئة. فيكون "السلام" الناتج عن هذا الوضع سلام استيلاء وخنوع. وهذا النوع من السلام لا يكون عادة مستداماً. فهو رهن القوة، وينتقي بمجرد زعزتها أو فقدانها. وإذا كان يُقصد بالسلام المشاركة المتبادلة، فاستخدام القوة لا يمكن اعتباره "سلاماً" إذ لا مجال فيه للمشاركة المتبادلة، إنما يكون هناك فريق يفرض نفسه بالقوة على فريق آخر.

القضاء، وهو نظام قانوني وُضع لتحديد الصواب والخطأ. يتألف هذا النظام من ثلاثة مكونات: نوع من الشرطة/الأمن (غالباً ما يستخدم القوة) ونظام قضائي ونظام عقوبات. في القوانين العصرية، تكون هذه الأنظمة الثلاث منفصلة. أما في القوانين التقليدية، فهي غالباً ما تكون متحدة. يعتمد الحكم القضائي بشأن نزاع ما على وجود شخص (أو طرف) على صواب وشخص (أو طرف) آخر على خطأ (أو أكثر صواباً وأكثر خطأً). وتكون مسؤولية إحلال "السلام" في يد السلطات وليس الأفراد. ما إن تستلم السلطات زمام الأمور، لا يعود هنالك مسؤولية على الفرد. وهذا هو سبب ضعف مستوى المشاركة المتبادلة.

التحكيم، وهو نظام غير ملزم، يُقرّر من خلاله من المخطئ ومن على حق. وهو يتضمن مستوى مشاركة متبادلة عالية بالنسبة إلى الأنظمة الأخرى، إذ أنّ الطرفين يستطيعان اختيار الحكم والانصياع للقرار المتخذ. يُفرض هذا النظام بقوة الضغوطات الاجتماعية، ولكنه لا يتمتع بأيّ غطاء قانوني.

التفاوض، حين يحاول الطرفان تسوية خلافاتهم بأنفسهم. قد ينجح التفاوض إذا ما تصرف الطرفان بزاوية وبعيداً عن تكتيكات القوة. إلا أنه يستلزم تواصلًا مفتوحاً وصادقاً. يمكن لكل من الفريقين الانسحاب من المفاوضات.

إنّ كافة المقاربات الواردة أعلاه لمعالجة النزاعات هي في أساسها طرق لإدارة النزاعات. وهي لا تحاول معالجة الأسباب الكامنة وراءها. من هنا تمّ تصنيفها "كردود فعل".

لا يُقصد بالوساطة هنا تلك المطبّقة في معظم المجتمعات التقليدية حيث تستدعي تدخل مستشار ومحكم ووسيط.

الوساطة، وهي المفاوضات المسهّلة، والتي تتم بمساعدة خارجية وموضوعية. يتفق الفريقان خلال الوساطة على فكرة محاولة معالجة النزاع معاً بدلاً من مجرد إدارته. لا يصدر الوسيط الحكم ولكنه يساعد في التوصل إلى الحل.

الحل، وهو محاولة متبادلة لحلّ المشكلة بشكل يسمح بتحسين العلاقات من خلال معالجة المسببات الكامنة وراء المشكلة. ممّا يعني أنه لا بدّ لكلا الفريقين استخدام كافة المهارات والمواقف الإيجابية الممكنة لا ابتكار حلّ فعال، مع الحدّ بقدر الإمكان من مشاعر الاستياء أو الغين.

المصالحة، وهي لا تُعتبر مهارة من مهارات إدارة النزاع بحدّ ذاتها. لكن إذا ما تراكمت مشاعر الغضب والألم والأذية خلال النزاع، فلا بدّ من مصالحة الشخصين أو الفريقين لكي يتمّ التوصل إلى وضع أفضل في المستقبل. من المصالحة هي أبرز العناصر التي تؤدي إلى المصالحة؛ فمن دونها، قد يستمر الاستياء وبالتالي إمكانية التنازع.

التحوّل، وهو حين يقرّر الفريقان بناء علاقات جديدة، أفضل من العلاقة السابقة.

إنّها تقنيات لحلّ النزاع بدلاً من الاكتفاء بإدارته. فهي تسعى إلى حلّ المشاكل قبل تحوّلها إلى نزاعات (أو قبل أن تعود وتحوّل إلى نزاعات من جديد). لذا فهي مقاربات "استباقية".

قمع النزاع وإدارته هما من المقاربات المصنّفة "كردود فعل". ونادراً ما يُبذل فيهما أيّ جهد لفهم الأسباب الحقيقية الكامنة وراء النزاع. حتى أنه في بعض الأحيان لا يبذل أيّ جهد للاستماع إلى رواية أيّ من الطرفين.

غالباً ما تتسم هذه الطرق بالمحدودية، فيكون السلام الناتج عنها محدوداً بدوره. في هذه الحالة، نشهد موجات أو دورات من النزاعات، يدخل عنصر الانتقال في صلبها (كنتيجة لقمعها في المرة السابقة). من أبرز أشكال إدارة النزاع الاستباقية وأصعبها، حلّ النزاع وتقديده وتحويله. وهي تتطلب كافة المهارات والمعارف الداخلة في صلب مادة التربية على السلام.

يجب ألا نكتفي كمدربين بمناقشة أشكال إدارة النزاع الاستباقية، بل أيضاً اعتماد طريقة بناءة واستباقية في التعليم. يجدر بالمعلّمين الحصول على قُدوة لحلّ المشاكل بطريقة بناءة وليس قُدوة تعتمد على السلطة وممارسة القوة.

هذا لا يعني بالطبع انعدام الحاجة إلى القضاء أو التحكيم أو التفاوض: سيكون هنالك دائماً حاجة إلى هذه الاستراتيجيات، ولكنّ الحاجة إليها ستخفّ. كما أنّها ستكون أكثر إيجابية واستدامة إذ أنّ الأشخاص المعنيين يفهمون مقومات السلام.

قسّم المشاركين وفق أنواع الأحذية التي
ينتعلونها لتحصل على مجموعات من
أربعة أو خمسة أشخاص.

إجمع الأمثلة من المجموعات الصغيرة.
ناقش الأمثلة والحلول البديلة أمام
المجموعة الكبيرة.

راجعوا ضمن مجموعتكم الصغيرة مختلف أقسام سلسلة إدارة النزاع وابتثوا عن أمثلة لكلّ منها تكون مستمدة من مجتمعكم الخاص.
تناقشوا بشأن مدى فعالية هذه الاستراتيجيات واقترحوا طرقاً أكثر فعالية لإدارة النزاعات.

تحليل وتحضير جلسات من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

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

قسّم المشاركين إلى مجموعات. يجدر بكلّ مجموعة تضمّن ثلاثة إلى خمسة أشخاص. حدّد لكلّ مجموعة جلسة من فصول "أوجه الشبه والاختلاف"، "الإدماج والاستبعاد" و"الإصغاء الفعال".

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

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

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

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

نهاية اليوم الأول

نشاط ونقاش لمجموعة صغيرة

الأهداف

إعطاء لمحة عامة للمشاركين عن المبادئ الأساسية لتعلم الكبار التي تم استخدامها أثناء تطوير هذا البرنامج. مساعدة المشاركين على فهم هذه المبادئ لتطبيقها خلال التدريب على البرنامج.

قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة، من أربعة أو خمسة أشخاص.

أعط كل مجموعة ورقة كبيرة واطلب من المشاركين تقسيمها إلى عمودين.

راجع أوجه الاختلاف التي دونها المشاركون وادمجها في لائحة واحدة على اللوح. يجدر بهذه النقاط تناول جوانب الخبرة والاستقلالية (التفكير المستقل) والعملائية.

إسأل عما يحتاجونه أيضاً بصفتهم متعلمين (الاحترام في المعاملة؛ أن يكون التعلم عملياً وذو صلة ومركز).

عدّد في العمود الأيسر مزايا الكبار في ما يتعلّق بالتعلم.

أما في العمود الأيمن، عدّد الخصائص التي يميّز الكبار والمراهقين في ما يتعلّق بالتعلم.

ما هي أوجه الشبه والاختلاف بين اللانحيتين؟

كلّكم هنا متعلمون كبار. ما الذي تحتاجون إليه للتعلم بشكل فعال؟

النشاط 1
طريقتك في التعلم

أرسم الجدول على اللوح أو ورّعه
كتمرين تطبيقي على المشاركين.
(الملحق الثاني).

أطلب من المشاركين التفكير بشيء
تعلموه (ليس مادة أو دورة) ثم ملء
الجدول بالشكل المناسب.

ماذا تعلمت؟	
كيف تعلمته؟	
من علمني إياه؟	
أين تعلمته؟	
لماذا تعلمته؟	

تنقّل بين المشاركين للتأكد من أنّهم قد اختاروا مهارة واحدة سبق لهم تعلمها (صيد السمك، الطبخ، السباحة، إلخ).

عند الانتهاء من ملء الجدول، قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة من أربعة إلى خمسة أشخاص (مختلفة عن المجموعات السابقة)، واطلب منهم تبادل جداولهم ثم اختيار جدول لمناقشته ضمن المجموعة.

إختاروا ضمن مجموعتكم الصغيرة خبرة تعليمية نموذجية واحدة، تعبّر عن خبرات كامل أعضاء المجموعة. ركّزوا بشكل خاص على خانات "كيف تعلمته؟"، "من علمني إياه" و"لماذا تعلمته؟"

يجدر بالمجموعات التمكن من تحديد مبادئ الحافز واحترام المعلم والتطبيق، بالإضافة إلى الأمور الأخرى التي ذكروها خلال النقاش السابق.

تناقشوا ضمن مجموعتكم حول المبدأ الأساسي للتعلم الفعال من كلّ فئة. هل نمت مبادئ أخرى تخطر على بالك؟

يُرجى حفظها للجلسة التالية.

عرض جلسة (1) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

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

هذا الوقت مخصص لتقوم إحدى المجموعات الصغيرة بعرض جلساتها التطبيقية.

ستقوم مجموعة أخرى الآن بعرض جلساتها التطبيقية.

ملاحظة: هذه الجلسات ليست مخصصة "لإخبار" الآخرين كيف عليهم الاستجابة.

فقد صممت هذه الجلسات لمساعدة المشاركين على استكشاف حالات معينة، ومن خلال إضافة أبعاد وجوانب جديدة، تطوير طرق أكثر إيجابية لمواجهة مختلف القضايا والمشاكل.

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

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

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

إلعبوا لعبة من دليل المعلم تجسّد المهارات اللازمة للتدريب الفعال: الإصغاء، التعاطف، ألعاب الثقة.

مبادئ تعلّم الكبار (الجزء الثاني)

قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة ووزّع عليهم ورقة العمل التالية.
(يرجى مراجعة الملحق الثالث)

النص المكتوب بالرمادي مخصّص لك – لا تقترح هذه العناصر إلا في حال الإغفال عنهم من قبل المشاركين.

تذكّر: قد لا يستخدم المشاركون الكلمات نفسها المطبوعة. لكن ذلك لا يعني أبداً أنّهم مخطئين.

تناقش مع المشاركين بشأن التدريب الجيد الذي يقتضي احترام هذه المبادئ في التعامل مع المشاركين.

راجعوا المبادئ التي تمّ تحديدها سابقاً.

أنظروا الآن إلى ورقة العمل.

تناقشوا ضمن مجموعتكم الصغيرة بشأن المبادئ والتصرّفات التي يجدر بالمدرّبين اعتمادها للاستجابة إلى حاجات المتعلّمين الكبار الخاصة. دُونوها في العمود الأيمن.

إستجابة المدرّب	المتعلّمون الكبار
إشراك كافة المشاركين في الخبرات التعلّميّة. إتباع التوقّعات التي يمتلكها المشاركون. إفصاح المجال أمام المشاركين لتحمل مسؤولية عروض تطبيقية. توجيه المشاركين لاكتساب معارفهم، بدلاً من الاكتفاء بإخبارهم هذه المعلومات. تبيان الطريق لتحقيق غايات المشاركين.	مستقلّون بمعنى أنّ المتعلّمين الكبار يملكون آراء ومعلومات تصحّ أيضاً بالنسبة إلى المجموعة.
ربط معارف المشاركين وخبراتهم بالموضوع. ربط النظريّات والمفاهيم بالمشاركين وخبراتهم.	تجارب حياتية بمعنى أنّ المتعلّمين الكبار جديرون بالاحترام نظراً لتجاربهم في الحياة.
توضيح أهداف الدورة، ومساعدة المشاركين على رؤية التداخل بين العناصر.	يملكون غاية ما يعرف المتعلّمون الكبار ما يريدون تعلّمه.
تحديد الأهداف والتوقّعات. الربط بين النظريّات والمفاهيم والخبرات الحياتية المألوفة. مساعدة المشاركين على رؤية تطبيق العمل الذي يقومون به.	المنفعة والعمليّة المتعلّمون الكبار بحاجة لمعرفة الدافع وراء تعلّم أمور معينة.
الإصغاء بانتباه. نقاش حقيقي. تصوّف ودود ومحترم.	الاحترام المتعلّمون الكبار جديرون بالاحترام نفسه الذي يُمنح للأشخاص الراشدين الآخرين والمدرّب.

إلى جانب الحرص على أخذ احتياجات المتعلّمين الكبار الخاصة بعين الاعتبار من قبل المدرّبين، هنالك العديد من العناصر الأخرى اللازمة لضمان فعالية تعلّم الكبار:

أطلب من المشاركين شرح كل نقطة واكتب ملخصاً عن النقاش بالقرب من كل كلمة على اللوح.

قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة (مختلف عن المجموعات السابقة) واطلب منها مناقشة وتلخيص الطريقة التي يمكن للمدربين من خلالها ضمان تحقق هذه العناصر الحيوية (من خلال أعمالهم) والمنهجيات التي يجدر بهم اعتمادها.

أطلب من المجموعات عرض الملخصات أمام الجميع.

ضع لائحة نهائية انطلاقاً من هذه الجلسات التقييمية. إحفظها للمستوى الثاني من التدريب.

النص المكتوب بالرمادي مخصّص لك. يمكنك العثور على نسخة بالحجم الطبيعي لورقة العمل هذه في الملحق الرابع.

التحفيز	الجهوزية للتعلم. ينشأ التحفيز عن احترام المتعلم وخبراته.
التشجيع	حين يُقال للأشخاص بشكل صريح إنهم على صواب، أو ما يقولونه هو جدير بالاهتمام، ولكن أيضاً تنبيههم عندما يتعارض سلوكهم مع أفعالهم
الحفظ	القدرة على تذكر واستيعاب المعلومات والمهارات الجديدة ليتم تطبيقها لاحقاً.
التحويل	القدرة على تطبيق المعارف والمهارات والسلوكيات الجديدة على حالات خارجة عن إطار البيئة التعليمية.

ورقة عمل: المنهجيات المعتمدة من قبل المدربين

المنهجيات الفعالة	تصرفات المدربين	العنصر الحيوي
العب نقاش مفتوح أنشطة تجسّد المنافع	تعليقات محدّدة وبناءة إهتمام حقيقي بما يفكر به المشاركون توضيح كيف أنّ المعارف والمهارات المكتسبة ستفيد المتعلم	التحفيز
العب عمل جماعي مع عروض للتعليقات	إهتمام إيجابي و"مكافآت" مقابل المشاركة والمعارف المكتسبة. لا يجدر بالمكافآت أن تكون أبداً فوقية، إنّما تفاعل حقيقي مع المشاركين كمتساوين، واحترامهم واحترام النتائج التي يحرزونها، هذا فضلاً عن الابتسام لهم والنظر إليهم.	التشجيع
لعب أدوار نقاشات مفتوحة أنشطة، وتتضمّن جلسات تطبيقية	إنشاء روابط بين ما يعرفه المشاركون والمعلومات الجديدة. التأكد من أنّ المعنى واضحاً بالنسبة إلى المشاركين. التأكد من أن المشاركين يحظون بفرصة للتمرّن والتطبيق.	الحفظ
لعب أدوار جلسات تخطيطية نقاشات (مجموعات صغيرة ونقاش مفتوح)	متابعة المشاركين في حياتهم الواقعية ضمان وجود روابط بناءة بين المواد الجديدة والحياة الواقعية ضمان وجود روابط بين المعارف السابقة وتلك الجديدة	التحويل

راجعوا دليل المدربين لورش العمل المجتمعية بفكر نقدي. هل يعتمد هذا الدليل المنهجيات التي تمت مناقشتها؟

تذكروا أنه يجدر بكم، خلال عرض الجلسات التطبيقية (التي هي شكل من أشكال التحويل)، محاولة إدماج الأفعال التي وردت في اللوائح.

عرض جلسة (2) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

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

هذا الوقت مخصص لتقوم إحدى المجموعات الصغيرة بعرض جلستها التطبيقية.

ستقوم مجموعة أخرى الآن بعرض جلستها التطبيقية.

ملاحظة: هذه الجلسات ليست مخصصة "للإخبار" الآخرين كيف عليهم الاستجابة.

فقد صممت هذه الجلسات لمساعدة المشاركين على استكشاف حالات معينة، ومن خلال إضافة أبعاد وجوانب جديدة، تطوير طرق أكثر إيجابية لمواجهة مختلف القضايا والمشاكل.

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

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

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

العبوا لعبة من دليل المعلم تجسّد المهارات اللازمة للتدريب الفعّال: الإصغاء، التعاطف، ألعاب الثقة.

محاضرة ونقاش

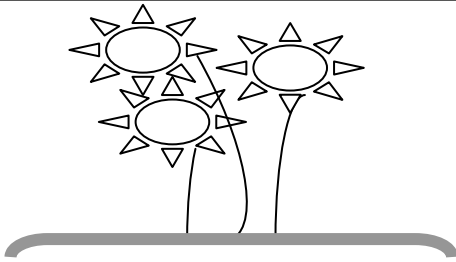
الهدف
مساعدة المشاركين على فهم فلسفة التعليم القائم على أساس الحقوق

إسأل المشاركين عن طريقتهم في العمل مع مجموعات.

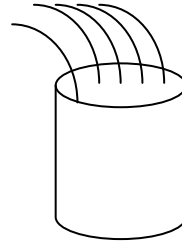
هل تفترضون أنّ المتعلّم لايعرف شيئاً، أم أنّكم تركزون على ما يعرفه المتعلّم أصلاً؟

إنطلاقاً من هذا السؤال، إفسح المجال للمناقشة. سيّدعي الكثير من المشاركين أنّ المجموعات التي يعملون معها لا تمتلك المعرفة، وأنّ واجبه المهنّي هو "التعليم". إسأل إن كان هذا صحيحاً.

أرسم هذه الصور على اللوح. إسأل المشاركين أيّ نوع من المدربين هم.



هل تساعد الأزهار على النمو؟



هل تملأ قدر الماء الفارغة؟

مدرب "قدر الماء" هو الذي يفترض أنّه يمتلك كامل المعرفة وأنّ مهمته تقضي "بملء القدر" (أي المتعلّم). بما أنّنا بمعظمنا قد تدرّينا على نقل "المضمون"، فغالباً ما نشعر أنّ ذلك صحيح وصواب على حدّ سواء. إلاّ أنّه يستحيل اتباع هذه الطريقة إذا كنّا ملتزمين بمبادئ تعلّم الكبار التي تمّت مناقشتها في الجلسة السابقة. يمكن لطريقة "قدر الماء" أن تكون متعبة جداً.

إذ يجب عليك كمدرب أن تكون متأكداً من أنّك تعرف كلّ شيء وألاّ تخطيء أبداً. يجب أن تكون مستعداً لتلبية حاجات المتعلّم التعليميّة (فلا يمكنك الاستمرار بسكب الماء في حال امتلأت القدر، أليس كذلك؟).

إنّ هذا النوع من المدربين لا يصلح للعمل في مجال التربية على السلام. فهذه الفلسفة قد تؤدي إلى العجرفة وإساءة استخدام السلطة. كما أنّ هذا النوع من العمل بعيد كلّ البعد عن التدريب إذ أنّ المتعلّم سيظلّ دائماً معتمداً على المدرب ليرشده كيف يفكر وماذا يتعلّم. التدريب يعني في الحقيقة تسهيل الأمور (تسهيل التعلّم وجعله أكثر فعالية)، وليس مجرد الإملاء. إنّ جعل الأشخاص يعتمدون على سلطة خارجيّة لا يعكس أيّ احترام للمهارات والمعارف التي يمتلكها المتعلّم بالأصل. ممّا يعني أيضاً أنّه سيسهل التلاعب به من قبل أصحاب السلطة، مع الإشارة إلى أنّ هذا التلاعب بالأشخاص هو ما قد يحوّل النزاعات إلى حروب.

أما مدرب "مساعدة الأزهار"، فهو الذي يفهم أنّ المتعلّم يمتلك بالأصل معارف ومهارات وقيم. فدوره كمدرب يقضي بالمساعدة على تعزيز هذه المعارف والمهارات وتشجيع ودعم التعلّم المستقلّ.

نهاية اليوم الثاني

نشاط
ونقاش

الهدف
مساعدة المشاركين على فهم مهارات الإصغاء الفعّال ومدى أهميته بالنسبة إلى
الصفّ

أطلب من المجموعة التفكير
بالأسئلة أدناه

إلى أي حدّ تصغي إلى المتعلمين؟

كيف تعرف أنّك تصغي بفعالية؟

يفترض العديد من الأشخاص أن مهارة الإصغاء يجب أن تقتصر على المتعلم دون المدرب. إن كان ذلك صحيحاً، فكيف سيعرف المدرب إن كان المتعلمون قد فهموا ما يقوله؟

في حال اقتصر التعليم على الحفظ، فلن يتوجب على المتعلم سوى التذكّر؛ ولكننا نعرف تماماً أنّ التذكّر لا يدوم.

إسأل ما إذا كان هنالك أشخاص قد شاركوا مؤخراً في آية صلاة أو مناسبة دينية. هل تخلّتها آية خطبة أو عظة؟ ما كان موضوعها؟

لا يستطيع معظم الأشخاص تذكّر العظة بعد مفارقة مكان العبادة حتّى ولو كانوا قد أعربوا عن إعجابهم بمضمونها.

من استمع إلى الأخبار على الراديو هذا الصباح؟ ما كانت أهمّ العناوين؟

بشكل عام، لا يتذكّر الأشخاص سوى أمر واحد أو أمرين جديدين. ذلك أنّ الأشخاص يستمعون بشكل سلبي وليس بشكل فعّال. غالباً ما "يصغي" إلينا المتعلمون بالطريقة نفسها أثناء التعليم.

إلا أن الإصغاء إلى المدرب لا يشكّل سوى وجهاً واحداً من أوجه عملية التعليم؛ فعلى المدرب أن يصغي إلى المتعلمين بدوره. عندما يصغي المدرب إليهم، يمكنه تحديد ما فهموه ومعرفة المشاكل التي يواجهونها، فيتمكن من مساعدتهم على التعلّم بفعالية أكبر.

إنّ عدم الإصغاء بفعالية وتفهم إلى الفرقاء الآخرين في النزاع غالباً ما يؤدي إلى نزاع عنيف؛ لذا فهذه المهارة ضرورية جداً كأداة لبناء السلام.

يجدر بالمستمعين الإصغاء بانتباه، ولكن لا يمكنهم طرح الأسئلة. يجدر بالمشاركين الآخرين الإصغاء إلى القصة بانتباه لمتابعة الأحداث وتحديد التفاصيل التي حُذفت والإضافات التي أُدخلت، وطريقة تغيير القصة من شخص لآخر.

- هل أتسمت أي من القصص بالدقة؟
 ما الذي تغير عند إعادة رواية القصة؟
 هل تم حذف أي شيء من القصة؟
 هل ما حُذف من القصة يؤثر في سياقها؟
 هل أضيف شيء إلى القصة؟
 لماذا حصل هذا برباك؟
 هل تم تغيير أية أحداث أو شخصيات من القصة؟
 ما الذي يمكن استخلاصه عن طريقتنا في الإصغاء؟
 هل يكفي أن نحفظ ثمانين في المئة من القصة بشكل صحيح؟
 هل يؤدي ذلك إلى سوء تفاهم أو إرباك؟

أطلب من ثلاثة أشخاص الخروج من الغرفة، ثم أعلم المجموعة أنك ستخبر الشخص الأول قصة. عليه الإصغاء إليها ليرويها بدوره للشخص الثاني، فيرويها هذا الأخير للشخص الثالث، الذي يرويها لهم كمجموعة.

يمكنك قراءة القصة في الخانة أدناه. ليس من الضروري استخدام القصة نفسها، ولكن لا بد من اختيار قصة مركبة، تتضمن الكثير من التفاصيل.

بعدما ينتهي الأشخاص الثلاثة من رواية القصة، إسأل المجموعة عن الفرق بين القصة الأولى والأخيرة.

إطرح الأسئلة لإثارة النقاش

كان هنالك امرأتان تستعدان لزيارة أقرباء لهما في قرية أخرى تقع غرب قريتهما. كانتا كلتاها تحملان الطعام إلى الأقرباء وكانت إحداها تحمل طفلتها. في الطريق، تبليغتا رسالة من قريتهما أن ابنة المرأة الأولى مريضة وتحتاج الدخول إلى مستشفى. فتوجهتا شمالاً وتوقفتا في قرية مجاورة حيث تركتا الطعام وتركت المرأة الثانية طفلتها عند بعض الأصدقاء. ثم عادتا إلى قريتهما. لدى وصولهما، كانت الطفلة تعاني من ارتفاع شديد في الحرارة، فقلتاها بسرعة إلى المستشفى. أرادت الأم أن تبقى مع ابنتها أثناء العلاج، فعادت المرأة الثانية إلى القرية في الشمال. في الطريق، التقت برجل عجوز بحاجة للمساعدة. توقفت لمساعدته فأعطته الماء وساعدته على الوصول إلى القرية. عندما وصلت إلى القرية اكتشفت أن القرويين قد التهموا كل الطعام فغضبت. ولكنها كانت ممتنة لأصدقائها الذين رعوها طفلتها جيداً. بما أنها لم تعد تملك الطعام لتأخذها إلى أقربائها قررت العودة إلى المنزل. حين وصلت كانت صديقتها وابنتها المريضة قد عادتا إلى المنزل وبدأت الطفلة تتحسن تدريجياً.

عليك كمدرب مساعدة المتعلمين على تعلم واستيعاب ما تُعلمهم إياه بشكل فعال. كما عليك بصفتك مدرب على التربية على السلام ومسؤولية إضافية تقضي بتطبيق المهارات والقيم المتعلقة بالعيش السلمي والبناء. والإصغاء الفعال هو المهارة الأولى التي عليك، كمدرب، التمتع بها، إذ أنها تخولك فهم المتعلمين الذين في عهدتك بشكل فعلي.

التواصل الفعال

محاضرة
وعرض تطبيقي

الأهداف
مساعدة المشاركين على فهم أهمية التواصل الفعال
مساعدة المشاركين على تحسين مهارات التواصل لديهم

تعتبر العديد من الميزات المتعلقة بالتربية على السلام عناصر للتواصل. والتواصل المنفتح – حيث ينسّم الأشخاص بالصدق، ويصغون إلى الآخرين ويحاولون فهم وجهة نظرهم – ركن أساسي في عملية بناء السلام.

لا يمكن حصول هذا النوع من التواصل إلا في حال استعداد كل من الطرفين للمحاولة.

ثمّة العديد من النزاعات التي نشأت نتيجة للتواصل باتجاه واحد. والحقيقة وللأسف أن معظم التواصل في المدارس يتمّ باتجاه واحد: من المدرّب إلى التلميذ. يجدر بنا تقييم مدى فعالية هذا التواصل الذي يتمّ باتجاه واحد، علّنا نتمكن من تحسين هذا الوضع.

التواصل باتجاه واحد وباتجاهين متبادلين

نشاط لمجموعات
من شخصين

الأهداف
تبيان محدودية التواصل باتجاه واحد
تبيان إيجابيات التواصل باتجاهين متبادلين

يحتاج هذا التمرين لبعض التحضير. أحضر أكياساً بنصف عدد المشاركين وشيناً واحداً لكل كيس. يمكنك اختيار أي شيء: فرشاة شعر، حلي (هذه جيّدة جداً)، أدوات مكتنيّة صغيرة (مشبك، مقصّ الخ)، زجاجة عطر الخ. لا تستخدم قطع ملابس أو كتباً.

النشاط الأول

قسّم المشاركين إلى مجموعات من شخصين. أعط كل فريق كيساً مع شيء في داخله. لا يُسمح لمن يحمل الكيس النظر في داخله، ولكن يمكنه وضع يده في الداخل ليحسّس هذا الشيء ويصفه لشريكه.

يرسم الشريك الشيء حسب وصف حامل الكيس.

لا يُمكن للشريك طرح الأسئلة.

إمنح كل فريق خمس دقائق لوصف الأشياء ورسمها.

بعد خمس دقائق، أطلب من الذين كانوا يرسمون عرض رسوماتهم. أطلب من شركائهم إخراج الشيء من الكيس في الوقت نفسه.

النشاط الثاني

أطلب أربعة متطوعين. أخرج اثنين من الغرفة واعرض صورة أشكال هندسية لإثنين الآخرين. ذكّرهما بوجوب عدم عرض صورتها على أحد. أطلب من أحدهما انتظار الجزء الثاني من التمرين.

أدعُ أحد المتطوعين إلى العودة إلى الداخل. يجدر به رسم ما يطلبه الشخص الآخر. لا يمكنه طرح الأسئلة (هذا تواصل باتجاه واحد).

يقف 'معطي التعليمات' (الشخص الذي يحمل الصورة) خلف ألوحة الورق (أو يدير ظهره إلى اللوح).

يصف 'معطي التعليمات' الصورة للمشارك الوافد أمام اللوح الورقي ("الرسم").

يرسم 'الرسم' الصورة حسب التعليمات التي يتلقاها.

إذا كنت تستعمل لوحاً ورقياً، أطلبه لتحصل على صفحة جديدة. أما كنت تستخدم اللوح العادي، فتأكد من أنك تستطيع إعادة نسخ الرسم امحه عن اللوح.

أطلب من 'معطي التعليمات' الثاني التقدّم، وأدخل المتطوع الثاني الخارج. يمكن الآن لمعطي التعليمات رؤية الرسم وهو يرسم ويمتدح للرسم طرح الأسئلة (تواصل باتجاهين متبادلين).

عند الانتهاء من الرسمين، قارن بينهما (يمكن إعادة الرسم الأول اقتضت الحاجة).

إسأل المتطوعين عما شعروا به أثناء إعطاء التعليمات أو أثناء الرسم. أعرض على المشاركين الصورة الأصلية. أطلب منهم اختيار الرسم الأدق. ناقش الأسباب. أرسم ما يلي على اللوح:

	التواصل باتجاه واحد	التواصل باتجاهين
الإيجابيات		
السلبيات		

ما هي إيجابيات التواصل باتجاه واحد؟

ما هي السلبيات؟

ما هي إيجابيات التواصل باتجاهين؟

ما هي السلبيات؟

ما هي المسؤوليات المترتبة علينا إذا ما اعتمدنا التواصل باتجاه واحد؟

لماذا نعتمد التواصل باتجاه واحد في حين أنّ التواصل باتجاهين هو أكثر فعالية؟

تذكّر أنّ أسئلة مثل "هل نحن متفقون؟" أو "هل تفهمون؟" (والمجموعة بكاملها تجيب "نعم") ليس تواصلًا باتجاهين.

الدليل مصمّم بشكل يسمح (أو يوجب) الكثير من التواصل باتجاهين، وذلك ليس فقط بين المدرب والمتعلم، إنّما أيضاً بين المتعلمين أنفسهم. وذلك لكي يشعر المتعلمون أنّ المعلومات هي حقاً ملكهم وأنهم يسيطرون نفسياً على المعارف والمهارات، فيستوعبوها جيّداً وتصبح جزءاً منهم.

كما أنّ التواصل باتجاهين ضروريّ للتفاعل السلمي بين الأشخاص. على الأشخاص مسؤولية حسن الإصغاء والتواصل الصريح وتوضيح النقاط وتلخيص المعلومات ليكون التواصل واضحاً ودقيقاً.

إملاً الجدول مع المشاركين. من الطبيعي الحصول على إيجابيات وسلبيات متناقضة تماماً: بمعنى أنّ تكون إيجابيات التواصل باتجاه واحد هي نفسها سلبيات التواصل باتجاهين.

[لضمان وضوح التعليمات، تأكّد من "تلقي" المعلومات بشكل صحيح، ومن تقديم المعلومات في جمل بسيطة وقصيرة، إلخ.]

عرض جلسة (3) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

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

هذا الوقت مخصص لتقوم إحدى المجموعات الصغيرة بعرض جلستها التطبيقية.

ستقوم مجموعة أخرى الآن بعرض جلستها التطبيقية.

ملاحظة: هذه الجلسات ليست مخصصة "للإخبار" الآخرين كيف عليهم الاستجابة.

فقد صممت هذه الجلسات لمساعدة المشاركين على استكشاف حالات معينة، ومن خلال إضافة أبعاد وجوانب جديدة، تطوير طرق أكثر إيجابية لمواجهة مختلف القضايا والمشاكل.

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

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

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

العبوا لعبة من دليل المعلم تجسّد المهارات اللازمة للتدريب الفعال: الإصغاء، التعاطف، ألعاب الثقة.

نهاية اليوم الثالث

لمهارات طرح الأسئلة أهمية قصوى في التدريب الفعال. عليك توجيه المتعلمين لكي يتعلموا ما تريده عن طريق طرح الأسئلة المناسبة. هنالك نوعان رئيسيان من الأسئلة.

الأسئلة المغلقة، وهي التي تحتمل إجابة واحدة صحيحة. أثناء مراجعة المضمون، يمكنك طرح أسئلة مغلقة. تحتمل هذه الأسئلة إجابة واحدة، وتكون إما خاطئة أو صحيحة. (مثلاً $2+3=5$ ، إذا كان السؤال "ما هي مجموعة الأرقام التي تعادل 5؟" ما هي الإجابة؟) قد تتعدد الإجابات عندها إلى ما لا نهاية بحسب قدرة الشخص على فهم مبدأ الأرقام. يفترض العديد من المدربين أن الإجابة التي تجول في فكرهم هي الإجابة الوحيدة الصحيحة؛ لكن ذلك غير صحيح. فقد يكون هنالك العديد من الإجابات الصحيحة. يُسمّى هذا السؤال سؤالاً مفتوحاً لأنه يحتمل أكثر من إجابة واحدة صحيحة.

الأسئلة المفتوحة، وهي تحتمل أكثر من إجابة واحدة صحيحة. تحدث هذه الأسئلة المتعلم على التفكير والفهم والتحليل والاستخلاص والتقييم. وهذه مهارات معرفية عالية المستوى وذات أهمية خاصة في التربية على السلام. يطرح المدربون أحياناً سؤالاً يبدو مفتوحاً لكنهم يستخدمونه كسؤال مغلق (بمعنى أنهم ينتظرون الإجابة التي يريدون). هذا ما يُعرف بلعبة "إجزر ما يريد المدرب سماعه" وهي لعبة غير عادلة. إذا ما مارست هذه اللعبة (سواء عن قصد أم لا)، فسيمتنع المتعلمون عاجلاً أم آجلاً عن الإجابة لخوفهم من عدم "تكهن" الإجابة الصحيحة. فعلى سبيل المثال، لا يمكن اعتبار سؤال مثل "ماذا سيحصل برأيك لو...؟" كسؤال مفتوح ما لم يتم تشجيع المتعلم على التعبير عن رأيه الحقيقي. عندما يكون المدرب متأكداً من أنّ ما يمكن أن يحصل يقتصر على حدث واحد، فلا يقبل إلا إجابة تتطابق مع ما يجول في ذهنه، يصبح السؤال مغلقاً ولا يعود التدريب فعالاً.

● الأسئلة المفتوحة هي التي تحتمل تنوعاً في الإجابات (وليس لائحة من الإجابات).

● الأسئلة المفتوحة هي التي تساعدنا على تقييم مدى فهم المتعلم وقدرته على الجمع بين معلومتين للتوصل إلى إجابة، وعلى اكتشاف إجابات لا يجدها مكتوبة بوضوح في كتابه.

في إطار التربية على السلام التي تهدف إلى تطوير مواقف وقيم جديدة، لا يكفي أن نعرف أنّ الشخص يمكنه إعادة ما تعلم. فكيف سيتمكن المتعلمون من اكتشاف التحيز الموجود في عبارة معينة ما لم يكونوا قد فهموا بالأصل ما هو التحيز؟

إن لم يتمكنوا من استيعاب المعلومات والجمع بين مختلف أجزائها، فكيف سيتوصلون إلى حلّ المشاكل آخذين كافة العوامل بعين الاعتبار؟ كيف سيتمكنون من إصدار حكم عادل إن كانوا عاجزين عن التقييم؟

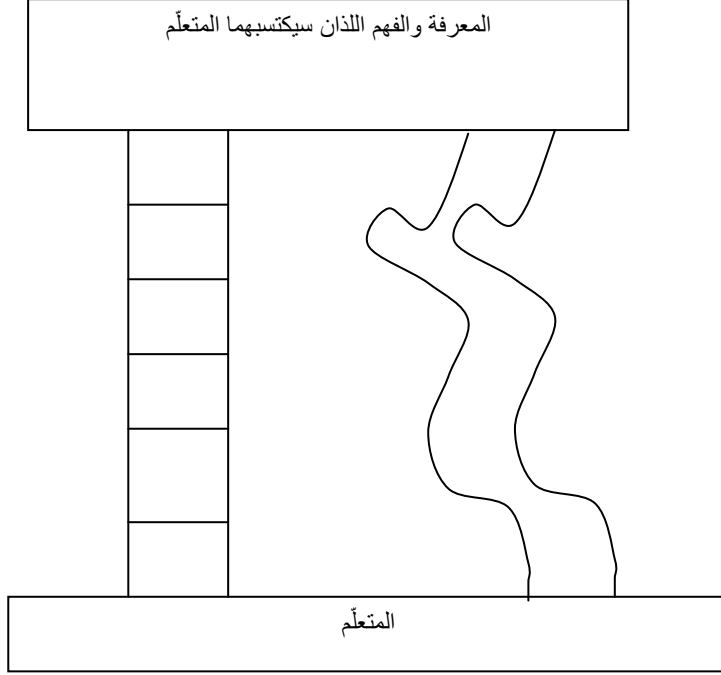
علينا مساعدة المشاركين عبر مختلف مستويات التعلّم والتفكير. لكن مهارات التعلّم الأعلى مستوى نكتسب أهمية خاصة في التربية على السلام.

ناقش فكرة أنّ الأسئلة المفتوحة تُطرح باستخدام تعابير مثل "لماذا؟"، "ما رأيك؟"، "هل من طريقة أخرى؟"، "ما الذي يمكنك إضافته؟"

لا تكتفِ أبداً بالإجابة التي تتوافق مع أفكارك الخاصة. تذكر أنّ واجبك يقضي بمساعدة المتعلّم على الاكتشاف، وليس إثبات مدى نكائك.

خلال مناقشة مفتوحة (ضمن المجموعة الكبيرة)، حلّل إيجابيات وسلبيات الأسئلة المغلقة والمفتوحة. دوّنهما على اللوح. ناقش مسألة تأثير الأسئلة المفتوحة على تطور قدرة التفكير لدى المتعلم ومدى أهميّة ذلك في عملية التعليم عامة والتربية على السلام خاصة.

أرسم مخططاً شبيهاً بالتالي على اللوح.



أوضح للمشاركين أننا جميعاً، كمدربين، نحاول الارتقاء بالمتعلمين من مستواهم الأولي (في أسفل الرسم) إلى مستوى جديد، من خلال مساعدتهم على تعلّم معارف ومهارات ومفاهيم جديدة.

هنالك بشكل عام طريقتان في طرح الأسئلة، تساعدان المتعلمين على الانتقال من مستوى إلى آخر.

يسأل المشاركون كيف تُساق الحيوانات إلى السوق (تقليدياً) أو كيف تُقاد حيوانات الحراثة إلى الحقول؟ يتم عادة جرّها بواسطة حبل، أو إذا كان عددها كبيراً، تتطلق هذه الحيوانات ويكتفي الشخص الذي يرافقها برميها بحجر أو تصويب مسارها إذا ضلّت عنه. لا يفقد الرجل هذه الحيوانات بل يتبعها. ما هي الطريقة الأكثر فعالية؟ في نهاية المطاف، سنصل الحيوانات إلى المكان المحدد لها بكلتا الطريقتين.

يمكن تشبيه طرح الأسئلة بهذا المثال. فبمقدورك اعتماد مقارنة السلم، حيث كل درجة ترمز إلى سؤال، والأسئلة كلّها مغلقة ولكن مترابطة ومتصلة بعضها ببعض. كما يمكنك اعتماد مقارنة الطريق، فلا يكون عليك سوى طرح سؤال من حين لآخر لتصويب مسار المتعلمين. تؤدي كلتا الطريقتان إلى التعلّم المرجو وتقتضيان جهداً من قبل المدرب. تتطلب مقارنة السلم تخطيطاً دقيقاً وشاملاً، وأسئلة منهجية ومدروسة بحيث يستند كل سؤال على الذي سبقه. يجب على المدرب الإصغاء جيداً إلى الإجابات للتأكد من ترابط الأسئلة. يجب التخطيط لكل سؤال والتفكير به بشكل عميق، علماً أنّ بعض الأسئلة المعدة قد لا تُستخدم أبداً.

تذكّر أنّ هذه الأسئلة ليست اختصاراً، بل هي لمساعدة المتعلمين على اكتشاف معلومات جديدة.

أما المقاربة المفتوحة، فتتطلب عدداً أقل من الأسئلة؛ لكنها تستوجب من المدرب فهماً دقيقاً للمعارف والمفاهيم ليتمكن من طرح الأسئلة المناسبة عندما تدعو الحاجة. تسمح هذه المقاربة بامتلاك المعارف بشكل أقوى من قبل المتعلم الذي يكتشفها، ولكنها تستدعي مهارة وتمرساً من قبل المدرب.

يلجأ معظمنا إلى الجمع بين أسلوبَي الأسئلة؛ فنعتمد الأسئلة المغلقة والمنهجية، ثم نتبعها بأسئلة مفتوحة.

عرض جلسة (4) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

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

هذا الوقت مخصص لتقوم إحدى المجموعات الصغيرة بعرض جلستها التطبيقية.

ستقوم مجموعة أخرى الآن بعرض جلستها التطبيقية.

ملاحظة: هذه الجلسات ليست مخصصة "للإخبار" الآخرين كيف عليهم الاستجابة.

فقد صممت هذه الجلسات لمساعدة المشاركين على استكشاف حالات معينة، ومن خلال إضافة أبعاد وجوانب جديدة، تطوير طرق أكثر إيجابية لمواجهة مختلف القضايا والمشاكل.

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

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

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

نشاط فردي ونشاط لمجموعة صغيرة

الهدف
توضيح مختلف أنواع التعلّم ونقاط قوتها وضعفها

أعط كل مشترك قطعة حبل.
إقرأ تعليمات "العقدة الشراعية".
[الملحق ؟]
أطلب من المشاركين تنفيذ التعليمات فيما تقرأ.
تأكد من عدد المشاركين الذين تمكّنوا من ربط العقدة بطريقة صحيحة.

لقد سمعتم للتو محاضرة قصيرة جداً إلى أي حدّ تعلّمتُم من هذه "المحاضرة"؟

وزّع الآن نسخة من تعليمات "العقدة الشراعية" على كلّ مشترك.
يجب على المشاركين محاولة ربط العقدة من خلال قراءة التعليمات.
تأكد من عدد المشاركين الذين تمكّنوا من ربط العقدة بطريقة صحيحة.

لقد شاركتُم الآن في جلسة من التعلّم التشاركي. هل كانت هذه الطريقة أسهل من الإصغاء إلى "المحاضرة"؟

قابل بين المشاركين الذين تمكّنوا من ربط العقدة والذين فشلوا في ذلك.
أطلب منهم القيام بالعقد أمام الآخرين .
يجدر بجميع المشاركين الآن التمكن من ربط العقدة.

لقد شاركت المجموعة الآن في جلسة من التعلّم التشاركي.

- ما هي برأيكم الطريقة الفضلى؟
- هل من ظروف معينة قد تحثّ اعتماد طريقة عوضاً عن أخرى؟
- متى ولماذا؟

عرض جلسة (5) من دليل المدربين لورش العمل المجتمعية

نشاط لمجموعة صغيرة

الأهداف

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

هذا الوقت مخصص لتقوم إحدى المجموعات الصغيرة بعرض جلستها التطبيقية.

ستقوم مجموعة أخرى الآن بعرض جلستها التطبيقية.

ملاحظة: هذه الجلسات ليست مخصصة "للإخبار" الآخرين كيف عليهم الاستجابة.

فقد صممت هذه الجلسات لمساعدة المشاركين على استكشاف حالات معينة، ومن خلال إضافة أبعاد وجوانب جديدة، تطوير طرق أكثر إيجابية لمواجهة مختلف القضايا والمشاكل.

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

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

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

لا يمكن تعليم أي شيء بشكل فعال ما لم تكن المجموعة مستعدة لتلقي المعلومات. المدرب الجيد هو الذي يعرف أعضاء مجموعته ويدرك ما هي احتياجاتهم وقدراتهم. نظراً لقصر مدة ورش العمل، يجدر بالمدرّبين التنبيه سريعاً إلى الأشخاص الهادئين، والأشخاص المسيطرين، والأشخاص الذين يستفيدون من كلّ فرصة للتكلم، وأولئك الذين لا يسعهم سوى الاعتراض على المضمون، إلخ.

كما يجدر بهم أيضاً معرفة السبيل لإدارة هؤلاء الأشخاص ضمن مجموعة.

يجب التنبيه إلى:

- طريقة تنظيم وترتيب القاعة (هل تعكس شعوراً بالمساواة أم بالفوقية؟)
- ما إذا كانت الاختبارات والأسئلة تُستخدم كأداة للمطالبة بالتعلم،
- ما إذا كان المدرّب يقف في مقدّمة القاعة طوال الوقت،
- يجدر بالمجموعة أيضاً النظر إلى طريقة تصرف المدرّب حيالها: هل يبدي احتراماً للمتعلّمين؟ هل يقرّ بالمعارف ونقاط القوّة التي لديهم وينطلق منها؟

لديكم عشرون دقيقة للقيام بهذه المهمة.

أشكال الإدارة السلبية هي حين يتجاهل المدرّب أشخاصاً معيّنين (عن قصد أو غير قصد)، أو يتجاهل ما يقوله شخص معيّن، فيمضي بحديثه من دون أيّ تعليق.

متى تتعلّم بشكل أفضل؟ عندما تكون بحال جيدة أم سيئة؟

لا يمكن التعلّم بشكل فعال عندما يشعر الأشخاص بأمور سلبية. قد يتمكّنون من التعلّم من خلال استظهار المعلومات من دون فهم، ولكنهم لا يستطيعون الاحتفاظ بها، والأهمّ من ذلك، استيعابها أو امتلاكها. كما أنّه يستحيل التعلّم ما لم يفهم الشخص ما يتعلّمه.

قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة.

وزّع على كلّ مجموعة ورقة كبيرة وقلم.

أطلب منهم تعداد كافة طرق إدارة المجموعات.

عند الانتهاء من تشكيل اللوائح، اعرضها أمام الجميع وناقشها مع المشاركين لتحديد ما إذا كانت أشكالاً سلبية أو إيجابية.

تنبيه بشكل خاص إلى ما إذا كان المشاركون قد ذكروا مسألة التحضير كتقنية لإدارة المجموعات

لا تتغير التصرفات أو المواقف ما لم يتم استيعاب المعلومات

لا يركز برنامج التربية على السلام على المعلومات؛ فهو مصمم خصيصاً لإحداث تغيير على صعيد المواقف والسلوك. وإذا ما نظرنا إلى التربية الشاملة (أي النظام الذي نعتمده هنا)، ندرك أنها قد صممت بالأصل لإحداث تغيير مسلكي – وإلا لكان التدريب المهني أكثر ملاءمة. وهذا ما يميز التدريس عن التربية.

بما أن التربية على السلام تهدف إلى إحداث تغيير في المواقف، فطريقة تعليمها لا تقل أهمية عن المضمون. في بعض الحالات، يكون التعلم أكثر فعالية من خلال الاقتداء، والمدرّب هو القدوة.

إستناداً إلى العمل الذي تم إنجازه حتى الآن؛ ما هي التصرفات التي يجدر بالمدرّبين التمتع بها؟

قسّم المشاركين إلى مجموعات من خلال ترقيمهم: مجموعة لأصحاب الرقم 1، مجموعة أخرى لأصحاب الرقم 2، وهكذا دواليك.

أطلب من المشاركين مناقشة الفرق بين التدريس والتربية.

أطلب منهم التفكير بحسنات وسلبيات كل من التدريس والتربية، وتحديد موقع التربية على السلام.

إشرح لهم أن العمل مع الكبار يتطلب مآ التركيز على الجوانب الإيجابية للتربية: فنحن ندير مدرسة للكبار.

يمكن إجراء هذا التمرين ضمن مجموعة كبيرة أو عدة مجموعات صغيرة، وفقاً لعدد المشاركين.

خصّص خمس عشرة دقيقة لهذا التمرين.

عند انتهاء المجموعة من تعداد التصرفات، إفسح المجال لنقاش حرّ بشأن سبب اختلاف اللانحيتين.

ما علاقة ذلك باللوائح المعدّة سابقاً حول إدارة المجموعات؟

يجدر بإدارة المجموعات الاشتغال على تشجيع إيجابي وإدارة من قبل النظراء. من هذا بأنفسهم ويقرّرون ما

المنطلق، تتخذ المجموعة القرارات بشأن القواعد، فيصممها الأعضاء يجب فعه عند خرق هذه القواعد.

يتألف المقرّر التعليمي من أربعة مكونات: المضمون، المنهجية، البيئة والمردود/النتيجة. لكلّ من هذه المكونات دوره في إدارة المجموعات في ظلّ حالة تعلم.

المضمون

إن لم يكن المدرّب واثقاً من معرفته للمضمون، فسيقوم "بتمرير الوقت" (من خلال مواظ تافهة) عوضاً عن التدريب الفعّال، حتى لا ينكشف ضعفه أمام المشاركين. لا يسمح المدرّبون عادة في هذه الحالة بطرح الأسئلة، كما أنهم يحاولون السيطرة الكاملة على مجموعتهم ممّا يؤدي بالمشاركين إلى الشعور بالملل.

ما من بديل للتخصير الشامل. لا يحتاج المدرب إلى معرفة وفهم المضمون فحسب، ولكن أيضاً كيفية الانتقال بالمتعلمين من مرحلة عدم المعرفة إلى المعرفة.

المنهجية

التدريب الجيد هو المبني على أساس الحقوق. مما يقتضي أن تعكس كافة التفاعلات التي تقوم بينك وبين المتعلمين مبادئ حقوق الإنسان. مما يعني بشكل عام معاملة الجميع باحترام (كما تحب أن تُعامل)، وتأدية مسؤولياتك المهنية على أكمل وجه لضمان تعلم المشاركين. إن أكثر الطرق فعالية لتحقيق ذلك والعمل بشكل مبني على أساس الحقوق، هو في تنويع منهجيتك. فبدلاً من مجرد مخاطبة المجموعة أو الكتابة على اللوح، قم بجلسات نقاش وتنظيم ألعاب قادرة على إيصال "النقطة أو المغزى" الذي تريد، وشجع العمل الجماعي والتعاوني لمساعدة المتعلمين على فهم أهمية التعاون والتفكير بشكل فعال ونقدي.

البيئة

البيئة المادية هي التي غالباً ما تخرج عن سيطرتك. احرص على تمكّنك من رؤية كافة المشاركين وعلى قدرة المشاركين من رؤية بعضهم البعض. إذا كنت تستخدم اللوح كوسيلة تعليمية رئيسية، فانتهبه إلى المكان الذي تقف فيه (لكي لا تخفي ما تكتب) واجتنب التركيز على جهة واحدة من الغرفة أكثر من الأخرى. تعمّد النظر إلى كافة أرجاء الغرفة.

تسهل السيطرة على البيئة النفسية. فطريقة تصرفك مع المتعلمين تعكس المقاربة المبنية على أساس الحقوق. إذا تصرف كحاكم مطلق (ديكتاتور)، فتوقع أن يتمرّد المتعلمون أو يشعروا بالتمرّد (كما يحصل مع كل ديكتاتور). إمّا أن يتمرّد المتعلمون علناً أو أن يتحولوا إلى السلبية ويرفضوا المشاركة. تؤدي كلتا الحالتين إلى مشاكل.

المردود أو النتيجة هو حصيلة التعلم. تقضي إدارة المجموعات البناءة إلى نتائج حقيقية ودائمة. هذا جزء مما يتطلبه المتعلمون الكبار للتعلم بشكل فعال. فكل ما تفعله يجب أن يكون قابلاً للتطبيق. ينتج عن ذلك متعلمون سعداء بالإنجازات التي حقّقوها، وأكثر استعداداً للتعلم البناء في مراحل التعلم الآتية.

ليست إدارة المجموعات سوى طريقة لتطبيق مواصفات المدرب الفعال.

التحفيز الخارجي هو كلّ ما يتلقاه المشارك من الخارج. قد يتخذ هذا التشجيع شكل جائزة أو تعبير عن الرضى إزاء عمل جيد. من أبرز أشكال التشجيع الخارجي بالنسبة إلى المتعلمين الكبار هو الإصغاء المنفتح لما يقولونه والتناقش معهم من النّد للنّد.

التحفيز الدخلي هو حين ينجز المشارك العمل لمتعة التعلّم، أو حين يقوم بعمل مملّ لأنّه يدرك أنّ واجبه يملّي عليه القيام به، وليس لأيّ سبب آخر. حين يدرك الشخص أنّ نجاحه في إنجاز عمل ما سيولّد لديه المتعة والشعور بالرضى، فيقوم بهذا العمل، نطلق عليه صفة الانضباط. إلا أنّ الانضباط يأتي من داخل الشخص وليس من الخارج أو من شخص آخر يراقبه. إذ ما الذي يمكن أن يحصل إن لم يكن هنالك من رقيب؟

الإدارة البّناءة للمجموعات

- لا تطلب التزام الصمت من خلال توجيه تعليمات عامة (مثل "ششش" أو "ليصمت الجميع"). سيفترض كلّ شخص أنّك تقصد شخصاً آخر. إنتظر حتّى ينتهي الشخص من الكلام (لكن انظر إليه أثناء ذلك)، ثم تابع عملك ما إن يتوقّف عن الكلام.
- إصغ إلى المشاركين في كل ما يقولون، وليس فقط للحصول على الإجابة التي تريد. حاول تقبّل المقاطعة ولكن لا تسمح بالخروج عن الموضوع.
- تأكّد من عدم وجود أيّة أسئلة أو استيضاح. إنتظر قليلاً. لا يفكر الأشخاص دائماً بسرعة، فقد يحتاجون لبعض الوقت. من الصعب البقاء صامتاً لمدّة ثلاثين ثانية. حاول وسترى!
- التحضير هو المفتاح لتفادي المشاكل، إذ يساعد على "إبقاء المشاركين منشغلين". لا تتوقّع منهم التجارب بشكل فعال مع الجلسة التي لا تحضّر لها.

التخطيط لجلسة تربية على السلام مجتمعية

الهدف

مساعدة المجموعة على فهم مختلف عناصر الدروس، وكيفية التخطيط لها وتطبيقها

محاضرة ونشاط لمجموعة صغيرة

يمكن تحديد عناصر كل جلسة تعليمية بخمسة: **التحضير؛ المقدمة؛ المضمون الجديد؛ المراجعة؛ الخلاصة.** هذه هي التعابير المستخدمة في تعليم الأطفال. قد يكون من الأفضل استخدام تعابير جديدة، تذكرنا أننا نعلم مقارنة مبنية على أساس الحقوق، وتعكس مبادئ تعلم الكبار.

هذه العناصر هي: **التركيز، الربط، النقاش والملخص.** لا يجدر أبداً إغفال مرحلة التحضير قبل أية جلسة.

التحضير: يجب عليك امتلاك الجلسة بحيث لا تعود بحاجة إلى الكتاب. يتضمن التحضير أيضاً تأمين كافة المواد التي قد تحتاج إليها، وإعداد أسئلة جاهزة لتفعيل النقاش، والشعور بالثقة والحماس حيال الجلسة.

المقدمة: إنها الخطوة الأولى، وهي تقتضي تركيز انتباه المجموعة على ما سيتعلمونه. تذكر أن تركيز انتباههم ليس فقط على النشاط الذي سيقومون به، إنما أيضاً على علاقة هذا النشاط بالتربية على السلام.

المضمون الجديد: وهو يشمل النشاط. إنها الخطوة الثانية. أعط تعليمات واضحة ولا تستخدم جملاً معقدة تجعل التعليمات مبهمه. فكر بالأمر التي تقولها. أربط المعلومات التي يتلقونها في المضمون الجديد بالمعارف أو المفاهيم التي سبق لهم اكتسابها في جلسات أخرى.

المراجعة: إنه الجزء الموازي لجلسة النقاش الواردة في دليل ورش العمل المجتمعية. يرسخ هذا الجزء تطور المفهوم المتصل بالنشاط الذي أنجزه المشاركون للتو. *المراجعة ليست اختيباراً.* المراجعة هي للتأكد من مدى فهم الأشخاص ومساعدتهم إن لم يفهموا. وهي تساهم في تدعيم النشاط والفكرة الرئيسية والمفهوم. يجب أن تكون متيقظاً في هذا الجزء لطريقة تجاوب المشاركين لكي تحدد مدى استيعابهم للمفاهيم. قد تحتاج في هذه المرحلة إلى تغيير المستوى اللغوي الذي تعتمده، أو اللجوء إلى المزيد من الأمثلة أو التوسع في شرح المسائل. (يرجى مراجعة القسم الخاص بإدارة المجموعات). لا جدوى من سؤال المشاركين عما إذا كانوا قد فهموا، لأنهم غالباً ما سيجيبون بـ"نعم" خوفاً من ظهورهم بمظهر الأغبياء إن لم يعرفوا. عليك استخدام مهارة طرح الأسئلة لتوجيه المشاركين ومساعدتهم على فهم ما أنجزوه.

الخلاصة: يجدر بالخلاصة "تنويج" الوحدة أو الجلسة. إنها جزء متمم، يسمح للمشاركين بإدراك كيفية ترابط الأجزاء بعضها ببعض. خلال هذا الجزء من الجلسة، يبين المدرب الرابط بين النشاط الذي تم إنجازه والمفهوم والقيم الخاصة بالتربية على السلام. تشكل الخلاصة الخطوة الأخيرة التي يدرك الأشخاص من خلالها ما تعلموه.

تذكر أن تشمل كافة أجزاء الجلسة في التخطيط والتحضير.

لا يكون التدريب فعالاً إذا استغرقت المقدمة عشرين دقيقة في حين أن الوقت المخصص للجلسة هو ثلاثون دقيقة.

لا يجدر الاكتفاء بالنشاط وإغفال جلسة النقاش. فذلك يسيء إلى التلاميذ والبرنامج على حد سواء، إذ تتحول جلسة التربية على السلام إلى مجرد جلسة لعب. فيفقد البرنامج عندها معناه إذ لا يقدم أي شيء جديد للمشاركين.

قسّم المشاركين إلى خمس مجموعات صغيرة
واطلب من كل مجموعة مناقشة أحد عناصر عملية
"التخطيط".

إفسح المجال للنقاش لمدة عشر دقائق، ثم اعرض
مختلف النقاط أمام الجميع.

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

لقد وصلنا الآن إلى نهاية المستوى الأول من برنامج تدريب المدربين. نأمل أن تشعروا بالثقة حيال قدرتكم على العمل في إطار برنامج التربية على السلام.

نرغب منكم ملء الاستمارة التقييمية. فهذه الاستمارات ستنتقل ملاحظتكم إلى منظمي هذه الدورة، كما أنها ستساعدني شخصياً بصفتي مدرّبكم.

وزّع استمارات التقييم (الملحق السابع)، وامنح المشاركين الوقت اللازم لملئها. شدّد على عدم إلزامية ذكر الأسماء، وعلى ضرورة الالتزام بأكبر قدر ممكن من التعليقات البناءة والصدق والصراحة.

الخلاصة

على الرغم من أنكم لم تنجزوا بعد سوى المستوى الأول من تدريب المدربين، إلا أنه من المهم البدء بتعليم برنامج التربية على السلام. ومن المهم أيضاً أن تنتبهوا إلى الأجزاء التي قد تواجهونها فيها بعض الصعوبات، مثل مضمون الدروس أو ارتباط النشاط بمفهوم السلام.

يتوقع منكم أن تكونوا قدوة. فيجدر بكم استيعاب والالتزام برسائل ومفاهيم السلام إذا ما أردتم النجاح في هذا المجال. فكّروا بما يمكنكم فعله لتحسين وتطوير تدريبكم، ودوّنوا النجاحات التي حققتوها.

شكراً لكم ونأمل رؤيتكم جميعاً في مستوى التدريب الثاني.

إستمارة تحليلية لعروض الجلسات التطبيقية

نعم
كلا

المضمون

هل تعكس الجلسة الضمون نفسه المحدد في دليل المدربين لورش العمل المجتمعية؟

هل توضح لك الجلسة ارتباطها بالتربية على السلام؟

نعم
كلا

يُرجى التفصيل:

المنهجية

هل أتيح لكل فرد من المجموعة تعليم مكوّن من الجلسة؟

نعم
كلا

نعم
كلا

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

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

كيف تصف مهارات طرح الأسئلة لدى المدرب؟

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

كيف تصف تصرفات المدرّب؟

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

هل تعتقد أنّ المتعلّمين قد فهموا مع

الملحق الثاني: تحليل التعلم

	ماذا تعلمت؟
	كيف تعلمته؟
	من علمني إياه؟
	أين تعلمته؟
	لماذا تعلمته؟

الملحق الثالث: تعلّم الكبار

استجابة المدرب	المتعلمون الكبار
	<p>مستقلون بمعنى أنّ المتعلمين الكبار يملكون آراء ومعلومات تصحّ أيضاً بالنسبة إلى المجموعة</p>
	<p>تجارب حياتية بمعنى أنّ المتعلمين الكبار جديرون بالاحترام نظراً لتجاربهم في الحياة</p>
	<p>يملكون غاية ما يعرف المتعلمون الكبار ما يريدون تعلّمه</p>
	<p>المنفعة والعمليّة المتعلمون الكبار بحاجة لمعرفة الدافع وراء تعلّم أمور معيّنة</p>
	<p>الاحترام المتعلمون الكبار جديرون بالاحترام نفسه الذي يُمنح للأشخاص الراشدين الآخرين والمدرب</p>

الملحق الرابع: الاستجابة للمنهجية

المنهجيات الفعالة	تصرفات المدربين	العنصر الحيوي
		التحفيز
		التشجيع
		الحفظ
		التحويل

الملحق الخامس: تمارين للمراجعة

1. البطاطا الساخنة. يجلس المشاركون في حلقة ويمرّرون كرة (أو ما شابه ذلك) من شخص لآخر. يصدر المعلم صوتاً (أو يشغل موسيقى). حين يتوقف الصوت/الموسيقى، يتحتم على الشخص الذي يمسك بالكرة الإجابة على سؤال. يمكنك العثور على لائحة ببعض الأسئلة المحتملة لهذا النشاط وغيرها من الألعاب والاختبارات السريعة للمراجعة في الملحق الثالث.
2. كلب وعظمة. يشكّل المشاركون فريقين متساويين. يتم ترقيم كل عضو من الفريق الأول (مثلاً من 1 إلى 15). يُرقم أعضاء الفريق الثاني باستخدام الأرقام نفسها، بحيث يكون هنالك شخصان في الغرفة يحملان الرقم نفسه. يقف الفريقان على شكل صفين متقابلين، وعلى أبعاد مسافة ممكنة. يتم وضع أي شيء (محملة اللوح مثلاً) في وسط الأرض بين الفريقين. حين يقول المعلم رقماً يتسابق حامل هذا الرقم لالتقاط الشيء. يجدر بالخاسر الإجابة على سؤال.
3. كرة الكابتن. شكّل فرقتين من ستة إلى ثمانية أشخاص (على أن يتساوى عدد الأعضاء في كافة الفرق). تصطف الفرق، بحيث يقف الشخص الأول من كل فريق في مواجهة الفريق وعلى مسافة متر منه. يحمل كل قائد كرة (أو شيء آخر يمكن رميه إلى أعضاء الفريق). عندما يقول المعلم "إنطلاق"، يرمي القائد الكرة إلى الشخص الأول الذي يعيدها إليه ثم يجلس القرفصاء. ثم يعاود القائد رمي الكرة إلى الشخص الثاني الذي يعيدها إليه ويجلس القرفصاء وهكذا دواليك. عندما يلتقط العضو الأخير الكرة، يركض باتجاه القائد. يجدر بالفريق الذي يسبق الآخرين الإجابة على سؤال معين لكي يسجل نقاطاً (نقطة للفوز ونقطة للإجابة على السؤال). يمكن للفريق كله المساهمة في الإجابة. إذا لم يتمكن هذا الفريق من الإجابة أو كان الجواب خاطئاً، تُعطى فرصة الإجابة إلى الفريق الآخر (فيسجل نقطة).
4. العقل المدبّر. قسّم المشاركين إلى مجموعات من أربعة أشخاص. اطرح سؤالاً. يمكن للفريق الذي يضرب بيده أولاً على الطاولة (أو يرفع يده) الإجابة على السؤال. يجوز لأي عضو من الفريق الإجابة، كما يمكن أن تكون جماعية. إذا أخطأ الفريق الإجابة، يخسر نقطة، وتحصل الفرق الأخرى على فرصة لتسجيل النقاط.

مراجعات يومية

5. إقسم اللوح أو اللوح الورقي في الوسط. أكتب على جهة "أهمّ ما تمّ تعلّمه" وعلى الجهة الثانية "الجزء الأقلّ إفادة برأيي". أطلب من الموجودين ملء العمودين ضمن مجموعات صغيرة أو بشكل فردي. في حال وجود مجموعة كبيرة، يمكن الإستعانة بعدد أكبر من الجداول ويمكن للأشخاص التوجّه إليها لمثلها. في حال شعرب ببعض التردد، أخرج من الغرفة واطرکہم لمدة عشر دقائق ليكملوا التمرين.
6. حضر استمارة لكل موضوع تمّ تناوله أثناء الدورة. مثلاً استمارة بعنوان "مواصفات المعلم الجيد- تقييم". أرسّم "وجهاً ضاحكاً" على جهة و"وجهاً عادياً" في الوسط، و"وجهاً عابساً" على الجهة الأخرى. أطلب من الأشخاص التقدّم لوضع نقطة تحت الوجه الذي يمثّل ما يشعرون به تجاه الموضوع. (هل كان يستحق الغناء أم كان مريعاً؟).

الملحق السادس: أسئلة اختبارية سريعة

اليوم الثاني

1. أذكر ثلاثة توقّعات ينتظرها الأشخاص من هذه الدورة.
 2. ما هي المنهجية التي يركز عليها برنامج التربية على السلام؟
 3. ما الذي نحاول تطويره أو تغييره لدى المتعلمين من خلال التربية على السلام؟
 4. أذكر عنصرين تعليميين متداخلين بشكل وثيق.
 5. أذكر أسماء ثلاثة مشاركين في الدورة لم تكن تعرفهم من قبل.
 6. ما هي القاعدة التي يركز عليها تصميم الدروس في دليل ورش العمل المجتمعية؟
 7. أذكر ثلاثة أشياء تمّ تدوينها على اللوح لوصف السلام.
 8. ما هما نوعا النزاع؟
 9. اشرح ما هو نشاط "المفكرة".
 10. أذكر ثلاثة توقّعات أخرى ينتظرها الأشخاص من هذه الدورة؟
- *****

اليوم الثالث

1. أذكر ثلاثة أجزاء من سلسلة إدارة النزاعات.
 2. اشرح الأجزاء الثلاثة من سلسلة إدارة النزاع التي ذكرتها للتوّ.
 3. أذكر ثلاثة أجزاء أخرى من سلسلة إدارة النزاع.
 4. اشرح هذه الأجزاء الثلاثة.
 5. أية أجزاء تمثّل ردود فعل؟
 6. أيها استباقية؟
 7. أين موقع برنامج التربية على السلام من هذه السلسلة؟
 8. أذكر العناصر الرئيسية الأربعة لتعلّم الكبار؟
 9. اشرح هذه العناصر الأربعة.
 10. أذكر أربعة أمور يجدر بالمدرّبين القيام بها لضمان توقّر هذه العناصر.
- *****

1. صف ما يجري حين يصغي الأشخاص إلى معلومات.
2. ما الفرق بين الإصغاء النشط والإصغاء السلبي؟
3. قم بوصف نشاطين من دليل ورش العمل المجتمعية استُخدما في جلسات العرض التطبيقي.
4. أذكر ثلاث إجابات للتواصل باتجاهيين.
5. ما هي أهمية تواصل الطلاب فيما بينهم ومع المدرّب؟
6. لماذا التواصل باتجاهيين ضروري للتفاعل السلمي؟
7. ما هما النوعان الأساسيان من الأسئلة؟
8. اشرح هذين النوعين.
9. ماذا نقصد بلعبة "إحزر ما يريد المدرّب سماعه"؟
10. كيف يمكننا تشكيل "سلم الأسئلة"؟

الملحق السابع: إستمارة تقييم تدريب مدرّبي التربية على السلام

أسئلة عامة

هل تحققت توقّعاتك من الدورة؟

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

المضمون

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

هل توافق على ذلك؟ يُرجى الشرح.

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

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

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

4. ما الذي ترغب في إضافته إلى مضمون الدورة؟

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

6. هل تعلمت أية منهجيات جديدة خلال هذه الدورة؟ يُرجى ذكر هذه المنهجيات.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ما هي المنهجية التي قد تستخدمها في عملك؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

البيئة المادية

8. كيف تصنف مقرّ التدريب؟

ممتاز جيد وسط رديء رديء جداً

يُرجى تبرير اختيارك.

.....

.....

.....

.....

البيئة النفسية

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

.....

.....

.....

.....

لم ولم لا؟

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

11. كيف تقيم فهم المدرب/ المدربيين لمضمون هذه الدورة؟

ممتاز جيد وسط رديء رديء جداً
يُرجى تبرير اختيارك.

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

ممتاز جيد وسط رديء رديء جداً
يُرجى تبرير اختيارك.

النتيجة

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

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

شكراً لك على ملء هذه الاستمارة.

