

التيسير | Facilitation

تعريف التيسير

زيادة فعالية المجموعة من خلال مساعدتها على تحسين عملياتها وهيكلها. (شوارز 2005)

مبادئ تعلم الكبار:

يتذكر المتعلمون الكبار:

20% مما يسمعون

40% مما يسمعون ويرون

80% مما يفعلونه

- موجة ذاتياً وقال ما يتعلم المتدرب من المتعلمين. ب التعلم الأكثر فعالية هو من التجربة المشتركة؛ يتعلم المتعلمون من بعضهم البعض، لا يمكن للبالغين تقاسم المسؤولية عن تعلمهم لأنهم يعرفون احتياجاتهم الخاصة.
- يسدد حاجة فورية يكون الدافع للتعلم أعلى عندما يلبي الاحتياجات الفردية للمتعلم
- تشاركي: المشاركة في عملية التعلم نشطة وليس سلبي.
- قائم على التجربة: التعلم الأكثر فعالية هو من التجربة المشتركة؛ يتعلم المتعلمون من بعضهم البعض
- التأمل يحدث أقصى قدر من التعلم من تجربة معينة عندما يأخذ الشخص الوقت الكافي للتفكير فيها مرة أخرى، واستخلاص النتائج، واشتقاق المبادئ للتطبيق على تجارب مماثلة في المستقبل
- يقدم ملاحظات يريد المتعلمون معرفة هل تعلموا شيئاً جيداً؟ ومتى قد يحتاجون إلى تحسين أو ممارسة مهارة أو مفهوم أكثر؟
- يظهر احترام المتعلم يساعد الاحترام والثقة المتبادلين بين القائم على عملية التعلم والمتعلم في عملية التعلم
- توفر بيئة آمنة: الشخص المبتهج والهادئ يتعلم بسهولة أكثر من الشخص الخائف أو المحرج أو الغاضب.
- يحدث في بيئة مريحة لا يستطيع الشخص الجائع، أو المتعب، أو البارد، أو المريض، أو غير المريح جسدياً أن يعمل بأقصى قدر من الفعالية.

نصائح مهمة عند القيام بتدريبات :

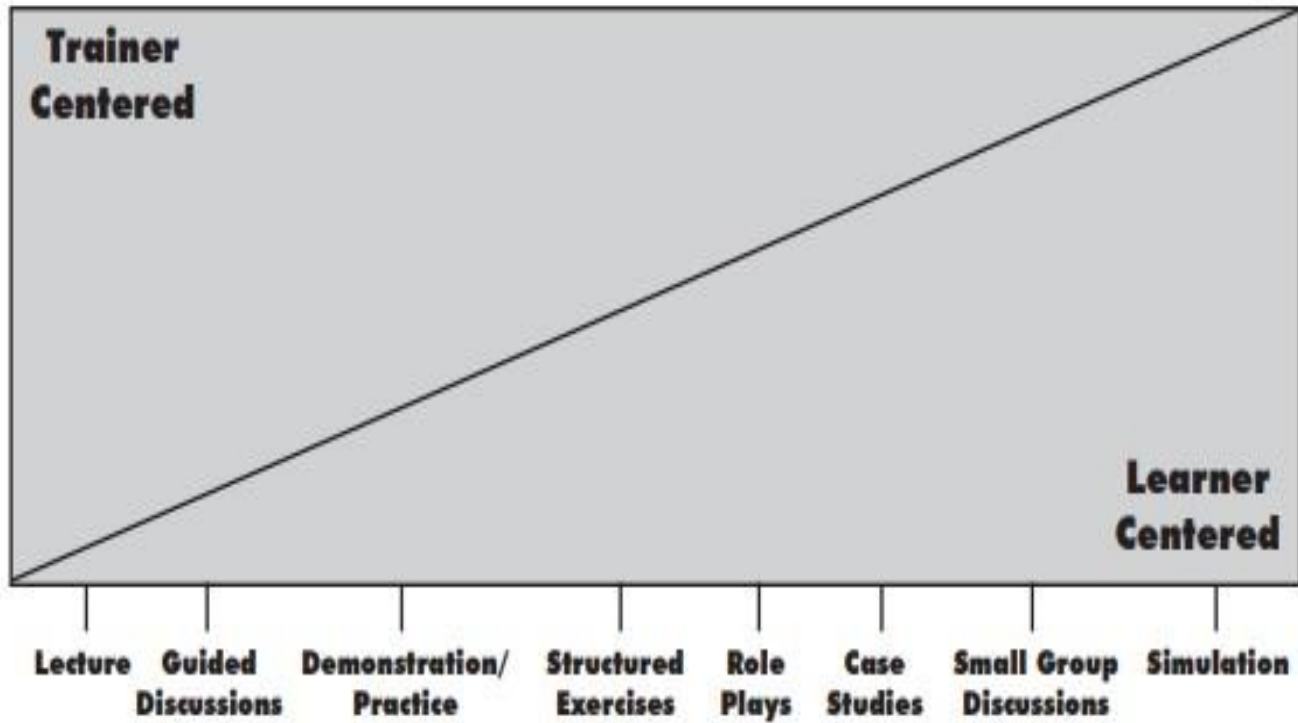
- استمر في سؤال نفسك ومساعدك في التدريب "كيف يمكننا زيادة المشاركة والتبادل بين المشاركين مع التقليل من أدوارنا كقادة في الجلسات.
- تذكر أن جانباً عاماً من التدريب سيكون مساعدة المشاركين على زيادة ثقتهم بأنفسهم وشعورهم بتقدير الذات
- شجع الآخرين على التعبير عن أفكارهم.
- شجع الناس على تقبل أفكار الآخرين وخبراتهم ومشاعرهم
- حاول ألا تتحدث كثيراً دع المشاركين يقومون بمعظم الكلام
- كن على استعداد لمشاركة القيادة والتنازل عن القيادة للمشاركين في أي وقت يمكنك ومتى كانوا مستعدين لقبوله.
- التقييم في كثير من الأحيان. حتى عبارة بسيطة "ما كان مفيداً جداً وما كان أقل فائدة" في نهاية الجلسة أو اليوم، يمكن أن يكون مفيداً للجميع
- ضع حدوداً زمنية للمجموعات الصغيرة وشجعهم على الالتزام بالحدود. هذا سوف يساعد هم بين المشاركين مع التقليل من أدوارنا كقادة؟ " لتعلم تحقيق الأهداف ضمن إطار زمني وتحديد الأولويات.
- لا تشعر أنك يجب أن يكون لديك كل الإجابات، يمكن اكتساب الكثير عندما يجب على المشاركين العمل على القضايا / التحديات وإيجاد بدائل لهم أو "الحلول".
- حاول أن تجعل بيئة التدريب البدنية مريحة قدر الإمكان. هل منطقة التدريب جيدة التهوية؟ نظيفة بشكل معقول؟ هل هناك مساحة كافية للجميع؟ هل يوجد عدد كافٍ من الكراسي، أو المقاعد، أو الأرضية، أو المساحة الأرضية؟
- ذكر أن العملية وكذلك الهدف مهمان. هل يستمتع الناس بأنفسهم؟ هل يحاولون التعامل مع الخلافات بطريقة إيجابية؟ هل يتغيرون؟

طرق التدريب الرئيسية:

عندما تقوم بتصميم دورات تدريبية أو ورش عمل وبرامج، حدد الأساليب التشاركية المناسبة لنوع التعلم الذي تأمل في تحقيقه.

- هل يحتاج المشاركون إلى معرفة أو معلومات حول الموضوعات؟
 - هل يحتاجون إلى التدريب وبناء المهارات؟
 - التطوير السلوك هدف مهم لورشة العمل الخاصة بك؟
- استخدم الرسم البياني أدناه لمساعدتك على مطابقة نوع التعلم مع الأنشطة أو الأساليب المناسبة. في الصفحات القليلة التالية، ستجد أوصاف متعمقة لستة طرق تدريب "كلاسيكية".
- بالإضافة إلى ذلك، يسرد قسم الموارد في مجموعة الأدوات هذه كتباً أخرى ممتازة وأدلة إرشادية لبناء مخزونك من أساليب التدريب

TRAINING METHODS CONTINUUM



أنشطة وطرق التدريب	أنواع/مستويات التعلم
<p>المحاضرات / والعروض التقديمية، القراءات، الفيديو، العصف الذهني، قوائم الجرد، الاختبارات، جولات البرنامج في الموقع، المراقبة الموجهة، مهام جمع المعلومات، حلقات النقاش، سرد القصص، أوراق العمل الفردية، الألعاب لتعزيز التعلم، وما إلى ذلك</p>	<p>المعرفة: المعرفة والحقائق والمعلومات والأفكار</p>
<p>تدريب أثناء العمل، أو عروض مباشرة أو فيديو متنوعة بالممارسة، ودراسة الحالة، والألعاب، عمليات المحاكاة (لتقييم المهارات في بداية التدريب أو تطبيق المهارات لاحقاً ومهام حل المشكلات، ومهام التصميم بواسطة الأفراد أو الفرق، والعمل أنشطة / طرق التدريب الخطط ولعب الأدوار والصور الذهنية والألغاز وما إلى ذلك</p>	<p>المهارات (المهارات اليدوية والتخطيط.. ما إلى ذلك)</p>
<p>لعب الأدوار، والمناقشة الجماعية، والمناقشات، والفيديو أو التمثيليات التي تليها المناقشة، والتفكير الفردي، والدراما الاجتماعية، والنمذجة، وتمارين توضيح القيم، وتمارين التقييم، والتقييمات الذاتية، والمقابلات، والصور الذهنية، والملاحظة مع المناقشة، والحوادث الحرجة، وعقود التعلم، وهكذا دواليك.</p>	<p>السلوكيات والمشاعر</p>

طرق التدريب الرئيسية:

طرق التدريب الرئيسية	الاستخدامات	المزايا	أشياء يجب أن تكون على علم بها
<p>مهارة العرض والتقديم</p> <p>العرض التقديمي هو طريقة لنقل المعلومات أو النظريات أو المبادئ، ويمكن أن تتحول العروض التقديمية من مجرد محاضرة مباشرة إلى بعض المشاركة من المتعلم من خلال الأسئلة والمناقشة.. وتعتمد العروض التقديمية في المحتوى على المدرب أكثر من أي شيء آخر.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - تقديم موضوع جديد - مخاطبة مجموعة كبيرة - نقل بعض الحقائق والإحصاءات 	<ul style="list-style-type: none"> - يغطي الكثير من المواد في وقت قصير - يمكن تكييفها مع أي نوع من المتعلمين. - تمتع المحاضر بتحكم أكبر مما هو عليه 	<ul style="list-style-type: none"> - العرض شائع في المواقف الرسمية - دور المتعلم هو دور سلبي - ليس تجريبيًا في النهج - يحتاج المحاضر إلى مهارات التحدث الجماهيري - غير مناسب لتغيير لاستهداف التغيير في السلوك أو المهارات. (مستويات وأنواع التعلم)
<p>دراسة حالة</p> <p>دراسة الحالة هي وصف مكتوب لوضع افتراضي يستخدم للتحليل والمناقشة</p>	<ul style="list-style-type: none"> - مناقشة المشكلات الشائعة في موقف نموذجي - توفير فرصة آمنة لتطوير مهارات حل المشكلات - تعزيز المناقشة الجماعية وحل المشكلات الجماعي. 	<ul style="list-style-type: none"> - ينطوي على عنصر من الغموض - يمكن للمتعلمين أن يتعاملوا مع الموقف - وضع الافتراضي لا ينطوي على أخطار شخصية - يشارك المتعلمون 	<ul style="list-style-type: none"> - يجب أن تكون الحالة مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بتجربة المتعلمين. - غالبًا ما تكون المشاكل معقدة ومتعددة الأوجه - لا يوجد دائما حل واحد صحيح. - يتطلب الكثير من وقت التخطيط إذا كنت بحاجة إلى كتابة القضية بنفسك - يجب تصميم أسئلة المناقشة بعناية.
<p>لعب الأدوار</p> <p>في لعب الأدوار، يقوم شخصان أو أكثر بتنفيذ أجزاء في سيناريو متعلق بموضوع التدريب</p>	<ul style="list-style-type: none"> - تساعد المتعلمين على رؤية عواقب أفعالهم من خلال الآخرين. - تساعد المتعلمين لاستكشاف طرق جديدة للتعامل مع المواقف. - توفر البيئة الآمنة التي تساعد المشاركين لاستكشاف المشاكل التي قد تشعرهم بعض الراحة في الحياة الواقعية. - المساهمة في تغيير سلوكيات المشاركين. 	<ul style="list-style-type: none"> - يجذب انتباه المجموعة. - التحفيز والمرح. - يحاكي العالم الحقيقي. 	<ul style="list-style-type: none"> - لعب الأدوار هو أمر عفوي -لا يوجد نص ليتبعه - يجب أن يكون لدى الممثلين فهم جيد لدورهم حتى ينجح لعب الأدوار - قد ينجرّف الممثلين في أدوارهم.

<p>المحاكاة:</p> <p>المحاكاة هي معايشة لحالة واقعية</p>	<ul style="list-style-type: none"> - السماح للمتعلمين بتجربة اتخاذ القرار في موقف "حقيقي" دون القلق بشأن عواقب قراراتهم. - غالباً ما تكون المحاكاة نظرة مبسطة للواقع. - تطبيق المعرفة وتطوير المهارات ودراسة المواقف في سياق الوضع اليومي 	<ul style="list-style-type: none"> - عملي - مشاركة عالية من المتعلم - المتعلمون قادرون على الاكتشاف والتفاعل من تلقاء أنفسهم. 	<ul style="list-style-type: none"> - يجب أن يكون الميسر على استعداد جيد، خاصة فيما يتعلق الخدمات اللوجستية. - غالباً ما تكون المحاكاة نظرة مبسطة للواقع. - يستهلك وقتاً طويلاً.
<p>مناقشات المجموعات الصغيرة :</p> <p>مناقشة المجموعة الصغيرة هي نشاط يسمح للمتعلمين بمشاركة خبراتهم وأفكارهم لحل مشكلة ما</p>	<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز العمل الجماعي - توضيح القيم الشخصية للفرد. - تعزيز مهارات حل المشكلات. - مساعدة المشاركين على التعلم من بعضهم البعض. - إعطاء المشاركين احساساً أكبر بالمسؤولية في عملية التعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> - فيها المتعلمين يكون لديهم السيطرة على تعلمهم. - يسمح للمتعلمين لاستخلاص الدروس المستفادة من خلال النقاشات. - يشجع المشاركين ويحفزهم في التدريب. 	<ul style="list-style-type: none"> - يجب أن تكون المهمة المعطاة للمجموعة واضحة للغاية - يجب أن تكون المجموعة قادرة على الاستماع إلى بعضها البعض، حتى لو لم يوافقوا. - لا ينبغي أن يهيمن على المناقشة الجماعية شخص أو شخصان. - الأسئلة تساعد في توجيه المناقشة. - يجب تشجيع الجميع على المشاركة.

التعلم القائم على التجربة/التعلم التجريبي

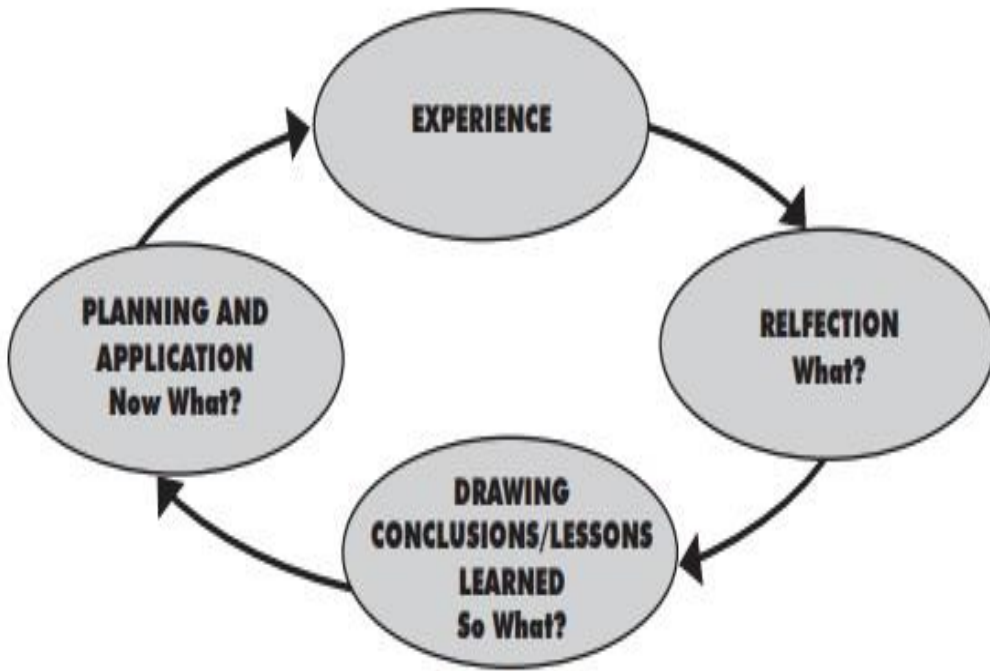
تتطلب دورة التعلم التجريبي من المتعلم أن يتقدم خلال المراحل الأربع لعملية التعلم. دور المدرب هو مساعدة المتعلم خلال العملية.

يجب أن يتمتع المدرب الجيد بالكفاءة لفهم ما يجري في كل مرحلة ولتيسير عملية التعلم.

في هذه المناقشة سنتناول كل مرحلة من المراحل الأربع ونحدد:

- أنشطة التدريب المناسبة.
- دور الميسر.
- نوع الأسئلة التي يجب على الميسر طرحها.
- التخطيط والربط بالوضع الحالي.

EXPERIENTIAL LEARNING CYCLE



ويتكون التعلم التجريبي من 4 مراحل هي: الخبرة/التجربة، التأمل والتفكير، استخلاص النتائج، التخطيط والربط بالوضع الحالي.

(1) المرحلة الأولى: الخبرة

أنشطة للاستخدام في هذه المرحلة:

- ألعاب
- لعب أدوار.
- زيارات ميدانية
- مهام جماعية.

دور الميسر:

دور المدرب الأساسي هو إعطاء الهيكلية يجب عليه أو عليها تقديم أهداف النشاط وتوضيح القواعد والقواعد والحدود الزمنية.

يجب تقديم المعلومات بطريقة خادعة للمشاركين والتي من شأنها أن تحفز اهتمامهم (على سبيل المثال، باستخدام الوسائل البصرية أو عن طريق طرح الأسئلة).

بالنسبة لأنشطة المجموعة الصغيرة يجب أن يكون المدرب واضحًا جدًا بشأن المهمة يجب كتابة المهمة، بما في ذلك أسئلة المناقشة، على لوح ورقي أو نشرة يجب تعيين (أو التطوع) لأعضاء المجموعة للأدوار السكرتير، وقائد المناقشة، وضابط الوقت، والمراسل. على الرغم من أن معظم المعالجة تتم في المرحلة التالية، يمكن للمدرب طرح بعض الأسئلة الآن. قد تشمل هذه: لاحظ أن المدرب يستخدم أسئلة مفتوحة لتحفيز المناقشة.

- هل هناك أي أسئلة حول المهمة؟
- هل يمكن أن تكون أكثر دقة؟
- هل أنت مستعد لتسجيل عملك؟
- هل فكرت في؟
- ما مقدار الوقت الذي تحتاجه؟

(2) المرحلة الثانية: التفكير والتأمل في التجربة

يقوم المتعلم بفرز أو تحليل المعلومات التي يتم تطويرها في المرحلة

أنشطة يمكن استخدامها في هذه المرحلة:

- مناقشات المجموعات الصغيرة
- الكتابة في دفتر الشخصي.
- مناقشة المجموعة الكبيرة.
- عروض المشاركين.

دور الميسر:

يتمثل دور المدرب في مساعدة المتعلم على التفكير فيما حدث خلال المرحلة الأولى وما تعنيه التجربة يجب أن يتأكد المدرب من عدم تجاهل الجوانب المهمة للتجربة. طريقة فعالة لمساعدة المتعلم على التفكير هي طرح أسئلة حول ما حدث وكيف كان رد فعل المتعلم. المرحلة الثانية عندما يشارك المتعلمون أفكارهم وردود أفعالهم مع بعضهم البعض

هذه أمثلة على نوع الأسئلة التي قد يطرحها المدرب:

- ما هو شعورك حيال التجربة؟
- ماذا حدث؟
- هل يشعر أي شخص بشكل مختلف؟
- هل لدى أي شخص آخر شيء ليضيفها؟
- هل توافق أو لا توافق على ما يقولونه؟ لماذا؟
- ماذا لاحظت بخصوص...؟
- هل تدرك أن...؟

لاحظ أن الأسئلة المستخدمة هنا أسئلة مفتوحة لتحفيز المناقشة.

3 المرحلة الثالثة: الاستنتاجات والدروس المستفادة :

فسر المتعلم ما تمت مناقشته خلال المرحلة 2 لتحديد ما تعنيه الانعكاسات على التجربة، والدروس التي يمكن تعلمها، والدروس التي يمكن استخلاصها من التجربة. أنشطة يمكن استخدامها في هذه المرحلة:

- مناقشة تجميعية في مجموعة كبيرة.
- قراءة الواجبات
- محاضرة.
- سرد النقاط الرئيسية على اللوح الورقي.

دور الميسر:

دور المدرب هو الدور التقليدي للمعلم -توجيه المتعلم. أكثر من أي مرحلة أخرى، يحتاج المدرب إلى أن يكون على دراية بالموضوع وأن يكون ذا مصداقية في مصدر التكوين. هذا لا يعني أن المدرب يحتاج إلى تقديم جميع الإجابات خلال هذه المرحلة. في الواقع، من المحتمل أن يستوعب المتعلمون التعلم بشكل أفضل إذا وجدوا الإجابة لأنفسهم. كدليل، يساعد المدرب المتعلم في التركيز على الآثار المترتبة على مرحلتين التجربة والتفكير حتى يتمكن المتعلم من الاعتراف بتعلمه شيئًا جديدًا.

هناك طريقتان أساسيتان للقيام بذلك:

- 1- يمكن للمدرب تقديم ملخص للمتعلمين (كما في محاضرة أو مهمة قراءة)
- 2- يمكن للمدرب طرح أسئلة استقصائية تمكن المتعلمين من الوصول إلى استنتاجاتهم الخاصة (كما في مناقشة البحث عن توافق). يتطلب النهج الأخير مهارات تيسير قوية.

تتضمن بعض الأسئلة المفيدة التي قد يطرحها المدرب ما يلي:

- ماذا يعني كل هذا بالنسبة لك؟
- ماذا تعلمت من هذا؟
- هل هناك مبدأ تشغيل هنا؟
- كيف يتلاءم كل ما نتحدث عنه؟
- هل اكتسبت رؤى جديدة حول.....؟
- ما هي بعض المواضيع الرئيسية التي نراها هنا؟
- ما هي الدروس المستفادة؟

4) المرحلة الرابعة: التخطيط والربط بالوضع الحالي :

لك يشعر المتعلم أن التدريب مهم، يجب أن يرتبط التعلم الجديد بوضعه أو وضعه في الحياة. خلال المرحلة الرابعة يقوم المتعلم بالربط بين إعداد التدريب والعالم الحقيقي نادرا ما يكون الاثنان متشابهين يمكن تعزيز هذا الارتباط من خلال الممارسة والتخطيط للتطبيق بعد التدريب أنشطة يمكن أن تستخدم في هذه المرحلة:

- ممارسة مهارات جديدة.
- التخطيط للعمل الفعلي.
- المناقشة.
- زيارة ميدانية

دور الميسر:

دور المدرس الأساسي هنا هو دور المدرب للمتعلم. عندما يحاول المتعلم القيام بالأشياء بمفرده، يمكن للمدرب تقديم المشورة وتشجيع المتعلم على محاولة تحسين مهارات جديدة. السؤال الرئيسي الذي يجب طرحه هنا هو، "كيف أفعل ذلك بشكل مختلف في المرة القادمة؟"

تتضمن بعض الأسئلة التي قد يطرحها المدرب ما يلي:

- ما أكثر شيء استمعت به في هذا الشأن؟
- ما الذي تجده أصعب؟
- كيف يمكنك تطبيق هذا حيث تعيش وتعمل؟
- ما الذي تتطلع إليه بعد هذا التدريب؟
- إذا كنت ستفعل ذلك في مشروعك الخاص، فكيف تفعله بشكل مختلف؟

كيف يتم تصميم جلسة؟

يمكننا تصميم جلسة تدريبية من خلال استخدام نموذج RAR. ولكن قبل التطرق إلى النموذج لابد أن ننوه أننا لابد من تحديد هدف واضح لهذه الجلسة ومخرج واضح نريد أن يصل إلى المتعلم.

المقصود	نموذج RAR
يقصد بالتمهيد هو أن يقوم الميسر بتمهيد النشاط وشرحه قبل البداية في خطوات النشاط. مثل أن يشرح لعبة قبل البدء فيها ويشرح قوانينها. " أما الآن سوف نقوم بلعبة، قوانينها بسيطة جدا سوف نقوم بالتقسيم المجموعات الآن "	Readiness التمهيد
النشاط الرئيسي الذي سوف يقوم به الميسر بتنفيذه للوصول إلى الهدف الرئيسي من الجلسة. وفي هذه الحالة تكون أنشطة لعب الأدوار، والمحاكاة، وتقسيم المجموعات، الألعاب.	Activity النشاط
في تلك المرحلة يقوم الميسر بالوصول إلى النهاية، ولكن نحتاج إلى برونزه الحدث أو الهدف الرئيسي من الجلسة والنشاط. ويكون في هذه المرحلة أنشطة المراجعة والتكرار للتركيز على المخرج. أو مراجعة اوراق العمل خلال النشاط.	Result, Review, Recap النتيجة، المراجعة ، التكرار

- A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide) / Project Management Institute.* (2017). Pennsylvania: Project Management Institute, Inc.
- Association for Young People's Health. (January 2020). *Enurture*. Youth Engagement Guide: www.enurture.org.uk
- Barbara Huberman، Tom Klaus، و Laura Davis. (August 2014). *Strategies Guided by Best Practice for Community Mobilization*. Advocates for Youth: <https://www.advocatesforyouth.org/resources/health-information/strategies-guided-by-best-practice-for-community-mobilization/>
- CAPMAS. (2022). القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. مصر في أرقام.
- Christopher D. O'Connor. (2013). Youth Engagement: The Civic-Political Lives of Children and Youth. *Sociological Studies of Children and Youth, Volume 16*، 73-96.
- George Maina Karanja. (2014). Influence of management practices on sustainability of youth income generating projects in Kangema District, Murang'a County, Kenya. *International Journal of Education and Research, V.02*، 1-12.
- Laura Davis، و Martha Kempner. (2014). *Promoting Adolescent Sexual Health and Preventing Teen Pregnancy: Mobilizing Your Community for Action A Toolkit and Facilitator's Manual*. Advocates for Youth.
- Nirupama Sarathy. (2018). *Let's Youngage*. New Delhi: United Nations Volunteers.
- Project DPro (PMD Pro) 2nd Edition.* (2020). PM4NGOs.
- ProPack: The CRS Project Package; Project Design Guidance for CRS Project and Program Managers.* (2015). Baltimore: Catholic Relief Services.
- Social Impact Navigator.* (2016). Berlin: PHINEO gAG.
- The Next Generation Coalition (NGC). (2021). *Six Strategies to Build Empowering Youth Engagement*. Institute for Educational Leadership.
- UN. (June 2022). *World Issues, Youth*. United Nation: <https://www.un.org/ar/global-issues/youth>
- UNDP. (2022). *Youth participation & leadership*. UNDP: <https://arabstates.unfpa.org/en/topics/youth-participation-leadership>
- UNICEF. (2001). The Participation Rights of Adolescents: A Strategic Approach. *WORKING PAPER SERIES*، 1-67.
- USAID. (2014). *Youth Engagement in Development*. Washington, DC: Office of Education in the Bureau for Economic Growth, Education, and the Environment.

القاهرة: الهيئة المصرية العامة . فولفاجانج ساكس، وأحمد محمود. (2009). قاموس التنمية دليل إلى المعرفة باعتبارها قوة للكتاب.

تم الاسترداد من شباب . (10 May 2020). (مشاركة الشباب (المفهوم – مستويات ونماذج مختلفة لمشاركة الشباب مجتمعي: <https://shababm.com/pediyouthparticipant/>

:تم الاسترداد من الدليل المرجعي لمكافحة التطرف العنيف. (2022). مشاركة الشباب <https://www.cverreferenceguide.org/ar/youth-involvement>