



WomenUp

دليل المدربين



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor Eacea can be held responsible for them.

الفهرس

3	دليل المدرب: برنامج WomenUp للإرشاد المهني
3	فهرس المحتويات
3	المقدمة
4	أهداف البرنامج والفئة المستهدفة
4	الأسس النظرية
4	إطار LifeComp يتكون من ثلاثة مجالات متراقبة من الكفاءات
4	1. المجال الشخصي
5	2. المجال الاجتماعي
5	3. مجال التعلم من أجل التعلم
5	الغرض والاستخدام
6	نموذج التدريب GROW: نهج منظم للتطوير الشخصي والمهني
6	1. الهدف - توضيح الغاية
6	2. الواقع - فهم الوضع الحالي
6	3. الخيارات - استكشاف الإمكانيات
7	4. الإرادة - الالتزام بالتنفيذ
7	فوائد وتطبيقات نموذج (GROW)
7	الخاتمة
8	هيكل البرنامج
8	إرشادات التدريب
8	1. التحضير: وضع الأساس
9	2. وضع القواعد العامة: التواصل باحترام
9	3. الاستماع النشط: بناء الثقة والتواصل
9	4. تشجيع المشاركة: موازنة الأمان والشمول
9	5. تقديم التعذية الراجعة والدعم: تعزيز النمو
10	تعليمات الأنشطة (نظرة عامة)
10	صيغ التنفيذ
11	استراتيجيات التفاعل والتحفيز
11	1. كسر الجليد وتنشيط المشاركين: بناء الراحة والتواصل
11	2. مشاركة القصص الشخصية والأمثلة الواقعية: جعل المحتوى أكثر ارتباطاً
12	3. الاحتفال بالإنجازات الصغيرة: بناء الثقة الدافعية
12	4. الثناء والتشجيع: تعزيز بيئة داعمة
12	5. الوسائل البصرية والأساليب التفاعلية: تعزيز الفهم والمشاركة
12	التقييم وإبداء الرأي
13	1. أدوات التقييم الذاتي وسجلات التأمل: تعزيز ملکية التعلم
13	2. ملاحظات المشاركين: الاستماع إلى صوت المتعلم
13	3. المراجعات التكوينية: متابعة التقدم المستمر
14	4. تعديل الأنشطة بناءً على التغذية الراجعة: المرونة والاستجابة
14	دراسات حالة وممارسات ناجحة
14	دراسة الحالة 1: تمكين التواصل من أجل التوظيف
15	دراسة الحالة 2: إعادة بناء الطموح من خلال تحديد الأهداف
15	ممارسة ناجحة: قوة التعلم المدمج
15	أدوات إضافية وتنويعات

16	الملحق 1: نموذج تخطيط الأنشطة
16	الملحق 2: نموذج دفتر التأملات (الملاحظات الذاتية)
17	الملحق 3: ورقة ملخص كفاءات الحياة (LifeComp)

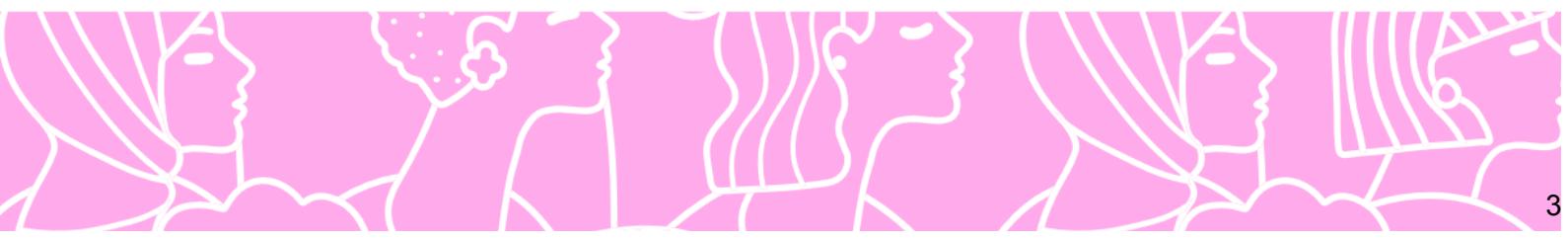


دليل الميسرين: برنامج WomenUp للإرشاد المهني

- عنوان المشروع: WomenUp – دعم النساء المستضعفات من خلال الإرشاد المهني
- عنوان الدليل: دليل الميسر لمدربى البالغين

فهرس المحتويات

- .1. المقدمة
- .2. أهداف البرنامج والفئة المستهدفة
- .3. الأسس النظرية (إطار LifeComp ونموذج GROW)
- .4. هيكلة البرنامج
- .5. إرشادات التيسير (التنفيذ والإدارة)
- .6. تعليمات الأنشطة (نظرة عامة)
- .7. صيغ التنفيذ (عن بعد، حضورياً، مدمجاً)
- .8. استراتيجيات المشاركة والتحفيز
- .9. التكيف مع احتياجات المتعلمين
- .10. التقييم وإبداء الرأي
- .11. استكشاف المشكلات والحلول (Troubleshooting)
- .12. دراسات حالة وممارسات ناجحة
- .13. أدوات ونماذج إضافية
- .14. مراجع وقراءات إضافية
- .15. تنويعات



يهدف برنامج WomenUp للإرشاد المهني إلى تمكين النساء المستضعفات —لا سيما الأمهات المعيلات، واللاجئات، والمهاجرات— من خلال تزويدهن بمهارات حياتية أساسية وكفاءات قابلة للتوظيف. يدعم هذا الدليل الميسرين في تنفيذ البرنامج بفاعلية عبر مناهج منظمة وتقنيات في الكوتشينغ ومارساتٍ دامجة. وقد صُمم الدليل ليكون عملياً وسهلاً الوصول وقابلًا للتكييف عبر بيئات تعلم متعددة. وهو موجه للميسرين/ات من مستشاري/ات التوظيف، والمدربين/ات، والمربيين/ات، والأخصائين/ات الاجتماعيين، مع مراعاة الخلفيات والاحتياجات المتباينة للمشاركين. يوفر الدليل إطاراً شاملاً وعملياً لإدارة الورشات وجلسات الكوتشينغ، جاماً بين المناهج المهيكلة، واستراتيجيات تحديد الأهداف، والممارسات الشاملة، والمقاربات المرتكزة على المعلمات.

تشمل العناصر الأساسية أدواتٍ لتشخيص الكفاءات والتطلعات الفردية، وأساليبٍ لتنمية الثقة والدافعة، وتمارين تعزّز الاندماج الاجتماعي وممارسات التواصل والاستعداد لسوق العمل. كما يقدم الدليل مبادئ التيسير الحساس للصداقة والتنوع الثقافي لضمان بيئة تعلم آمنة وداعمة.

وتحدد قابلية التكيف سمةً محورية في هذا الدليل، إذ يمكن مواهنته مع السياقات المؤسسية والثقافية واللغوية المختلفة، بما يمكن الميسرين/ات في شتى المناطق والمنظمات من تكييف الأنشطة والمضمون حسب الحاجة. سواء قُدم البرنامج في جلسات جماعية أو عبر كوتشينغ فردي، فهو يعزّز التمكين والمرونة والمواطنة الفاعلة، ويدعم مسارات النساء نحو الاستقلال الاقتصادي والاندماج الاجتماعي.

أهداف البرنامج والفئة المستهدفة

الأهداف:

- تعزيز المهارات الحياتية استناداً إلى إطار **LifeComp** الأوروبي.
- تنمية النمو الشخصي، والنقاء بالذات، والاستعداد لسوق العمل.
- دعم الاندماج في المجتمع وسوق العمل.

الفئة المستهدفة:

- النساء المستضعفات ، بما في ذلك المهاجرات والأمهات المعيلات واللاجئات.
- المتعلمات البالغات بمستويات تعليمية واحتياجات تعلم متعددة

الأسس النظرية

إطار **LifeComp**

يقسم الإطار إلى ثلاثة مجالات رئيسية: **المجال الشخصي** (مثل: التنظيم الذاتي)، **المجال الاجتماعي** (مثل: التعاطف)، و**مجال التعلم للتعلم** (مثل: إدارة التعلم). يُعد إطار **LifeComp** إطاراً أوروباً طوره المركز المشترك للبحوث (JRC) التابع للمفوضية الأوروبية لتعزيز الكفاءات الحياتية من أجل التعلم مدى الحياة. وقد صُمم لدعم نظم التعليم والتدريب في أوروبا عبر توفير مرجع مشترك لتطوير الكفاءات الشخصية والاجتماعية وكفاءات التعلم للتعلم.

يتكون **LifeComp** من ثلاثة مجالات مترابطة:

1. المجال الشخصي:

يركز على القدرة على فهم الذات وإدارتها. ومن كفاءاته الأساسية:

- **التنظيم الذاتي:** إدارة العواطف والأفكار والسلوكيات في مواقف مختلفة.
- **المرونة:** التكيف مع التغيير والتعامل مع عدم اليقين.
- **الرفاه:** الحفاظ على توازن صحي جسدي ونفسي وعاطفي.



2. المجال الاجتماعي

يركز على التفاعل الفعال مع الآخرين. ومن كفائه الأساسية:

- التعاطف: فهم مشاعر الآخرين ومشاركتها.
- التواصل: التعبير بوضوح والإصغاء النشط.
- التعاون: العمل بفاعلية مع الآخرين بأسلوب يحترم الجميع ويشركهم.

3. مجال التعلم للتعلم

يعزز التعلم الذاتي المستمر. ومن كفائه الأساسية:

- عقلية النمو: الإيمان بإمكانية تنمية القدرات عبر الجهد والمثابرة.
- التفكير النقدي: تقييم المعلومات والحجج بمنطقية.
- إدارة التعلم: وضع الأهداف، ومتابعة التقدم، والتأمل في النتائج.

الغاية والاستخدام:

يهدف إطار LifeComp إلى:

- مساعدة المربين/ات على تصميم خبرات تعلم تبني هذه الكفاءات.
- توجيه تطوير المناهج واستراتيجيات التعلم مدى الحياة.
- دعم الأفراد ليصبحوا متعلمين ذاتيين متكيفين ومسؤولين اجتماعياً في عالمٍ معقدٍ ومتغيرٍ.

نموذج الكوتشينغ GROW

- الهدف (Goal): تحديد الأهداف الشخصية والمهنية.
- الواقع (Reality): تقييم الوضع الراهن.
- الخيارات (Options): استكشاف المسارات والحلول الممكنة.
- الإرادة/الالتزام (Will): الالتزام بخطوات عملية للتنفيذ.

نموذج الكوتشينغ GROW: مقاربة منظمة للتنمية الشخصية والمهنية

في عصر يُعد فيه التطور الذاتي والقدرة على التكيف والتعلم المستمر عوامل حاسمة للرضا الشخصي والنجاح المهني، أصبحت نماذج الكوتشينغ أدواتٍ لا غنى عنها. ومن أكثر هذه النماذج شيوعاً وفاعلاً نموذج GROW—إطارٌ بسيط وقوى يساعد الأفراد والفرق على وضع أهدافٍ واضحة، وتقييم الواقع الحالي، واستكشاف استراتيجياتٍ ممكنة، والالتزام بأفعالٍ ملموسة. وقد طوره سير جون ويتمور وزملاؤه في ثمانينيات القرن الماضي، ليصبح حجر زاوية في كوشينغ الأداء عبر مجالات متعددة.

1. الهدف – توضيح المقصود

يمثل تحديد الهدف الخطوة الأولى والحسنة، إذ يوفر اتجاهًا واضحًا ومعنى للعمل. ويُحسن أن تكون الأهداف محددة وقابلة للقياس وممكنة التحقيق وذات صلة ومحددة بزمن (SMART) لضمان الوضوح والالتزام. فبدل قول: «أريد أن أكون قائداً أفضل»، قد يكون الهدف وفق منهجية GROW: «أرغب في تحسين مهارات إدارة فريقي لزيادة التفاعل الوظيفي بنسبة 20% خلال الأشهر الستة القادمة». يتيح هذا النوع من الأهداف تركيزاً أوضح ونتائج قابلة للقياس.

2. الواقع – فهم الوضع القائم

بعد تحديد الهدف، تأتي مرحلة استكشاف الواقع الحالي بصدق: أين يقف الفرد الآن؟ ما التحديات الداخلية والخارجية؟ ما المحاولات السابقة؟ وما الموارد أو المهارات المتاحة؟ ييسر المدرب هذا الاستكشاف بطرح أسئلة مفتوحة مثل: ما الذي يحدث الآن؟ ما الجهود التي بذلتها؟ ما العوائق التي تواجهها؟ يساعد هذا على تحديد الفجوة بين النتيجة المرجوة والحالة الراهنة، وعلى تأسيس قرارات لاحقة على معطيات واقعية.



3. الخيارات - توسيع البدائل

بعد وضوح الهدف والواقع، سُتكتشف الخيارات. ترکز هذه المرحلة على التفكير الإبداعي وتوليد مسارات متعددة للمضي قدماً، مع تشجيع التفكير خارج المألوف وموازنة الإيجابيات والسلبيات دون حكم مسبق. من الأسئلة الشائعة: ما الذي يمكن فعله للاقتراب من هدفك؟ ما البدائل الأخرى؟ من يمكنه دعمك؟ ما الموارد المتاحة؟ تمكّن هذه المرحلة الفرد من امتلاك قراراته وتوسيع أفقه.

٤. الارادة/الالتزام – تحويل الرواية إلى فعل

لترجم الرؤى إلى أفعال ملموسة: تحديد الخطوات، والداول الزمنية، ومؤشرات النجاح. يقرر المترتب ما الذي سيفعله، ومتى، وكيف سي quis الققدم، وما الدعم المطلوب. تعزز هذه المرحلة المسائلة، وتحول الأهداف الكبيرة إلى مهام قابلة للتنفيذ.

فوائد وتطبيقات نموذج GROW

تمثل قوة النموذج في بساطته وقابليته للتطبيق في سياقات متعددة: من الكوتشينغ التنفيذي والتعليم إلى قيادة الفرق والتطوير الشخصي. فهو يعزز التفكير المنظم، ويرفع الوعي الذاتي، ويدعم الاستقلالية. كما ينمي مهارات الكوتشينغ لدى القادة، ويمكنهم من تمكين فرقهم بدل الالتفاف بالتجويف المباشر. في البيئات التعليمية، يساعد الطلبة على تحديد أهدافهم الأكademية والمهنية؛ وفي أماكن العمل يدعم إدارة الأداء وحل النزاعات وتطوير القيادة؛ كما يخدم الكوتشينغ الحياتي والإرشاد النفسي.

الخلاصة

يُوفّر نموذج **GROW** خارطة طريق واضحة وعملية لتحقيق الأهداف والنمو الشخصي. فمن خلال مراحله الأربع—الهدف، الواقع، الخيارات، الإرادة—يعزّز الوضوح والتأمل الذاتي وحل المشكلات والالتزام. وتكمّن فاعليته في مرونته وقدرته على تمكين الأفراد من امتلاك مسارات تطويرهم، مما يجعله أداة محورية للمدربين والقادة والمربّين وكل من يسعى إلى إلقاء طفقات الآخرين.

هيكلة البرنامج

يتكون البرنامج من 9 أنشطة، يركّز كلّ منها على مهارة حياتية مختلفة:

- | | |
|----------------|----|
| التنظيم الذاتي | 1. |
| المرونة | 2. |
| الرفاہ | 3. |
| التعاطف | 4. |
| التواصل | 5. |
| التعاون | 6. |
| عقلية النمو | 7. |
| التفكير النقدي | 8. |
| ادارة التعليم | 9. |

تضمّم كل حسّة بين 30-40 دقيقة، ويمكن تكثيفها للتفصّل عن بعد أو حضورياً أو بصيغة مدحّمة

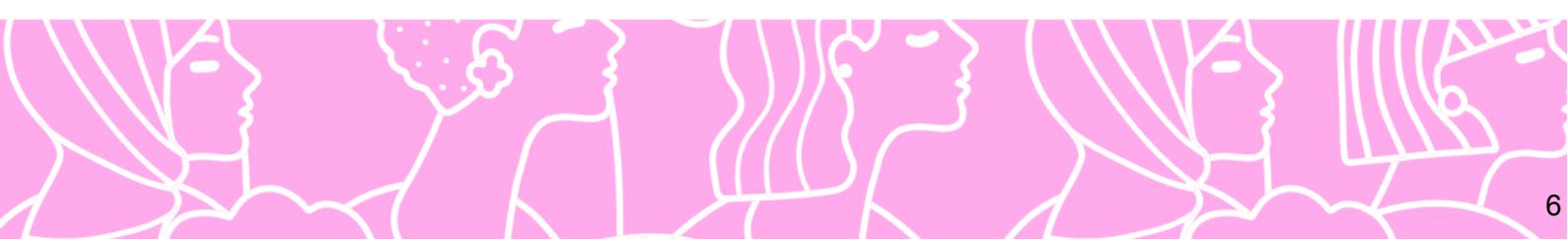
إرشادات التسليم

- الاستعداد عبر مراجعة نموذج تخطيط النشاط والمواد المطلوبة.
 - وضع قواعد أساسية للتواصل القائم على الاحترام.
 - التحلي بالإصغاء الفعال والدعم.
 - تشجيع المشاركة مع احترام خصوصية المتدربات.
 - تقديم تغذية راجعة وتعزيز إيجابي بشكل منظم.

التسهيل أبعد من مجرد قيادة نشاط جماعي؛ فهو عملية مقصودة تهدف إلى تمكين المشاركات، وتحفيز الحوار، وتهيئة بيئة آمنة داعمة للتعلم والنمو. سواء كان في صٌف دراسي أو ورشة عمل أو مجموعة مجتمعية أو تدريب مهني، فإن التسهيل الفعال يعتمد على التحضير، ومهارات التواصل، والحساسية لديناميات المجموعات. وتعرض الفقرات التالية إرشاداتٍ محوّرة للتسهيل، تشمل الإعداد المسبق، والتواصل المحترم، والإصغاء الفعال، وتشجيع المشاركة، وأهمية التغذية الراجعة—وكلها تسهم في تجربة تعليمية ناجحة وذات معنى.

١. الإعداد: تأسيس الأرضية

يبدأ التيسير الناجح بإعدادٍ متقن: مراجعة نموذج النشاط وفهم أهداف التعلم والتأكد من توافر جميع المواد. يتاح الإعداد للميسر قيادة المجموعة بثقة أكبر والتكيف مع التحديات. كما يشمل التعرف إلى خلفيات المشاركات واحتياجاتهن وتوقعاتهن لتكيف الجلسة على نحو مناسب. ويتضمن التخطيط استباق الأسئلة المحتملة وديناميات المجموعة والاستجابات العاطفية للموضوعات الحساسة.



2. وضع قواعد التواصل: الاحترام أساس المشاركة

تبدأ البيئة الشاملة باعتماد قواعد واضحة يُستحسن صياغتها بمشاركة المتدربات: كإتاحة الحديث لشخص واحد في كل مرة، والإصغاء دون مقاطعة، والحفظ على السرية، واستخدام عبارات «أنا» للتعبير عن التجربة الشخصية بدل التعليم. ترسّخ هذه القواعد الثقة والأمان النفسي—وهما عنصران حاسمان للحوار المنفتح، خاصةً في المجموعات المتنوعة أو الهشة—وتؤكّد أن لكل صوت قيمته وأن النقاش يجب أن يظل صادقاً ومحترماً.

3. الإصغاء الفعال: بناء الثقة والاتصال

لا يقتصر دور الميسّر على التحدث؛ بل يشمل الإصغاء بتأنٍ وتعاطف. يتطلّب الإصغاء الفعال إيلاء المتحدث كامل الانتباه، واستخدام الإشارات اللفظية وغير اللفظية لإظهار التفاعل، وعكس ما فيّل للتأكد من الفهم. يبني ذلك الثقة ويُشعر المشاركات بقيمة مساهماتهن، كما يساعد على قراءة ما وراء الكلمات والتعرّف إلى المشاعر الكامنة والاستجابة لاحتياجات المجموعة في حينها.

4. تشجيع المشاركة: موازنة الأمان والإدماج

على الميسّرين تشجيع المشاركة مع صون الخصوصية والحدود الشخصية. فليس كلّ فرد مستعداً للبوح، خصوصاً عند تناول موضوعات شخصية أو حساسة. لذا يفيد إتاحة قنوات شفوية وكتابية وسرية للمشاركة—مثل مجموعات صغيرة، أو تأملات مكتوبة، أو مداخلات مجهلة—لجعل المشاركة أكثر يسراً. ويعني التشجيع الاعتراف بمساهمات الجميع دون ضغط أو إكراه، وتحقيق توازن بين التحفيز وصون الاختيار الفردي.

5. التغذية الراجعة والتعزيز: دعم التموّل

ينبغي أن تكون التغذية الراجعة بناءةً، وفي وقتها، ومحددة، وموجّهة للنمو لا للحكم. عند طرح الأفكار أو خوض المخاطرة أو تحقيق تقدّم، يستحسن الإقرار بهذه الجهود وتشجيعها. كما أن التغذية الراجعة طريق ذو اتجاهين؛ فمن المهم أن يطلب الميسّر تقييم أدائه وأن يبقى منفتحاً على التعديل. تسهم عبارات التأكيد وتلخيص الدروس والاحتفاء بالتقدم في رفع الدافعية وترسيخ المكتسبات.

تعليمات الأنشطة (نظرة عامة)

يتبع كل نشاط بنية موحدة:

العنوان والهدف •

ما الذي سيتعلّمه المشاركات •

المواد المطلوبة •

خطوات التنفيذ التفصيلية •

إرشادات التنفيذ (عن بعد، حضوري، مدمج) •

المخرجات المتوقعة •

التقييم والتأمل •

موارد إضافية •

ينبغي على الميسّرين مراجعة جميع الخطوات مسبقاً وتكييف المواد للاستخدام المحلي.

صيغ التنفيذ

عن بعد:

- استخدام أدوات مثل: Zoom، Google Docs، وJamboard.
- ضمان سهولة الوصول (ملاءمة الهاتف، والترجمة/الترجمة النصية).



حضورياً:

- طباعة المواد، واستخدام لعب الأدوار، وتصميم مهام جماعية.
 - مدمجاً:
 - الجمع بين جلسات مباشرة ومهام ذاتية التعلم.
 - استخدام منصة أو أجندة مطبوعة لتنبيه التعلم.
- استراتيجيات الانخراط والتحفيز**

- استخدام كاسرات الجليد والأنشطة المنشطة.
- مشاركة قصص شخصية وأمثلة من الواقع لتقرير المحتوى.
- الاحتفاء بالإنجازات الصغيرة لبناء الثقة والزخم.
- تقديم الثناء والتشجيع بشكل منتظم.
- توظيف الوسائل البصرية والأساليب التفاعلية.

يُعد تحفيز المشاركات والحفاظ على انخراطهن عنصرين حاسمين في التيسير والتدرис الفعال. فالمطلوب بيئة تُلهم الأفراد وتشركهم وتشعرهم بالانتماء. ويُسهم الانخراط العاطفي والمعرفي والاجتماعي في استدامة الانتباه وتعزيز الفهم وترسيخ الالتزام بالتعلم. وتستعرض الفقرات التالية استراتيجيات عملية لتعزيز الدافعية والانخراط، مثل كاسرات الجليد، وسرد القصص، والتذكرة، والثناء، والأدوات القناعية.

1. تمارين كسر الجليد ومحفزات الطاقة: خلق التواصل والراحة

تُخفّف هذه التمارين التوتر، وتعرف المشاركات إلى بعضهن، وتوسّس شعوراً بالمجتمع. قد تكون مرحة خفيفة أو تأملية ذات معنى، مثل: ألعاب الأسماء، أو «حقيقة وكتبة»، أو تمارين حركة بسيطة. كما تُعيد المنشطات إحياء التركيز خلال الجلسات الطويلة أو بعد الاستراحات عبر أنشطة قصيرة بدنية أو ذهنية (تمارين تمدد، أسلمة سريعة، تحديات جماعية).

2. مشاركة القصص والأمثلة الواقعية:

جعل المحتوى قريراً السرد أداة قوية للاتصال والتعلم. عندما يشارك الميسرون تجارب شخصية أو حالات واقعية، يكتسب المحتوى طابعاً إنسانياً ويشير صدىً عاطفياً، ما يعزّز التذكر والاتصال بالخبرة. كما يشجع ذلك المشاركات على مشاركة تجاربها، ويعزّز الثقة ويفوّض قيمة خبرات الجميع.

3. الاحتفاء بالإنجازات الصغيرة: بناء الثقة والزخم

الاعتراف بالإنجازات الصغيرة أساسى لاستدامة الدافعية، خصوصاً في البرامج الممتدة أو عند تناول موضوعات صعبة. فإكمال مهمة، أو طرح فكرة جديدة، أو الجرأة على التحدث—كلها محطات تستحق التقدير. قد يكون الاحتفاء شفهياً، أو برموز تحفيزية، أو بتصفيق بسيط، أو بمجرد تسمية الإنجاز، مما يخلق حلقة تغذية إيجابية تعزّز الجهد وتدعم عقلية النمو.

4. الثناء والتشجيع: ترسیخ مناخ داعم

الثناء المنتظم يقلل من الخوف من الخطأ ويعزّز الثقة بالنفس. ويُستحسن أن يكون التقدير محدداً لا عاماً—مثلاً: «قدرتُ ربطك المفيد بين هذه الفكرة ونقاشنا السابق» أوقع أثراً من «عمل رائع». ويجب أن يكون التشجيع دامجاً ومنصفاً ليشعر الجميع بأنهم مرئيون ومدعومون.

5. الوسائل البصرية والأساليب التفاعلية: تعزيز الفهم والمشاركة

تسهم الشرائح والرسوم والصور والفيديوهات في توضيح المعلومات المعقدة وخدمة المعلمات البصريات، كما تضفي تنوعاً يكسر رتابة الشرح اللظي. وإلى جانب الوسائل، تعزّز الأساليب التفاعلية—مثل العمل الجماعي، ولعب الأدوار، والنقاشات، والأدوات الرقمية (استطلاعات، اختبارات قصيرة، لوحات تعاونية)—التحول من التأثير السلبي إلى التعلم النشط، وتدعم التعاون وأنماط التعلم المختلفة.

التقييم وإبداء الرأي

- استخدام أدوات التقييم الذاتي وسجلات التأمل.
- جمع ملاحظات المشاركات شفهياً وكتابياً.
- تضمين فحوصات تكوينية: اختبارات قصيرة، وتأملات.
- تعديل الأنشطة بناءً على استجابات المشاركات.



يشكّل التقييم والتغذية الراجعة عنصرين أساسين في أي برنامج تعليمي أو تدريبي فعال؛ فهما لا يقيسان التقدّم والمخرجات فحسب، بل يدعمان التحسين المستمر لدى المشاركات والميسّرين. ومن خلال أدوات التقييم الذاتي، وملحوظات المشاركات، والتقويم التكويني، يمكن خلق بيئة تعلم مرنة تستجيب لاحتياجات المشاركات وتجاربهن. وتعرض الفقرات التالية استراتيجياتٍ مهورية لتنفيذ التقييم والتغذية الراجعة، مع التركيز على التأمل الذاتي، وصوت المعلمات، والتقويم التكويني، والتسهيل التكيفي.

1. أدوات التقييم الذاتي وسجلات التأمل: تعزيز ملكية التعلم

يشجّع التقييم الذاتي المشاركات على تحمل مسؤولية رحلتهن التعليمية. وتساعد سجلات التأمل والمذكرات والقوائم المرجعية على تحديد نقاط القوة ورصد التحديات وتتبع التقدّم. تساهم هذه الأدوات في تنمية المهارات ما وراء المعرفة الضرورية للتعلم مدى الحياة.

أسئلة إرشادية ممكنة:

- ماذا تعلمتُ اليوم؟
- ما الجزء الأكثر معنى بالنسبة لي؟ ولماذا؟
- ما القوة الشخصية التي استخدمتها خلال الجلسة؟
- ما الذي سأفعله بشكل مختلف بعد اليوم؟

2. ملاحظات المشاركات: الإنصات لصوت المعلمات

يوفر جمع الملاحظات الشفهية والكتابية رؤى ثمينة حول فعالية الجلسة أو البرنامج. يمكن استخدام استبيانات قصيرة، أو بطاقات تعليقات مجهرولة، أو نقاشات جماعية، أو مقابلات فردية. من الأسئلة: ما الأكثر فائدة اليوم؟ ما الذي يمكن تحسينه؟ هل شعرت بأن صوتك مسموع ومقدر؟ يتبع التغذية الفورية التعديل اللحظي، ويمكن المشاركات من الإسهام في تشكيل التجربة التعليمية.

3. الفحوصات التكوينية: متابعة التقدّم أثناء العملية

بدلاً من انتظار التقييم الختامي، تسمح التقييمات التكوينية برصد الفهم طوال مسار التعلم: مثل الاختبارات السريعة، والتأملات الجماعية، والاستطلاعات الوجيز، والفحوصات غير الرسمية. الغرض ليس وضع درجات، بل كشف مواطن القوة ونقاط الغموض لضبط الإيقاع وتقديم التوضيحات.

4. تكييف الأنشطة بناءً على التغذية الراجعة: المرونة والاستجابة

التيسيّر الفعال منّ بالضرورة. ومع إنصات الميسّر للتغذية الراجعة وملحوظاته استجابات المشاركات، يمكن تعديل الأنشطة أو الزمن أو الأساليب لتلبية الاحتياجات بشكل أفضل—كريادة وقت النقاش، أو تبسيط التعليمات، أو إدراج نشاط جديد لإعادة تنشيط المشاركة. تعكس هذه الاستجابة احتراماً لعملية التعلم وتعزّز الثقة وتدعّم التحسّن المستمر.

استكشاف المشكلات والحلول (Troubleshooting)

قسم مخصص لتحديد التحديات الشائعة أثناء التنفيذ وسبل معالجتها بفعالية.

دراسات حالة ومارسات ناجحة

دراسة حالة 1: طورت سيدة مهاجرة مهاراتها التواصلية وحصلت على وظيفة بدوام جزئي بعد إتمام البرنامج.

دراسة حالة 2: طبقت أم معيلة مبادئ أهداف SMART من نشاط «عقلية النمو» لاستئناف مسارها التعليمي.

ولاحظ الميسّرون أنّ الجمع بين الجلسات عبر الإنترنـت والحضورـية حسـن معدلات الاستبقاء.

تقدّم دراسات الحالـة ونمـاذج الممارسـات الجـيدة رؤـى قيمة حول كـيفية تـرجمـة البرـامج التعليمـية والتـمـكـينـية إـلى نـتـائـج مـلمـوـسةـ. فـهي تـظـهـرـ الآـثـرـ المـلمـوسـ لـلتـخلـلاتـ المـصـمـمةـ جـيدـاـ، وـتـسـلـطـ الضـوءـ عـلـىـ الأـسـالـيـبـ الفـعـالـةـ، وـتـلـهـمـ مـزـيدـاـ مـنـ التـطـوـيرـ. وـفيـ سـيـاقـ البرـامـجـ الدـاعـمـةـ لـلنـسـاءـ المـعـرـضـاتـ لـلـهـشـاشـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ أوـ الـاقـصـادـيـةـ، تـكـشـفـ هـذـهـ الـدـرـاسـاتـ عـنـ تـحـوـلـاتـ فـرـديـةـ وـاسـتـراتـيجـيـاتـ رـئـيـسـيـةـ تـدـعـمـ النـجـاحـ. وـيـسـتـعـرـضـ هـذـهـ الـقـسـمـ مـثـالـيـنـ تـوـضـيـحـيـنـ وـيـنـوـهـ بـرـؤـيـةـ تـطـبـيقـيـةـ لـفـعـالـيـةـ التـعـلـمـ المـدـمـجـ.



دراسة حالة 1: تمكين التواصل من أجل التوظيف

التحقت إحدى المشاركات—وهي سيدة مهاجرة بالبرنامج بثقة محدودة في قدراتها اللغوية والتواصلية، ما كان يشكل عائقاً كبيراً أمام فرص توظيفها. ومن خلال جلسات تدريبية موجهة ركزت على مهارات التواصل والتعبير الذاتي والاستعداد للمقابلات، طورت تدريجياً ثقفتها بنفسها وقدرتها على عرض نقاط قوتها وتفاعل بفاعلية في البيئات المهنية. وبعد إتمام البرنامج، نجحت في الحصول على وظيفة بدوام جزئي، وهو تقدم مهم نحو الاستقلال الاقتصادي والاندماج الاجتماعي. تُبرّز هذه الحالة قوّة التدخلات المتخصصة في المهارات ضمن بيئة تعليمية داعمة.

دراسة حالة 2: إعادة بناء الطموح عبر تحديد الأهداف

واجهت مشاركة أخرى—أم مغيرة—توقفاً في مسارها التعليمي بسبب تحديات شخصية ومالية. وخلال البرنامج تعرّفت في نشاط «عقلية النمو» إلى مفهوم أهداف SMART (محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، ذات صلة، مؤطرة زمنياً). وبمساندة الميسّرة، حددت طموحاً طالما راودها: العودة إلى الدراسة وإكمال التعليم الثانوي. وباعتماد إطار SMART أعدّت خطة واقعية قابلة للتنفيذ تتناسب مع مسؤولياتها الحياتية والأسرية. وبعد أشهر من إنهاء البرنامج، التحقت بدوره تعليمية للكبار، لتطّبع أولى خطواتها نحو تطور تعليمي طويل الأجل.

ممارسة ناجحة: قوّة التعلم المدمج

لاحظ الميسّرون عبر عدة دورات تحسّناً ملحوظاً في استبقاء المشاركات عند اعتماد نهج التعلم المدمج—الذي يجمع بين جلسات عبر الإنترنت وأخرى حضورية. فقد وفرت الوحدات الإلكترونية مرونةً مكنت المشاركات من التعلم وفق وثيرتهن الذاتية مع التزامات الأسرة والعمل، بينما عزّزت الجلسات الحضورية حسّ الانتماء والمساءلة والاتصال الوجدني. تبيّن أن هذا الأسلوب فعال على نحو خاص للنساء ذوات الحركة المحدودة، أو المقيمات في مناطق ريفية، أو اللواتي يوازنّ بين أدوار الرعاية والعمل؛ إذ أتاح انخراطاً مستمراً وتعلّماً أعمق ودعمًا نظيرياً أقوى، ما جعله سمةً بارزة في نجاح البرنامج.

أدوات ونماذج إضافية

أدوات:

- قالب تخطيط الأنشطة.

- دفاتر/سجلات التأمل.

- ورقة موجزة لإطار LifeComp.

مراجع:

- إطار European LifeComp

- .(GROW) Coaching Tools Company (منهجية)

- أفضل الممارسات في تعليم الكبار.

الملحق 1: قالب تخطيط النشاط

(استخدم هذا القالب لبناء كل جلسة وفق تصميم أنشطة WP3)

المحتوى

القسم

مثال: «تنمية التعاطف عبر الإصغاء النشط»

عنوان النشاط

مثال: التعاطف (المجال الاجتماعي)

كفاءة LifeComp

ما المهارة أو التحول المنشود؟

الهدف

ما الذي يفترض تحقيقه بنهاية النشاط؟

ناتج التعلم المتوقع

أوراق عمل، أفلام، مطبوعات، فيديوهات، أدوات رقمية، إلخ.

المواد المطلوبة

عن بعد / حضوري / مدمج

الصيغة

40–30 دقيقة

المدة

- خطوات التنفيذ بالتفصيل
1. كسر الجليد
 2. المهمة الرئيسية
 3. النقاش الجماعي
 4. التأمل

نصائح للميسّر/ة | توجيهات حول النبرة واللغة وأساليب الانخراط
خيارات التكيف | لمستويات الإلام المنخفضة بالقراءة، أو دون تقنيات، أو لاختلاف الخلفيات الثقافية
أسلوب التقييم | سجل التأمل، تغذية راجعة جماعية، بطاقات الخروج
موارد للمتابعة | مقالات، فيديوهات، أدوات تتبع الأهداف

الملحق 2: نموذج «مذكرة التأمل»

(للتقييم الذاتي للمشاركة وتأمل الميسرة)

الاسم: _____ التاريخ: _____

عنوان النشاط: _____

1. ماذا تعلمتُ اليوم؟

2. ما الجزء الأكثر معنى بالنسبة لي؟ ولماذا؟

3. ما القوة الشخصية التي استخدمناها خلال الجلسة؟

4. ما الذي سأقوم به بشكلٍ مختلف بعد اليوم؟

5. كلمة واحدة تصف شعوري بعد هذه الجلسة:

الملحق 3: ورقة موجزة لإطار LifeComp

(للميسّرين والمشاركات – متوافقة مع الأنشطة التسعة في الحزمة *(WP3)*)

فيما يلي ترجمة الجدول إلى العربية مع الحفاظ على المعنى التربوي والمهني الدقيق:

المجال	التعاطف	الكتافة	النشاط التنموجي	التقنيات المستخدمة
الشخصي	الرفاه الشخصي	الضبط الذاتي	خربيطة المشاعر، كتابة اليوميات	تحليل <i>SWOT</i> ، التصور الذهني
الاجتماعي	ال التواصل	المرونة	تمثيل أدوار لسيناريوهات التغيير	نموذج <i>GROW</i> ، مناقشة حول المرونة
التعلم للتعلم	التعاون	الابتكار النّقدي	كتابة يوميات الامتنان، وضع رسالة شخصية للحياة	تأملاليومي، تمارين الوعي الذهني (اليقطة)
التعلم للتعلم	تحدي جماعي، تفاوض على الأدوار	عقلية النمو	أزواج الاستماع، مشاركة الفصص	الإصغاء الفعال، تبني وجهات نظر الآخرين
التعلم للتعلم	إدارة التعلم	SMART	تدريب على الحزم في التواصل	دائرة التغذية الراجعة، استخدام عبارات “أن...
التعلم للتعلم	ألعاب حل المشكلات	تحديد الأهداف بطريقة	تحدي جماعي، تفاوض على الأدوار	أدوات حل النزاعات، مهام جماعية
التعلم للتعلم	سجلات التقييم الذاتي	ألعاب حل المشكلات	ألعاب حل المشكلات	تابع التقدم اليومي، تحديد العوائق
التعلم للتعلم	إداره التعلم	تحديد الأهداف بطريقة	تحديد الأهداف بطريقة	أشجار القرارات، تحليل المواقف
التعلم للتعلم	تحديد الأهداف بطريقة	تحديد الأهداف بطريقة	تحديد الأهداف بطريقة	أهداف التعلم، التأمل الذاتي



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

PROJECT NUMBER: 2023-1-ES01-KA220-ADU-000152834

Follow Us on Social Media



WomenUp