بمعنى آخر

أبجديات التيسير

بمعنى آخر

أبجديات التيسير

يهدف دليل أساسيات التعلم غير الرسمي والتيسير ونظرية التدريب إلى إدراك تنوع تلك المفردات التربوية، التي نادرا ما تستخدم بمعانيها الفعلية، أو يتم تجاهلها بسبب غموض معناها. يوفر هذا الإصدار أيضاً وصف مفصل لبعض المنهجيات التي من شأنها أن تساعد الميسرين في تصميم عمليات التعلم الخاصة بهم بطريقة أكثر فعالية وشمولاً.

تم إصدار الدليل بالتعاون بين

INSHA OSVITA

MitOst

داخل نطاق

THEODOR HEUSS KOLLEG

وبدعم من

Robert Bosch Stiftung

تم تعديل الدليل وترجمته من إصدار اللغة الإنجليزية "In other words..ABC of facilitation" الصادر عن منظمة ميت أوست في نطاق مشروع "مستقبلي" التونسي، والذي تم تعديله وترجمته بدوره من الإصدار الأوكراني "ТОБТО" الصادر عن Insha Osvita داخل نطاق مشروع الحوار من أجل التغيير.

Kairo, Tunis, Berlin 2020

(pdf) ISBN: 978-3-944012-47-6
(نسخة مطبوعة)ISBN: 978-3-944012-50-6

جميع الحقوق محفوظة
منظمة ميت أوست ببرلين ©

تأليف وتحرير: نتاليا ترامبوفيتسكا
التعديل والترجمة للغة الانجليزية: ألونا كرافي
تصميم: أولجا زاركو
تصحيح لغوي: كاندس هيتشلر
تحت إشراف: ليبيّا مولينكامب - ملاوينا فيندريش

التعديل والترجمة للغة العربية: صفا حرك - سلسبيل صلاح
تصحيح لغوي: ماندي فهمي

تعديل التصميم للغة العربية: هالة الشابي

معلومات ببليوجرافية عن المكتبة الوطنية الألمانية
المكتبة الوطنية الألمانية قامت بتسجيل هذا الإصدار في سجل المراجع الوطنية الألمانية
يمكن العثور على البيانات التفصيلية للمراجع على dnb.de

معلومات عن ميت أوست

تقوم منظمة ميت أوست بربط المواطنين الفاعلين في شبكة منفتحة ومتنوعة بأوروبا والبلاد المجاورة. تشجع ميت أوست الأنشطة وتقوم بتنفيذ برامج تعزز من التبادل الثقافي، والمواطنة الفعالة، والتعايش الاجتماعي، والتنمية الريفية والحضرية المستدامة - ما بعد الحدود الثقافية والقطاعية واللغوية
mitost.org

A B C D E F G H I J K L

8 الاستماع النشط Active listening
9 أندراجوجيا (تعليم الكبار) Andragogy

10 الانعكاف/ الاسترسال Being in a state of flow
10 نموذج برلين Berlin Model
11 العصف الذهني Brainstorming

13 التوجيه Coaching
13 التيسير المشترك Co-facilitation
14 المهارة / الكفاءة Competence
15 عوامل الكفاءات Competencies
16 النزاع Conflict
17 البنائية Constructivism
17 التفكير الناقد Critical Thinking
18 التفكير الابتكاري/الإبداعي Creative Thinking

19 فن التعليم Didactics
20 التنوع Diversity
20 التعلم الديناميكي/المرن Dynamic learning

22 الذكاء العاطفي Emotional intelligence(EI)
23 المواجدة/التعاطف Empathy
24 منشط / لعبة تنشيطية Energizer
24 تأثير اليوريكا "وجدتها!" Eureka effect
25 التقييم Evaluation
25 التعلم التجريبي Experiential (empiric) learning

26 التيسير Facilitation
26 التغذية الراجعة (فيدباك) Feedback
26 التعليم الرسمي Formal education

27 التعليم بالألعاب Gamification
27 الحساسية الجندرية (الوعي بالنوع الاجتماعي) Gender sensitivity
28 ديناميكية المجموعة Group dynamics

30 التعليم الشمولي Holistic education
31 التربية الإنسانية Humanistic pedagogy

32 مسار التعلم الفردي Individual learning path
32 التعليم غير النظامي Informal education
33 الدمج / الشمول / الاحتواء Inclusion

34 المعرفة Knowledge
35 دائرة كولب Kolb's cycle

36 التعلم بالممارسة Learning by doing
36 التعلم مدى الحياة (التعلم الدائم) Lifelong learning
37 منطقة التعلم Learning zone

38 الوساطة Mediation
38 الدعم والإرشاد Mentoring
39 المستوى الفوقي للتأمل Meta level
39 إدارة الجلسة / تنسيق حلقة النقاش Moderation
40 متعدد الأدوار Multiplier

41 التعليم غير الرسمي Non-formal education
42 التواصل اللاعنفي Non-violent communication

43 المشاركة Participation
43 من قرين إلى قرين / تعليم الأقران Peer-to-peer
43 الاستباق Pro-activity

44 التأمل Reflection

45 المهارات Skills
45 التنشيط الاجتماعي Social animation
46 جلسة استراتيجية Strategic session

47 مؤسسات فيروزية Teal organizations
48 التفاعل المتمركز حول الموضوع
Theme-centered interaction
49 التدريب Training

50 القيم Values
50 التمثيل البصري Visualization

كلمات تقديمية

لكل مجال في الحياة الإنسانية لغة خاصة به تتكون من كلمات قد نشعر أنها غامضة وأحيانا مقدسة بشكل ما. الدخول في مجتمع جديد والاستماع إلى ما يقوله "السكان المحليين" قد يدفعنا غالباً إلى سؤال "مم..لكن ما الذي تقصدونه تحديداً؟"

وبالمثل يقوم مجال التعليم الغير رسمي بتطوير لغته الخاصة. يتم وصف تلك اللغة من خلال مفردات حية جدا وتتقاطع مع تخصصات أخرى، تلاحق كلمات من لغات أخرى وتقوم بتحويلها.
أحياناً ما تكون مصطلحات تلك اللغة مبهمة، ونجد أن الفهم الدقيق لمعناها يعتمد على السياق.

من خلال هذا الدليل نهدف إلى إمداد المدربين والميسرين وغيرهم من القائمين على نشر أفكار ومنهجيات التعليم الغير رسمي في العالم العربي وخارجه، بفهم مشترك للمصطلحات والمفاهيم المختلفة.

فيما يتعلق بصيغة النص (مذكر/مؤنث) فقد قمنا باستخدام المذكر أحياناً، والمؤنث أحياناً أخرى، أو صيغة متنوعة مثل الجمع أو البناء للمجهول. ذلك لمحاولة تحييد نص الدليل عن طريق التنقل بين الصياغات المختلفة لتشجيع القراء على التأمل في مواقفهم من قضايا التمييز على أساس النوع من خلال نص موجه للجميع.

هذا الدليل هو ترجمة للإصدار الأصلي "ТОБТО" الصادر عن Insha Osvita داخل نطاق مشروع الحوار من أجل التغيير. ومن المفترض أن يتم توفيره للفاعلين في المجال كدليل مفتوح المصدر.

فكرة صناعة الدليل هي وليدة الاحتياج إلى توضيح بعض مصطلحات والكلمات الأساسية. يقصد بهذا الإصدار أن يعد كأبجديات لمن دخلوا حديثاً مجال التعليم الغير رسمي، الميسرين، والخبراء الممارسين الناشطين لمدة طويلة.

استماع نشط Active listening

أسلوب للتواصل يعزز قبول المستمع مسؤوليته الشخصية عن ما يصغي إليه. كما يساعد على تحقيق فهم أفضل للحالة النفسية لشريك المحادثة وأفكاره ومشاعره. تتضمن أدوات الاستماع النشط: التوكيد، والتحديد، والتأكد من معنى الرسالة وهدفها. ومن تقنيات الاستماع النشط: الصمت لفترات قصيرة، والتحديد، والترديد، وتطوير الفكرة، والرسالة المرتبطة بالإدراك، وملاحظة تطور المحادثة.



قدم كلاً من كارل روجرز وريتشارد فارسون مصطلح الإستماع الفعال Active listening عام 1957

أندراجوجيا (تعليم الكبار) Andragogy

نظرية عن تعليم الكبار تتعامل مع أنماط محددة للمعرفة والمهارات التي يكتسبها الشخص البالغ من خلال عمليات التعلم المختلفة.

يمكن صياغة النقاط الرئيسية للأندراجوجيا كالتالي:

- المتعلمة البالغة تلعب دور أساسي في عملية التعلم الخاصة بها.
- المتعلمة البالغة تسعى جاهدة لتحقيق الذات والاستقلالية الذاتية.
- لكل متعلمة بالغة التجربة الحياتية الخاصة بها التي يمكن استخدامها كمصدر مهم للتعلم - لنفسها وللآخرين.
- تتعلم البالغة لمواجهة تحد معين، وذلك من أجل الوصول لهدف مهم.
- تتوقع البالغة استخدامات فورية للمعرفة والمهارات والخصائص المكتسبة من عملية التعلم.
- يتم وضع النشاط التربوي للمتعلمين الكبار إلي حد كبير على أساس الوقت والمساحة والعوامل المرتبطة بأنماط المعيشة، علاوة على العوامل المهنية والاجتماعية، التي يمكنها كبح عملية التعلم أو تعزيزها وتشجيعها.
- يجب تصميم عملية التعلم على أنها تفاعل مشترك بين المتعلمين الكبار وبين المعلمين.

الانعكاف/ الاسترسال Being in a state of flow

الحالة النفسية التي تتميز بحالة التركيز القصوى والاندماج في النشاط الحالي. يمكن الوصول إلى حالة الانعكاف عندما يرتفع مستوى التحدي الجاري ومستوى القدرات، وعندما تكون مهارات وقدرات الشخص كافية لمجاراة التحدي.

قدم عالم النفس ميهالي تشيكزنتميهالي Mihaly Csikszentmihalyi مصطلح الاسترسال والانعكاف flow عام 1975م.

نموذج برلين Berlin Model

أداة تخطيط للأحداث التربوية أو التعليمية تتكون من أهداف التعلم ومحتواه وأساليبه، بالإضافة إلى اختيار الأدوات حسب الحاجة. يمكن استخدام تلك الأداة للتخطيط للحدث التعليمي كله أو للجلسات المنفردة. تتمثل الفكرة الرئيسية وراء نموذج برلين في بدء مثل هذا التخطيط بالعمل على تطوير الأهداف وتوضيح المحتوى بدلاً من البحث عن أساليب منفردة.

* قام باول هايمان بتطوير هذا النموذج في مدينة برلين أثناء فترة الستينات (-1960 1969).

العصف الذهني Brainstorming

منهجية لتحفيز النشاط الإبداعي، تستخدم لتوليد الأفكار واكتشاف الحلول المبدعة وإظهارها. عادة ما يستخدم هذا المصطلح بمعنى "توليد الأفكار". ومع ذلك، للعصف الذهني أسلوب محدد يتم تنفيذه باتباع الخطوات التالية:

1. صياغة السؤال و/أو المشكلة التي تحتاج إلى حل.
2. توليد الأفكار. تشجع الميسرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من المتغيرات بغض النظر عن مدى واقعيتها أو ارتباطها بالفكرة الأساسية. لا مجال أو حاجة لنقد الأفكار في هذه المرحلة.
3. تجميع الأفكار وتصنيفها وتحليلها، ثم اختيار أنسبها.

يمكن تيسير العصف الذهني بأكثر من طريقة، لكن هناك قاعدتين أساسيتين يجب وضعهما في الاعتبار:

- النظر للأمور دون إصدار الأحكام.
- قاعدة "كلما زاد العدد زادت الجودة"

في كتابه "دليل الميسر لاتخاذ القرار التشاركي"، قام "سام كانر" بصياغة التوصيات التالية لميسري جلسات العصف الذهني:

- تعاملي مع الأفكار السخيفة بنفس طريقة تعاملك مع الأفكار الجادة.

- انتظري الجولة الثانية للخروج بأفكار خلاقة بعد الانتهاء من تحديد الأفكار الواضحة (المتوقعة).

- عدم الحكم على أي تصريحات/مشاركات، سواء بشكل لفظي أو حتى غير لفظي.

- استرجعي دائماً الصياغة الأساسية للمشكلة أو السؤال محل النقاش.

- شجعي المجموعة على الانتباه والمبادرة، وتجنبي الضغط عليها.

- ادعمي المشاركة وقومي بإتاحة فرص التحدث لجميع المشاركين في عملية العصف الذهني.

قام بتطوير تلك المنهجية "أليكس أوزبورن" المسئول التنفيذي عن الإعلانات الأمريكية عام 1953.

التوجيه Coaching

نوع خاص من الاستشارة يعتمد على جهد العميل وإمكانياته. لا يعطي الموجه أي إجابات أو حلول جاهزة للتحديات التي يقابلها العميل، لكنه يرشد العميل حتى يستطيع اتخاذ قراراته بنفسه. كما أن الموجه ينظم عملية البحث لإيجاد حلول فردية.

*قام تيموثي جالوي، وتوماس ليونارد، ولورا ويتوورث، وجون وايتمور بصياغة القواعد النظرية للتوجيه ما بين السبعينات والثمانينات (1970 - 1989).

التيسير المشترك Co-facilitation

المقصود هو أن يقوم عدد من الميسرات والميسرين بتيسير جلسة أو تدريب كامل وإدارتها.
يمكن لفريق الميسرات والميسرين أن يقوموا بتوزيع المهام بطرق مختلفة وفقاً لمستوى الخبرة، أو الإلمام بالموضوع، أو طبيعة المهام نفسها. من المهم أن يحدد الفريق المسؤوليات ومجالاتها مسبقاً، ثم يقدم الملاحظات بعد ذلك.

المهارة / الكفاءة Competence

يعد اكتساب المهارة/الكفاءة - أن يكون المرء كفؤا- سمة الشخص الذي يمتلك مجموعة معقدة من المهارات الخاصة به، بما فيها موقفه الشخصي تجاه موضوع النشاط.

هناك 4 مراحل فيما يتعلق بتنمية الكفاءة:

I عدم الوعي بعدم امتلاك الكفاءة: عندما لا يمتلك الشخص الكفاءات المطلوبة لكنه غير واع بتلك الحقيقة.

II الوعي بعدم امتلاك الكفاءة: عندما يعي الشخص عدم معرفته بشيء ما أو عدم مقدرته على القيام به.

III الوعي بامتلاك الكفاءة: عندما يأخذ الشخص في التعلم واكتساب موقف واع تجاه معرفته ومهاراته الجديدة.

IV عدم الوعي بامتلاك الكفاءة: عندما يستوعب الشخص المعرفة أو يتم تدريبه على المهارة بشكل كاف لدرجة تجعله لا يحتاج إلى التفكير فيها.

هناك مسار تدريجي من أول مرحلة حتى آخر مرحلة (من مرحلة عدم الوعي بعدم امتلاك الكفاءة، حتى يصل إلى مرحلة تحويل المعرفة الجديدة إلى أفعال تلقائية. بعد ذلك، يمكن أن تبدأ دائرة جديدة ومع كل مستوى جديد من الكفاءة).

تم تطوير النموذج أعلاه عن الـ4 مراحل لتطوير الكفاءة بواسطة "نويل بورش" في مؤسسة جوردون للتدريب في السبعينات.

عوامل الكفاءات Competencies

مزيج من المعرفة والمهارات والقيم في مجال معين.

الكفاءات الرئيسية key competencies هي كفاءات عالمية يحتاجها الناس جميعاً من أجل تحقيق الذات، والتنمية، والمواطنة الفعالة/المبادرة، والتماسك الاجتماعي، والتوظيف. هي القدرة على مقابلة الاحتياجات المعقدة في سياق معين من خلال إشراك وتحريك الموارد النفسية والاجتماعية، ومن خلال تضمين مواقف ذات صلة.

يشمل المنهج التعليمي القائم على الكفاءات competency-based approach to education نطاق واسع من المهارات، وأنواع المعرفة والآراء المطلوبة من أجل تنفيذ أنشطة ناجحة في عالمنا اليوم. يساعد هذا المنهج الناس على تنمية الكفاءات الرئيسية والمواقف الإيجابية نحو التعلم مدى الحياة.

يحدد المجلس الأوروبي 8 كفاءات أساسية كالتالي:

1) التواصل باستخدام اللغة الأم
2) التواصل باستخدام لغات أجنبية
3) الكفاءة الحسابية أو الرياضية، والكفاءات الأساسية في العلوم والتكنولوجيا
4) الكفاءة الرقمية
5) تعلم كيفية التعلم
6) الكفاءات الاجتماعية والمدنية
7) روح المبادرة والريادة
8) الوعي والتعبير الثقافي

تعد المهارات التالية مهمة بالنسبة للكفاءات الثمان السابق ذكرها: التفكير النقدي، والإبداع، والمبادرة، ومهارات حل المشكلات، وإدارة الأزمات، والقدرة علي و/أو مهارة تلبية القرارات وإدارة المشاعر الخاصة.

* تم تطوير مصطلح المنهج القائم على الكفاءة بواسطة علماء أمريكيين في الستينات. وافق البرلمان الأوروبي والمفوضية الأوروبية على الكفاءات الرئيسية الـ8 من خلال التوصية EC/2006/962 على الكفاءات الرئيسية للتعلم مدى الحياة، والتي تم إصدارها في 18 ديسمبر 2006.

النزاع Conflict

هو اشتباك بين أفكار ومصالح ورؤى ومواقف متعارضة في عملية تفاعلية بين أشخاص.

يظهر النزاع عندما يكون لأحد الأطراف احتياج غير ملبى. ومع ذلك، فمن المهم التأكيد على أن النزاع لا ينبثق على أساس الاحتياجات وإنما على أساس الاستراتيجيات المستخدمة لتلبية تلك الاحتياجات.

لكل نزاع جوانبه السلبية والإيجابية والتي تعتمد على عدة عوامل. يمكن للنزاعات أن تكون هدامة، كما يمكن أن تساعد في التحول نحو بناء علاقات ايجابية.

البنائية Constructivism

فلسفة تربوية، تتمثل الفكرة الرئيسية وراءها في استحالة نقل المعرفة للفرد في صورة جاهزة. وفقاً للبنائية يمكن فقط خلق مساحة تعلم من أجل بناء ذاتي ناجح للمعرفة في أطر عملية التعلم الخاصة بالفرد.

البنائية قائمة على فرضية أن التعلم هو عملية ديناميكية حيث يقوم الأشخاص ببناء المعرفة بشكل نشط بناء على تجربتهم الخاصة. في هذه الحالة يعد السياق عامل أساسي - فلا يمكن فصل التعلم عن الواقع، ويجب أن يتم التحقق من المعرفة من خلال أمثلة حقيقية.

التفكير الناقد Critical Thinking

عملية التحليل والتركيب ووضع الأسس من أجل التحقق من المعلومات (من ناحية المصداقية والقيمة)؛ وكيفية إدراك الموقف بشكل شامل، وإيجاد أسباب وبدائل، والقدرة على بناء الموقف الشخصي أو تغييره على أساس الحجج والحقائق، علاوة على التطبيق الصحيح للنتائج على المشكلات وصنع قرارات متزنة بشأن ما يمكن (أو لا يمكن) الوثوق به.

التوجه نحو التفكير الناقد هو الاستعداد للتخطيط للأفعال الشخصية. هو مرونة العقل، والمثابرة، والقدرة على تصحيح أخطائنا، والإدراك، والتحكم الشخصي في عملية التفكير والبحث عن حلول وسط.

التفكير الابتكاري/الإبداعي Creative Thinking

طريقة للنظر إلى المشكلات وحلها من وجهة نظر أخرى وذلك من خلال تجنب الحلول المعتادة والتفكير "خارج الصندوق".

- تتضمن الجوانب الأساسية لعملية التفكير الابتكاري ما يلي:
- تغيير هيكلي للشكل الخارجي وهو المعلومة، والمعنى الداخلي وهو المفهوم، مع الاستعانة بصياغة المقارنات.
- إعادة الصياغة المستمرة للمشكلة.
- وضع أساس من المعرفة والذكريات والصور الحقيقية لخلق شيء جديد.
- ممارسة المعرفة والمهارات القديمة بشكل جديد.
- استخدام نموذج التفكير غير اللفظي.



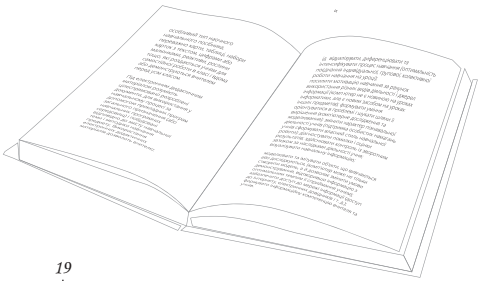
فن التعليم Didactics

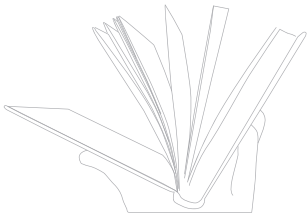
أحد مجالات علم أصول التعليم والذي يعمل على نظريات التعليم والتعلم والتربية. يدور الغرض الأساسي من فن التعليم حول وضع أرضية علمية لنشاط التعلم، وتطوير النماذج الفعالة والأساليب والمقاييس من أجل تنفيذ النشاط.

فن التعليم يجاوب على الأسئلة التالية:

- ماذا نقوم بتعليمه (المحتوى التعليمي)؟
- كيف نقوم بالتعليم (المبادئ والأساليب الخاصة بالتعليم والتعلم)؟
- أين يتم التعليم، ومتى، وفي أي إطار تنظيمي (نماذج التعليم)؟

يان كومينسكي كان أول من قام بطرح هذا المصطلح ليتم استخدامه بشكل واسع في القرن السادس عشر ميلادياً.





التنوع Diversity

موقف إيجابي من التعددية والمساواة، مع وضع مجموعة كبيرة من الخصائص في الاعتبار، مثل السن، والجنسية، والجنس/النوع، والدين، والقدرات (أو الإعاقات) الجسدية، والحالة الاجتماعية-الاقتصادية... الخ.
في حالة التعليم المراع للتنوع يتم أخذ السيرة الذاتية وانتماءات الأشخاص المعنيين لبعض الجماعات في الاعتبار في بعض المجموعات. تلك المنهجية لا تهدف فقط إلى دعم الأقليات والمهمشين، لكنها أيضاً تقوم برفع الوعي بين المجموعات ذات الامتيازات.

التعلم الديناميكي/المرن Dynamic learning

نموذج للتعلم يقوم باعتبار الصفات المميزة لأساسيات عمل المخ. وهو يستند على فرضية أن الناس يتعلمون بطريقة أكثر فعالية عندما يدركون قوامة معرفتهم وخبراتهم، وأيضاً عندما تسنح لهم الفرصة لمشاركة المعرفة والخبرات في مساحات آمنة.

وهذه هي مبادئ التعلم المرن:

1. المخ نظام معقد وقادر على التكيف.
2. الإنسان اجتماعي بالفطرة.
3. التعلم يعتمد على الفسيولوجيا.
4. البحث عن المعنى هو قضية جوهرية لكل الناس.

5. التعلم هو عملية توضيح الهياكل المألوفة والمرتبطة بخبرات سابقة، والتي يمكن بالرجوع إليها أن نقوم بخلق نماذج جديدة مبدعة.
6. المشاعر تلعب دوراً مهماً في في التعلم.
7. عند الاستفاضة في المعلومات يقوم المخ بالتفريق بينها وتعميمها في نفس الوقت.
8. عند التركيز على شيء ما، ندرك أشياء أخرى خارج نطاق انتباهنا في نفس الوقت.
9. يحدث التعلم بشكل واعٍ ولا شعورياً.
10. هناك طرق عديدة لتذكر المعلومات.
11. من الأسهل حفظ المعلومات و/أو استدماجها داخلياً عندما توجد إمكانية الشعور بها و"عيشها".
12. التعلم يحدث مدى الحياة.
13. الشغف والاهتمام من الخصائص المساعدة على التعلم، بينما تعيقه المخاطر والتحذيرات.
14. مخ كل فرد مميز.

يتكون نموذج التعلم المرن من 3 مراحل:

- حالة الانتباه-الاسترخاء هي عندما يكون الشخص مستريح جسدياً، ومنفتح نفسياً؛ عندما لا يشعر الشخص بأي مخاطر، بل علي العكس يرى تحديات واضحة يمكن حلها بشكل واقعي.

- الانغماس في تجربة معقدة هو عملية تعلم متعددة الطبقات؛ فيها يتم التالي في نفس الوقت: فهم المعلومات الجديدة، وتحليلها، وتحويلها إلى ممارسات، وتشكيل مواقف داخلية. بهذه الطريقة يتم تشكيل الترابط الذي يحدث بسبب المزج بين التفكير المنطقي والإبداعي.

- التقييم الفعال، عملية لشمل ودمج المعلومات الجديدة مع الواقع والتأمل في عملية التطور الذاتية.
يعد هذا التحليل فردي، لكن يتم تعزيز عملية التقييم عند تنفيذه داخل مجموعة وتضاف إليه تغذية راجعة (فيدباك).

الذكاء العاطفي Emotional intelligence

القدرة على أن تقوم الواحدة بإدراك مشاعرها وتمييزها وتحديدها، وفهم مشاعر الآخرين، وتضع هذه المعلومة في الاعتبار عند تعديل سلوكياتها وأحكامها.

تنمية الذكاء العاطفي لا تساعد فقط على فهم أفعالنا الشخصية بشكل أفضل، ولكن أيضاً علي بناء علاقات مع الآخرين على أساس الثقة والتعاطف/المواجهة.
وفقاً لدانييل جولمان، فإن الذكاء العاطفي يتكون من 4 عناصر:

- الوعي بالذات، وهو مقدرة الواحدة على فهم وتحليل وتفسير مشاعرها،
- أن تتمكن من إدارة مشاعرها، أي أن تتصرف وفقاً لذكائها العاطفي وتتحكم في ردود أفعالها العاطفية.
- الوعي الاجتماعي، وهو القدرة على فهم مشاعر الآخرين وتحليلها وتفسيرها،
- التحكم في العلاقات وإدارتها، وهي القدرة على استخدام البيانات الخاصة بمشاعر الشخص الذاتية ومشاعر الآخرين من أجل بناء علاقات بطرق أكثر فاعلية.

إدوارد ثورندايك كان أول من قام بتقديم مصطلح الذكاء العاطفي في عام 1920م. تمت صياغة مفهومنا الحديث عن الذكاء العاطفي عن طريق بيتر سلوفاي وجون دي ماير في التسعينات. دانيال جولمان له الفضل في أن يصبح هذا المصطلح مشهوراً بشكل عالمي عن طريق نشر كتابه "الذكاء العاطفي" عام 1995م

المواجدة/التعاطف Empathy

القدرة على إظهار الرحمة والتفهم لمواقف الآخرين: أي القدرة على رؤية العالم بعيون الآخرين وعلى فهم سلوكيات الآخرين من وجهة نظرهم.

المواجدة مبنية على الحساسية العالية نحو الحالة الشعورية والجسدية للطرف الآخر، وعلى تطوير الإدراك العاطفي، من خلال عقل مرن وعميق.



منشط / لعبة تنشيطية Energizer

نشاط قصير يتم تنفيذه قبل الجلسة يهدف إلى تحفيز المجموعة للعمل والإنجاز، كما يقوم بتسهيل بعض التوترات الحالية، وتحسين مستوى التركيز.

تأثير اليوريكا "وجدتها!" Eureka effect

"الاستنارة" مكون عاطفي خاص باستبصار ما، يحدث في ظاهرة معرفية، يتم التعبير عنه عند حدوث انجاز مفاجئ قائم على الحدس وخاص بفهم المشكلة الحالية، وعند حصر الترابطات والهيكل الكامل للمشكلة، أو عند إيجاد الحل.



التقييم Evaluation

تحليل متوسط أو نهائي لإنجاز الأهداف المحددة، وتحليل جوانب القوة والضعف الخاصة بالحدث التعليمي أو عناصره المفردة. التقييم هو أحد أهم أدوات قياس جودة الحدث التعليمي ومساعدة المشاركين في تأمل تطورهم.

يساعد التقييم على تبسيط التوتر العاطفي، ويدعم عملية التثقيف الذاتي لأثر التعلم وأفكاره، ويقوم بتمهيد الطريق للتطوير لاحقاً.

التعلم التجريبي Experiential (empiric) learning

عملية خلق المعرفة من خلال تفسير الخبرات الشخصية وتحويلها. يوجد نموذج معروف عن التعلم التجريبي قام بتطويره ديفيد كولب (معروف باسم دائرة كولب).

يمكن قراءة المزيد عن التعلم التجريبي في كتابات جون ديوي، كيرت ليوين، وجون بياجيه.

التيسير Facilitation

مصاحبة عملية جماعية تهدف إلى التواصل الفعال، والتوضيح، والوصول لأهداف تم وضعها مسبقاً.

أثناء تيسير عملية التعلم من الضروري تنظيم مساحة التعلم، وإدماج إمكانيات المشاركين والمجموعة بشكل عام وإظهارها، بالإضافة إلى دعم المشاركين في إدراك أهداف تعلمهم الشخصية.

عام 1993م تم تأسيس الاتحاد الدولي للميسرين. واليوم أصبح التيسير يستخدم في عدة مجالات من ضمنها التعليم وعلم النفس والتجارة وبناء السلام..الخ.

التغذية الراجعة (فيدباك) Feedback

تعني توصيل رد فعل خاص بتصريح أو فعل قام به شخص آخر. تعد التغذية الراجعة عنصر مهم في أي عمل جماعي، وتعتمد على قواعد النقد البناء التي تعني التذكير على مستوى الحقائق بشكل بحت، وأيضاً تقديم اقتراحات بالحلول المختلفة.

التعليم الرسمي Formal education

أحد أشكال التعليم المؤسسي الموجه نحو الأهداف goal-oriented. يشارك في التخطيط له الدولة والمؤسسات المستقلة المعترف بها. وهو عادة يشكل نظام الدولة بما يتضمن البرامج التعليمية و المؤهلات المعترف بها من الدولة.

التعليم بالألعاب Gamification

استخدام الأساليب والطرق الخاصة بالألعاب عند التطرق لمحتوى غير مرح. مثلاً في التعليم. هناك بعض الأساليب الشائعة في التعليم بالألعاب، مثلاً الألعاب الجادة، الألعاب التعليمية..الخ.

الحساسية الجندرية (الوعي بالنوع الاجتماعي)
Gender sensitivity

تتمثل في خلق مناخ يعكس الحقائق الحياتية الخاصة بالسيدات والرجال لتلبية احتياجاتهم وإمكانياتهم. بشكل خاص، تأخذ هذه المنهجية في الاعتبار العوامل الثقافية الاجتماعية التي تشكل البنية التحتية للتمييز على أساس الجندر (النوع الاجتماعي).



ديناميكية المجموعة Group dynamics

تطور سلوك أفراد المجموعة في تعاملهم معًا، ويحدده تفاعل أفراد المجموعة سويًا، وعلاقتهم بالميسرة، وعوامل خارجية أخرى.

الوعي بعوامل ديناميكية المجموعة وقوانينها يمثل أحد طرق الوصول لتنظيم مساحة تعليمية أكثر فاعلية وتقديم دعم أفيد للمشاركين أثناء تعاملهم مع المواقف المعقدة أو الصراعات، وجمع خبراتهم الخاصة معًا.

وفقًا لعالم النفس الألماني، كلاوس فوبيل، تؤثر العناصر التالية في تشكيل مجموعة موحدة وفعالة:

- **التعارف:** أن يعرف المشاركون أسماء بعضهم أو يملكون القدرة على ربط الأسماء بالأشخاص.
- **الثقة:** أن ينفتح المشاركون، أي يكون لديهم الثقة لأخذ المجازفات وتجربة طرق جديدة للقيام بالأمور.
- **التواصل:** تواصل المشاركين مع بعضهم يمكنهم من إيجاد لغات مشتركة بينهم والتعبير عن مشاعرهم.
- **التعاون:** يقوم كل مشارك/ة مشاركته في العمل الجماعي ويشعر بأنه جزء منه.
- **الاستعداد للتعلم:** يمكن أن يتجاوز المشاركون حدود آرائهم الخاصة، ويقومون بالتجربة ويتعلمون من بعضهم.
- **الاستمتاع:** يشعر المشاركون بالاهتمام، والرغبة في أن يكونوا فاعلين وأن يحظوا بمشاعر إيجابية نتيجة وجودهم في فريق.

ووفقًا لبروس توكمان، تمثل الخطوات التالية "مراحل تطور المجموعة":

- **التشكيل:** التعارف وتشكيل المجموعة. في هذه المرحلة، يحتاج المشاركون في المجموعة الشعور بأنهم مقبولين، بالإضافة إلى حاجتهم للأمان.
- **العصف:** بحث الفرد عن دوره في المجموعة. في هذه المرحلة يحتاج المشاركون أن يكونوا قادرين على تقديم مساهماتهم والتعبير عن أنفسهم.
- **الانسجام:** تطوير مشاعر الاندماج والثقة. في هذه المرحلة تكون المجموعة قادرة على الأداء الفعال.
- **التنفيذ:** وضع الأدوار الوظيفية. تعمل المجموعة في هذه المرحلة بطريقة فعالة، ويشعر المشاركون بالأهلية، والحيوية، والاندماج.
- **الإنهاء/التحول:** إنهاء المشروع الحالي. وبعد ذلك إما يُحل الفريق، أو ينتقل إلى نوع آخر من الأنشطة.

التعليم الشمولي Holistic education

نموذج تعليم عملي ومدمج وعام يعتبر الحالة التعليمية متكاملة، ويطبق تقنيات تعليمية مختلفة لتلبية احتياجات كل المشاركات. وعليه يجب أن تكون النتائج التعليمية التي ينبغي الوصول لها أكثر من مجرد حاصل لأدواته.

فلسفة التعليم الشمولي مبنية على نظرية مفادها أن كل واحدة تجد هويتها ومعنى مسعى حياتها بالتواصل مع المجتمع، ومع الطبيعة، والقيم الإنسانية مثل التعاطف والسلام. يتصل التعليم الشمولي بتنمية الشخصية كلها ويتضمن مستويات ذهنية، وجسدية، وجمالية، وروحانية.

تشكلت أسس التعليم الشمولي في علم التربية الإنسانية وجنت شهرتها في السبعينيات. نُظم أول مؤتمر في موضوع "التعليم الشمولي" عام 1979 في جامعة كاليفورنيا بسان ديغو. عام 1988 أطلق التربوي الكندي جون ميلر كتابه "التعليم الشمولي" وحدد فيه أسس التعليم الشمولي واستخدامه العملي.

التربية الإنسانية Humanistic pedagogy

نهج في التربية مبني على علم النفس الإنساني الذي يُفسر قدرة الإنسان على التطور والتعلم بناءً على تجربة الشخص بصفته العامل الرئيسي في التغيُّر السلوكي.

بالتالي يستحيل تغيير أي شخص عن طريق نقل تجربة "جاهزة" تخص أشخاصاً آخرين.

أما ما يمكن فعله فهو خلق بيئة تشجع التعليم، وبها معلم ييسر هذه المساحة ويسهل عملية التعلم.

حدد كارل روجرز الخصال الأساسية للمعلم/الميسر كالتالي:

- التعاطف (القدرة على التماهي مع المتعلم، وأخذ موقعه لمشاركته اهتماماته ومخاوفه ومتعته وإحباطاته)
- التقدير غير المشروط للشخصية
- الأصالة

كارل روجرز هو مؤسس هذا المنهج والذي وصفه في كتابه "حرية التعلم".

مسار التعلم الفردي Individual learning path

طريقة لتحرير القدرات الشخصية لكل واحدة في التعليم حسب احتياجاتها الفردية. ويمكن وصف مسار التعلم الفردي بطرق الإدراك الثلاثة التالية:

- الإدراك من خلال المحتوى، أي من خلال البرامج التعليمية
- الإدراك من خلال الفعل، أي من خلال التقنيات التربوية البديلة
- الإدراك خلال العملية، أي من خلال التنظيم وطرق التواصل

التعليم غير النظامي Informal education

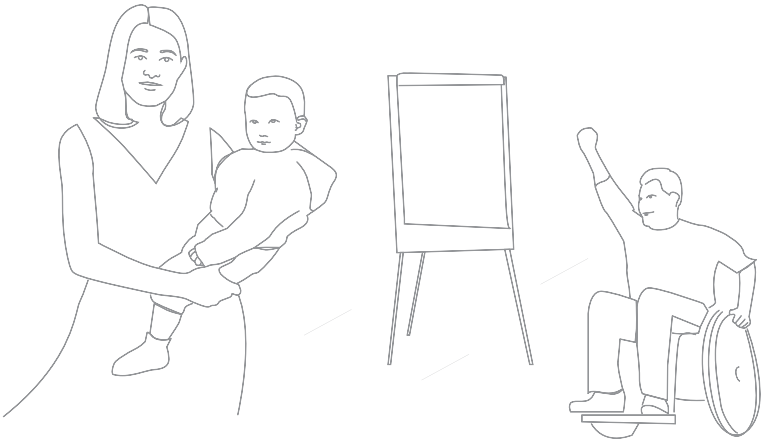
طريقة تعلم لا تحدث بطريقة مؤسسية أو منهجية، بل حين تحدث عملية كسب المعرفة والمهارات بسبب تأثير أي من الخبرات المكتسبة في الحياة اليومية.

الميزة الرئيسية لتعريف هذا النوع من التعليم هي غياب نية التعلم المدبر.

الدمج / الشمول / الاحتواء Inclusion

عملية إدماج مجموعات اجتماعية مختلفة في الحياة المجتمعية عن طريق إتاحة فرص متساوية في الوصول لهذه الحياة، وهو نهج ذو موقف إيجابي تجاه التنوع يستوعب السمات الفردية الخاصة، ليس بصفتها مشكلة، بل كفرصة لإثراء العملية التعليمية.

يوفر التعليم الاشتمالي فرص المشاركة المتساوية في النظام التعليمي لمن لديهم إعاقات (جسدية، واجتماعية، وعاطفية)، تراعي اختياراتهم الفردية، بالإضافة إلي توفير إمكانية الحصول على الخدمات والمعدات الخاصة عند الاحتياج إليها.



المعرفة Knowledge

نتاج النشاط التعليمي العرفاني الذي يقوم به الشخص، ووفقاً لكلاوس فوبيل، هناك ثلاثة أنواع للمعرفة يمكن اكتسابها في عملية التعلم:

I المعرفة العامة: مثل الأفكار الأساسية والمفاهيم والحقائق والنظريات

II المعرفة التقنية: وهي المعرفة المحددة بمجال معين

III المعرفة الديناميكية: وهي المعرفة الحية التجريبية التي نكتسبها عن شيء نهتم به. ويكتسب الناس المعرفة الديناميكية حين يكونوا مبدعين، ومجربين، يشعرون بالحاجة الطبيعية إلى تعميق معرفتهم، ويحصلون على المتعة من العملية، بالإضافة إلي الرغبة في نقل هذه المعرفة إلى الآخرين.

دائرة كولب Kolb's cycle

نموذج للتعلم التجريبي model of empirical learning

نموذج لتعليم الكبار يتكون من أربعة خطوات:

1 الخبرة الفعلية
2 الملاحظة المتمعنة في التجربة الجديدة/ملاحظة التجربة الجديدة
3 تحديد المفاهيم المجردة بصفتها ترسيخ نظري وبناء للعلاقات البينية
4 التجريب النشط

هذه الطريقة في التعلم تصاعدية، يكمل الشخص خطوة بعد خطوة، وبذلك يحقق الدائرة كلها. غالبًا ما تكون نقطة البداية هي كسب خبرة فعلية.

لا يقتصر ما تقدمه لنا دائرة كولب على الطريقة التي نكتسب بها معرفة جديدة، بل تشمل أيضًا الأنماط الفردية في التعلم. إذ يوجد وفقًا للنموذج أربعة أنواع للتعلم الفردي:

- الناشط/الفاعل (توجهه الخبرة الشخصية)
- المتأمل (يوجهه التأمل في التجربة)
- المنظر (توجهه المفاهيم النظرية)
- العملي/ براجماتي (يوجهه الاستخدام العملي للمعرفة المكتسبة)

طور ديفيد كولب ورون فراي هذا النموذج في سبعينيات القرن العشرين وأثناء العمل على تطوير أفكارهما، قدم بيتر هوني وألان مومفورد نموذج أربعة أشكال فردية للتعلم.

التعلم بالممارسة Learning by doing

عملية اكتساب المعرفة، والمهارات، والقدرات أثناء النشاط العملي.

أكثر الطرق فاعلية لفهم وكسب معرفة جديدة هي الممارسة، والتأمل بتمعن، ثم البحث عن وسائل للتطوير. لذلك يعد التعلم بالممارسة أحد الركائز الرئيسية في التعليم غير الرسمي. على صعيد الممارسة العملية، تتحقق عملية التعلم بالممارسة بدمج قدر كاف من التدريبات العملية في البرنامج، وتقديم المواد النظرية ضمنياً في شكل ممارسة (على سبيل المثال، من خلال مجموعات العمل الصغيرة أو أنشطة لعب الأدوار).

قدم جون ديوي هذا المصطلح في تسعينيات القرن العشرين.

التعلم مدى الحياة (التعلم الدائم) Lifelong learning

يتضمن كل أنشطة التعلم التي نتعرض لها مدى الحياة بهدف تحسين المعرفة، والمهارات، والقدرات من أجل التنمية الشخصية، أو التنمية المدنية المجتمعية.

التعلم مدى الحياة عملية مستمرة من اكتساب المعرفة وتطوير القدرات الشخصية والاحترافية تُنفذ عن طريق أنواع مختلفة من التعليم\التثقيف (الذاتي) وتوفر فرصة تحقيق الذات في مراحل عمرية مختلفة.

منطقة التعلم Learning zone

حالة ملائمة للتعلم تشجع على حل التحديات الواقعية. ويمكن الإعراب عنها بكسب معرفة جديدة و/أو التكيف مع ظروف جديدة.

تُسمى السياقات التي نشعر فيها بالهدوء والثقة التامة بمنطقة الراحة. وقد تتضمن المهارات التي نؤديها بالفعل بطريقة آلية، والظروف المريحة، والموضوعات التي نعرفها جيداً، والفرق المنسجمة معاً، و/أو المناطق التي نعود لها بعد التعرض لتأثيرات مكثفة بهدف استعادة الشعور بالأمان والاستقرار. إلا أننا لا نكتسب أي خبرات جديدة في منطقة الراحة. يمكننا تطوير وكسب خبرات جديدة فقط في حالة مواجهة مواقف جديدة وتجاوز الحدود المريحة المألوفة. تتسم منطقة التعلم بحالة الارتباك وعدم الأمان، لكن التحديات في الوقت نفسه مقبولة والمخاطرة ليست كبيرة. بمعنى آخر، هناك توازن بين الغموض والسيطرة. كما أننا أيضًا نشعر بالاهتمام والحماس في منطقة التعلم.

لو زادت الأمور الجديدة عن اللازم، قد يغادر الفرد منطقة التعلم ويدخل منطقة الفزع حيث يستحيل التعلم. في هذه المنطقة، هناك الكثير من الأمور الجديدة والمعقدة، ويستحيل استقبال معلومات جديدة و/أو كسب معرفة جديدة بشكل ملائم.

يجب التأكيد على أن الحدود بين هذه المناطق تختلف بناءً على الموقف، وهي فردية جدًا.

طور المربي والمغامر الألماني توم سينينجر هذا المفهوم عام 2000.

M

الوساطة Mediation

عملية تدخل طرف ثالث محايد - وسيط - للمساعدة في حل نزاع بتشجيع ومساعدة أطراف النزاع على الوصول لتسوية طوعية.
تسهل الوسيطة عملية التواصل، وتساعد أطراف النزاع في جني فهم أعمق لمواقعهم ومصالحهم، كما تبحث عن طرق فعالة لحل المشكلة، وتمنح أطراف النزاع فرصة للوصول لاتفاق.

الدعم والإرشاد Mentoring

شكل منظم من أشكال العلاقات يقوم فيها الطرف الأكثر خبرة ووعياً في مجال ما (الداعم/المرشد) بمرافقة الطرف الأقل خبرة (المستفيد من الدعم) ودعمه.

الدعم والإرشاد عملية معقدة، تشمل أنواع مختلفة من الدعم: نقل الخبرة النظرية والعملية، ودعم الدافع وراء الفعل، والمرافقة في تحقيق أهداف التعلم.

المستوى الفوقي للتأمل Meta level

مستوى أعم وأكثر تجريدًا في فحص الشيء وفهمه والتفكير فيه. وهو مستوى أعلى من مستوى التأمل فقط.

يمكن أن تكون المناقشة على مستوى فوقي خلال عملية التعلم مفيدة لفهم طريقة وضع الأطر النظرية في الممارسة العملية بشكل أفضل. مثال على ذلك: أن تناقش المجموعة الديناميكية فيها أو تناقش منهجية تدريب حديث قاموا به.

وتساعد مناقشات كهذه في التحرك من الخاص إلى العام، بالإضافة إلى النظر للمشكلة أو السؤال بطريقة منهجية أكثر.

إدارة الجلسة / تنسيق حلقة النقاش Moderation

عملية توفير إطار عام للتعلم أو المناقشة.

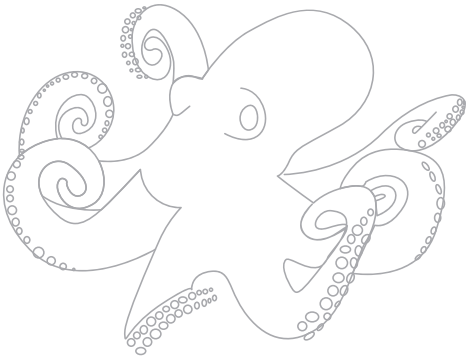
تضبط مديرة الجلسة قوانين المجموعة وهيكلها، وتوجه العملية، وتشجع كل المشاركات والمشاركين على المشاركة، وتعطي مساحة للآراء المختلفة، كما يبقى موقفها حياديًا. ومع ذلك فعليها التدخل حين تتحدث المشاركات والمشاركون عن الافتراضات الشخصية كما لو كانت حقائق مثبتة، أو حين يعربون بشكل واضح عن أي إفادات تمييزية، لتوفر مساحة بناءة وآمنة للنقاش.

متعدد الأدوار Multiplier

مصطلح عام يطلق على الشخص الذي يصاحب المشاركين في التعليم غير الرسمي.

وتتمثل مهمة الشخص متعدد الأدوار الأساسية في تهيئة الظروف لتجربة بعينها قد تدعم تطوير قدرات جديدة، بالإضافة لتحليل هذه التجربة على المستويين الفردي والمجتمعي.

بناءً على أهداف التعلم، وأشكاله، وطرقه، يمكن أن يؤدي صاحب المهام المتعددة وظيفة المدرب، أو الميسر، أو الموجه، أو المدرب الإرشادي (يتواصل مباشرة مع الشخص لتحقيق هدف معين).



التعليم غير الرسمي Non-formal education

أي نشاط تعليمي منظم يتجاوز نطاق الرسمية، ويقدم تعلم المهارات والقدرات التي يحتاجها المواطن الفاعل اجتماعيًا واقتصاديًا. ويجب أن تكون تلك الأنشطة التعليمية منظمة، ولها أهداف تعلم، وإطار زمني، وبنية، كما يجب أن تحدث بشكل متعمد. بشكل عام، المعرفة المكتسبة في التعليم غير الرسمي غير معتمد، إلا أن الاعتماد ممكن.

يُعتقد أن الإشارة الأولى للتعليم غير الرسمي ظهرت عام 1968. وظهرت أول أشكال للتعليم غير الرسمي في فهمنا المعاصر في السويد.

التواصل اللاعنفي Nonviolent communication

نهج في التواصل وفلسفة عامة للحياة مبنية على التعاطف وتقود إلى فهم أعمق في التواصل مع ذاتك والآخرين من حولك.

التواصل اللاعنفي مبني على فكرة أن الجميع لديهم القدرة على أن يكونوا متعاطفين ورحماء وأنهم يختارون العنف أو السلوك المدمر للذات فقط حين لا يرون أي طرق فعالة أخرى لتلبية احتياجاتهم. وهذا يعني أن كل المواقف المعقدة يمكن حلها بخلق طرق جديدة لتلبية الاحتياجات.

استحدث مارشال روزنبرغ أساسيات التواصل اللاعنفي في ستينيات القرن العشرين، ووردت في كتابه "التواصل اللاعنفي: لغة حياة". يشير روزنبرغ إلى الطريقة اللاعنفية في التواصل بـ"لغة الزرافات"، بينما يسمي طريقة التواصل العنيفة والمسيطرة بـ"لغة الشغير".

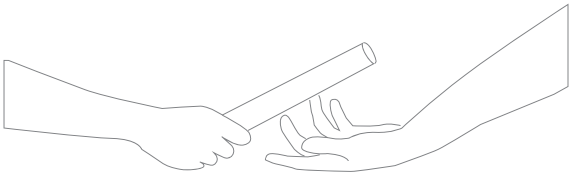
المشاركة Participation

فلسفة تنفذ من خلال إجراءات مختلفة تساعد الناس على التعبير عن آرائهم وتؤثر في عملية اتخاذ القرارات في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية.

قدمت شيري أرنستين أشهر تصنيف لمستويات المشاركة أو ما سُمي بـ"سلم مشاركة المواطن" عام 1969.

من قرين إلى قرين / تعليم الأقران Peer-to-peer

نهج في التعلم و/أو عملية مقيدة بوقت ينقل فيها الأشخاص المتمرسين أصحاب الهمة معرفتهم، ويشكلون وجهات نظر ومهارات بين مجموعة أشخاص ينتمون إلى نفس الفئة المستهدفة (المستهدفة وفقًا للعمر، أو المكانة المجتمعية، أو الاهتمامات). يمكن أن يكون هذا النهج في التعلم رسمي أو غير رسمي.



الاستباق Proactivity

استيعاب الفرد لمسئوليته الشخصية عن حياته الخاصة، وقدرته على اختيار ردود فعله على المحفزات الخارجية.

التأمل Reflection

نشاط باطني نفسي يهدف إلى فهم أفعال الواحدة وحالاتها، وهو وعيها بعالمها الداخلي الروحاني.

المهارات Skills

هي أفعال يشكلها كثرة التكرار وتتسم بدرجة عالية من التمكن، وغياب الضبط الواعي في أدائها.

التنشيط الاجتماعي Social animation

طريقة دعم وتعليم للفرد، والمجموعات، والمجتمعات، تنشط الأفراد وتحسن آليات التعاون بين المجموعات والمؤسسات الاجتماعية المختلفة، وبذلك تقوى مشاركة الأشخاص في الحياة الاجتماعية وتتشكل الظروف لتنمية محلية مستدامة.

استخدم هذا المصطلح على نطاق واسع في ستينيات القرن الماضي بأوروبا الغربية.

جلسة استراتيجية Strategic session

شكل من أشكال العمل الجماعي موجه إلى التطوير المشترك للقرارات الهامة استراتيجيًا بالنسبة لمؤسسة أو لمشروع منفرد.

العناصر الأساسية للجلسة الاستراتيجية هي:

- تحليل الوضع الحالي
- تكوين أو تفعيل الرسالة والأهداف الاستراتيجية
- تطوير خطة العمل

مشاركة الأفكار وأخذ مواقف كل الأطراف في الاعتبار جزء أساسي من جلسة مماثلة. العناصر التعليمية غير مهمة في الجلسة، إلا أن بعض الأسس والوسائل المستخدمة فيها يمكن للمشاركين تعلمها واستخدامها في أنشطتهم الأخرى.

مؤسسات فيروزية Teal organizations

مؤسسات لها أسس راسخة في بنيانها تتفق مع ما يُسمى المستوى "الفيروزي" في تطور الوعي، من هذه الأسس على سبيل المثال: أنها تتبع هاتفها الذاتي، وتميل إلى النزاهة وتقوية المجتمع المحلي، وتسعى لتكون ذات شخصية مستقلة، وتفضل الانخراط في علاقات صحية، وملائمة لتطورها. وتتميز هذه المؤسسات بالسمات التالية:

- **الإدارة الذاتية:** تُبنى هذه المؤسسات بطريقة من أسفل لأعلى، أي تدمج جميع الموظفين في كامل القرارات الإدارية. يتأسس نظام الإدارة على التفاعل بين زملاء العمل المتساويين.

- **التكامل:** أن نكون نحن حقًا، ونصل للتكامل، ونقوي كافة النواحي في العمل.

- **الهدف التطوري:** تشكل استراتيجية المؤسسة بطريقة طبيعية - على الفرد أن يسمع ويفهم ما الذي ترغب المؤسسة ككل في أن تكونه وما الهدف الذي ترغب في تحقيقه.

ظهرت نظرية الديناميكية الحلزونية للوعي في ستينيات القرن الماضي. وقدم فريدريك لالوكس مصطلح "المؤسسات الفيروزية" في كتابه "إعادة اختراع المنظمات".

التفاعل المتمركز حول الموضوع Theme-centered-interaction

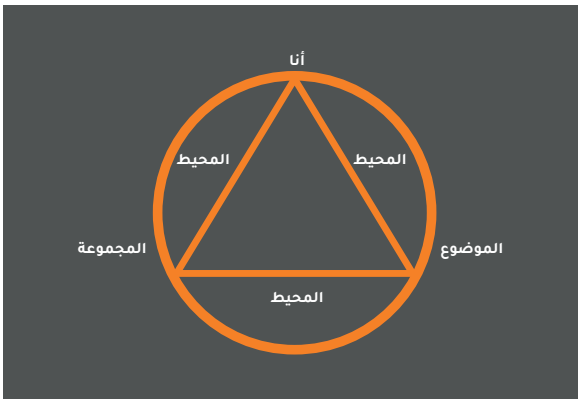
هو نموذج يتأمل في ديناميكية التفاعل بين الأشخاص حول موضوع معين.

عند التركيز على موضوع معين، يدخل أعضاء المجموعة في عملية تفاعل مع الآخرين، يظهر خلالها محتوى الموضوع المطروح للمناقشة ويتضح. في عملية تعلم كتلك، تتأمل كل مشاركة الموضوع بطريقتها الخاصة الفريدة.

تتمثل النقطة الرئيسية في منهج التفاعل المتمحور حول الموضوع في تحقيق التوازن الديناميكي. يُصور المنهج على شكل مثلث داخل دائرة، وتكتب العناصر الثلاثة، أنا، والمجموعة، والموضوع عند زوايا المثلث الثلاثة، بينما تشير الدائرة إلى العالم بصفته سياق خارجي. كل العوامل الأربعة على نفس القدر من الأهمية بالنسبة لنموذج التفاعل المتمحور حول الموضوع. والافتراضين الرئيسين في هذا المنهج هما:

- أنت الرئيسة، أي أن التحدي هو أن تنظري إلي نفسك والآخرين والبيئة المحيطة بكل الإمكانيات والحدود المتاحة لك ولهم وللبيئة، وتقبلي كل المواقف.
- الاضطرابات لها أولوية

ابتكرت عالمة النفس روث كوهن هذا النهج في خمسينيات القرن الماضي. واستخدم المنهج في البداية في مجموعات العلاج النفسي الجماعية، لكن استخدامه توسع لاحقا وقُدم أيضًا لمجموعات التعلم.



التدريب Training

مساحة تعليمية يحدث فيها تفاعل منظم موجه لهدف معين بين المشاركين والميسرين. وتهدف هذه المساحة إلى كسب معرفة جديدة، وتطوير القدرات الاجتماعية والشخصية، بالإضافة إلى تشكيل موقف الفرد من موقف معين أو إعادة التفكير فيه.

القيم Values

هي أمور هامة بشكل خاص للفرد ويُعزى لها الشعور الإيجابي المميز تجاه الحياة. هناك ثلاث أشكال تقدم من خلالها القيم:

1 | المبادىء المجتمعية، وهي أفكار مجردة عما هو صحيح في مختلف مناحي الحياة - قيم إنسانية عالمية أو قيم تاريخية واضحة

2 | تجسيد واضح لقيم ومبادئ مجتمعية

3 | قيم فردية تعد جزءً من البناء النفسي للشخصية وهي مصدر الدوافع، كما أنها جزء من جدارة أي شخص.

التمثيل البصري/ التصوير Visualization

وسيلة توضيحية مصاحبة للمعلومات، أو تحويل المعلومات بشكل مستقل عبر وسيلة مرئية فقط. يعزز التمثيل البصري فهم المعلومات ويحث على الانتباه، كما يساعد في استذكار النقاط الأساسية.

أحد الأمثلة على التمثيل البصري هو الرسم السريع على الصفحات البيضاء (scribing). ويتمثل في توصيل الأفكار المعقدة من خلال الصور البسيطة يظهر الرسم متزامنًا معها لنقل المعلومات المراد توصيلها.

LIST OF SOURCES

Clevenger, A. D., Experiential Education as a Framework for Student Affairs' Educator Role.
https://commons.erau.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1251&context=publication

Csíkszentmihályi, M., Flow: The Psychology of Optimal Experience. 1990.

Farun, H., Skowron, E., Zimmermann, N.E., Diversity Dynamics: Activating the Potential of Diversity in Trainings. Berlin: MitOst editions 2014.
https://theodor-heuss-kolleg.de/publication/diversity-dynamics/

Gawinek-Dagargulia M., Skowron E., Zimmermann N.E., Steps toward action. Empowerment for self-responsible initiative. *Facilitator handbook #1. Berlin: MitOst, 2016.*
https://theodor-heuss-kolleg.de/publication/steps-toward-action/

Goleman, D., Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. 1995.

Halpern, D. F., Thought and Knowledge: An Introduction to Critical Thinking. 2003.

Heublein E., Zimmermann N. E., Holistic learning: Planning experiential, inspirational and participatory learning processes. Facilitator handbook #2. Berlin: MitOst, 2016.
https://theodor-heuss-kolleg.de/publication/holistic-learning/

Kaner, S., Facilitator's Guide to Participatory Decision-Making. 1996.

Laloux, F., Reinventing organizations: Vers des communautés de travails

inspirées. 2015.

Miller, J. P., Holistic Learning And Spirituality in Education: Breaking New Ground. New York: SUNY Press, 2005.

Senninger, T., Abenteuer leiten, in Abenteuern lernen. Münster: Ökotopia, 2000.

Rosenberg, M., Nonviolent communication. A language of life. Second edition, 2003.

Rudestam, K. E. Experiential Groups in Theory and Practice, 1982.

Vopel, K., Wirksame Workshops. 2006.
https://www.iskopress.de/leseproben/606.pdf

Бажал, Ю. М. и др., Інноваційне підприємництво: креативність, комерціалізація, екосистема: навчальний посібник.. – Київ: Пульсари, 2015. *http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/27600*

Блейхер, В.М., Крук, И.В., Толковый словарь психиатрических терминов. – Воронеж: МОДЭК, 1995.

Богдзевич, А., Иванова, О., Назина, А., Степанов, М., Тренер – группа – семинар: Другой путь образования молодежи. – Берлин: MitOst, 2009.

Вознюк, А. В., К вопросу об обосновании холистической парадигмы образования // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия педагогика, психология. – 2010. – № 3 (3).

Головин, С.Ю., Словарь практического психолога. – Минск: Харвест, 1998.

Дернова, М., Моделі емпіричного навчання дорослих: зарубіжний досвід. // Порівняльно-педагогічні студії № 2 (24), 2015.
http://pps.udpu.edu.ua/article/download/51753/47533

Заєркова, Н. В., Трейтяк, А. О., Інклюзивна освіта від А до Я: порадник для педагогів і батьків. – Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2016.

http://ippo.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2016/08/n_zaerkova_a_trejtyak_inkl_osvita_vid_a_do_ya.pdf

Зайченко, І. В., Педагогіка: підручник. 3-тє видання, перероблене та доповнене. – Київ: Ліра-К, 2016.

Змеев, С. И., Основы андрагогики. – Москва: Наука, 1999.

Іванік, О. и др., Рівний рівному: посібник для менторів. – Київ: Інша Освіта, 2015. *http://insha-osvita.org/publications/mentors_handbook/*

Кавецький, В. Є., Вихрущ, А. В., Жизномірська, О. Я., Дідух, Т. Г., Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль, Україна, 5-6 квітня 2017 року). – Тернопіль: СМП "Тайп", 2017.

Каньковський, І. Є., Індивідуальні освітні траєкторії як необхідність сучасного процесу професійної підготовки фахівців // Професійна освіта: проблеми і перспективи/ ІПТОНАПН України; РВНЗ «КІПУ».-К. – Симферополь: НІЦ КІПУ, 2013.-Вип.4.- С.95-102.
http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/1517

Конюхов, Н. И., Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы. – Москва, 1992.

Малафіїк, І. В., Дидактика. Навчальний посібник. – Київ: Кондор, 2009.

Міхеєва, Л. В., Історія педагогіки і загальної педагогіки. – Хмельницький: ХДУ, 2004.

Пальчевський, С. С., Педагогіка: Навч. посіб. – К.: Каравела, 2007.
http://pidruchniki.com/1085112235439/pedagogika/navichki_vminnya

Прибутько, П. С. и др., Конфліктологія. Навчальний посібник. – Київ: КНТ, 2010.

Руднік, В., Сацыяльны аніматар. Дапаможнік для актывістаў мясцовых супольнасцяў. – Белхатаў-Гродна, 2006.

Ткаченко, О., Гейміфікація освіти: формальний і неформальний простір. Актуальні питання гуманітарних наук. – 2015. *http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2015_11_45*

Торбіна, Т. В., Циганкова, К. Р., Конструктивізм та особистісно-орієнтований підхід у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців // Педагогіка, психологія і соціологія; Випуск 10 (193) – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2011. *http://ea.donntu.edu.ua/handle/123456789/18852*

Трамбовецька, Н., Ідеї. Натхнення. Рішення: посібник для тренерів неформальної освіти. – Київ: Інша освіта, 2015. *http://insha-osvita.org/publications/trainers-handbook2/*

Хуторский, А. В., Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированного образования // Народное образование (№2). – 2003.

Активні громадяни. Глобальні зв'язки, локальні дії. Програма «активні громадяни» – посібник фасилітатора. – British Council, 2014. *http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/ac_toolkit_19th_aug_2014_final_version_ukr_2015_2.pdf*

Тренинг для Тренеров. Практическое руководство. – Youth Peer Education Network. *https://tdvbalti.files.wordpress.com/2009/08/trainers_manual_russian.pdf*

theodor-heuss-kolleg.de

mitost.org