

دليل هدربي الإنجاز الثاني



دليلك مدربي الإنجاز الشبابي

إصدار: مؤسسة الرؤيا الفلسطينية- وحدة التدريب
مؤسسة الرؤيا الفلسطينية- القدس
بدعم من جمعية المساعدات الترويجية





الرؤيا الفلسطينية
عمارة كمال- الطابق الأرضي
شارع ابن بطوطة
القدس، ص.ب. ٦٩١١١
تلفاكس: ٠٢٦٢٨٥٠٨٠
info@palestinianvision.org
www.palestinianvision.org

جميع حقوق الطبع محفوظة لمؤسسة الرؤيا الفلسطينية. لا يجوز طباعة أو تصوير أي جزء من هذا الدليل، لأغراض تجارية بأي شكل من الأشكال، الا بإذن خطي من مؤسسة الرؤيا الفلسطينية.
كانون الثاني. ٢٠٠٦

إهداء

تتوجه أسرة مؤسسة الرؤيا الفلسطينية بجزيل الشكر والتقدير الى كل الأشخاص والمؤسسات الذين شاركوا في انجاح برنامج الإنجاز الشبابي. ونثمن عالياً دور أولئك الجنود المجهولون الذين ضحوا بوقتهم وقدموا جهودهم، متطوعوا الإنجاز الشبابي. كما ونتوجه بالشكر الى برنامج الشباب الفلسطيني- الكويكرز، على مساندهم ودعمهم المتواصل لنا من أجل إنجاز هذه التجربة. ولا ننسى جمعية المساعدات النرويجية التي دعمتنا من أجل اخراج هذا المشروع الى حيز النور.

نبذة عن الرؤيا الفلسطينية

من نحن:

الرؤيا الفلسطينية منظمة شبابية غير حكومية وغير فتوية لا تهدف إلى الربح تم تسجيلها في وزارة الشباب والرياضة في عام ١٩٩٨ وترخيصها في وزارة الداخلية الفلسطينية في عام ٢٠٠٠ تحت رقم OR/١٥٣/cU

نبذة عامة

نشأت هذه المؤسسة في عام ١٩٩٨ في قلب عاصمة الدولة الفلسطينية، زهرة المدائن ، وانتشرت في معظم محافظات الوطن من خلال تميزها في العمل الشبابي بالتنسيق مع مؤسسات رسمية وأهلية ، حيث قامت مجموعة من الشباب الفلسطيني المؤهل علميا وثقافيا من أنحاء الوطن بدراسة خلق جسم شبابي يرفع هموم الشباب الفلسطيني ويعمل على تطوير المستوى الفكري والعلمي لديهم من خلال برامج عملية وعلمية و ورش عمل دراسية ومعسكرات وأعمال تطوعية لإتاحة الفرصة لهؤلاء الشباب لتعبير عن ذاتهم من خلال العمل التطوعي، حتى بلغ عدد أعضائها في الآونة الأخيرة أكثر من ستمائة عضو من كلا الجنسين ، وقامت بمشروعاتها هذه من خلال جهود جماعية تطوعية.

رسالة المؤسسة

تفعيل دور الشباب الفلسطيني ومشاركتهم المجتمعية

اهداف المؤسسة

- تعزيز أهمية ممارسة العمل التطوعي .
- مساعدة الأفراد والمؤسسات في بناء وتطوير قدرات ومهارات الشباب .
- المشاركة الشباب في تحديد احتياجاته وفي اتخاذ القرار .
- تواصل الشباب محلياً ودولياً .

مقدمة

لما كانت المرحلة التي يمر بها شعبنا الفلسطيني، هي مرحلة بناء وإعداد، تحتاج بشكل أساسي الى بناء وإعداد الموارد البشرية على أسس المساواة والديمقراطية، تبدأ من مرحلة الطفولة لتشمل جميع مراحل الحياة. فإنه لا من بد تظافر جميع الجهود افراداً ومؤسسات، والعمل بروح الشعب الواحد نحو بناء فلسطين الحبيبة الشعب والوطن.

أن الشعب الفلسطيني هو شعب فتى، حيث تبلغ نسبة الشباب فيه اكثر من النصف. لذا يعتبر الشباب القوة الدافعة والفاعلة التي يجب استثمارها واعدادها الإعداد اللازم، حتى تتمكن من أخذ دورها في عملية البناء وتحمل المسؤولية. ولما لاحظت مؤسسة الرؤيا الفلسطينية كغيرها من مؤسسات الوطن، غياب هذا الدور، وتهميش هذه الفئة. إرتأت المؤسسة عمل برنامج الإنجاز الشبابي. والذي يهدف الى إعداد الشباب من كلا الجنسين وإعطائهم دور ريادي في المجتمع للمساهمة في بناء وطنهم وأمتهم. لقد أعطي الشباب في هذا المشروع الدور الريادي الكامل، حيث كانوا هم المفكرون وأصحاب المبادرات والخطط والعمل الميداني والذي تتوج بإنجازاتهم الرائعة.

يأتي هذا الدليل لتتويجاً للعمل الجماعي الدؤوب الذي قام به متطوعو برنامج الإنجاز الشبابي ومؤسسة الرؤيا بشكل عام. كما ويعتبر توثيقاً لهذا البرنامج المميز. آمليين في أن يقدم الهدف المرجو منه لمدرربي المشروع وليكن مرجعاً لجميع الأفراد والمؤسسات الراغبين في خدمة وطنهم.

فهرس المحتويات

..	إهداء
..	نبذة عن الرؤيا الفلسطينية
..	مقدمة
..	تمهيد
..	هذا الدليل
..	الفصل الأول: ماهية الإنجاز الشبابي
..	- مراحل الإنجاز الشبابي:
..	- المرحلة الأولى: إعداد وتدريب المدربين
..	- المرحلة الثانية: تحديد المواقع والفرق الشبابية المشاركة.
..	- المرحلة الثالثة: تكوين الفريق.
..	- المرحلة الرابعة: مرحلة إختيار القضية.
..	- المرحلة الخامسة: أيجاد الحلول والبدائل للقضية.
..	- فعاليات إضافية.
..	الفصل الثاني: مفاهيم الإنجاز الشبابي.
..	- العمل العام/ الجماهيري
..	- المساحات الحرة
..	- السياسة
..	- القدرة والقوة
..	- الدوافع الذاتية
..	- الديمقراطية
..	- المواطنة والانتماء
..	- الحرية
..	- المساءلة والمسؤولية
..	- التنوع/ التعدد
..	المراجع.

تمهيد:

العمل المجتمعي

"عندما يدرك بنو البشر انهم يقومون باعمال تخصصهم، فانهم سيعملون بحماس اكبر واجتهاد اشد. انهم يتعلمون حب الارض التي يتعهدون العناية بها والتضحية من أجلها."

يرتكز برنامج الانجاز الشبابي على قوة العمل الشبابي التي تعتمد في منهجيتها على مفاهيم اساسية كالمواطنة والانتماء والديمقراطية. ويهدف البرنامج الى صقل وتطوير خبرة الشباب ودمجهم بقضايا مجتمعهم بطريقة فاعلة من خلال التعرف على مؤسساته، واكتساب مهارات قيادية للانخراط في العمل المجتمعي والتطوعي من اجل تحقيق الانجازات التي يطمحون لها.

الانجاز الشبابي مبادرة ثقافية مدنية. وفي اطار الانجاز الشبابي، يختار الشباب (من تتراوح اعمارهم بين ١٤ الى ١٧ عاما) المشاريع التي تحقق المصلحة العامة، ويضعون التصاميم الخاصة بها ويقومون بتنفيذها من خلال فرق او مجموعات عمل يتم تشكيلها في المدارس أو الأندية أو الجمعيات المحلية، ويتم ذلك بمساعدة طلبة جامعات يتلقون اعدادا وتدريباً متواصلين في مواضيع كثيرة اهمها: إعداد المدرسين، الانتماء، المواطنة، الديمقراطية، العمل الجماعي، السياسة، تحقيق الذات، الانتماء... الخ. ويقوم الانجاز الشبابي على افتراض منطقي مفاده وجود طرق مختلفة لتحقيق المواطنة لا يعتبر اي منها خطأ. ويستند الانجاز الشبابي بشكل خاص على المواطنة والديمقراطية باعتبارها "فعل مواطنين احرار" يقومون ببناء عالم مشترك. ان الشباب مواطنون في يومنا هذا لا مجرد افراد قيد التهيئة.

اننا في الانجاز الشبابي نؤمن بان الشباب هم مواطنو اليوم وليس فقط عماد المستقبل.

هذا الدليل:

يعتبر هذا الدليل هو الخطوة التالية والمتممة لعملية التدريب التي يتلقاها المدربون، ومن المفترض أن يوفر الحد الأدنى اللازم لكي يبدأ هؤلاء المدربون -أو مدربون مبتدئون آخرون يرغبون بتنفيذ برنامج الانجاز الشبابي مع مجموعات جديدة- في العمل مع مجموعات شبابية كطلبة المدارس أو مجموعات أخرى.

إن عملية تطوير المدربين وتهيئتهم لأداء الانجاز الشبابي ليست مهمة سهلة، إذ أن العوامل المحركة الموجودة بين كل مدرب وفريق يختلف بعضها عن البعض الآخر، ويتوقع من المدربين العمل مع فرقهم لبلورة رؤى وممارسات خاصة بالانجاز الشبابي. ومع ذلك يحتاج المدربون، شأنهم بذلك شأن أعضاء فرقهم، إلى الأدوات، والتوجيه، والموارد، من أجل أن يكونوا فاعلين.

أهداف الدليل:

يحتوي هذا الدليل على مقدمة عامة لبرنامج الانجاز الشبابي وكيفية تطبيقه وممارسته كبرنامج شبابي تنموي، ويستطيع أي شخص أو مجموعة أو مؤسسة ترغب في تجربة مدى نجاعة الانجاز الشبابي استخدامه، يهدف هذا الدليل الى توصيل وتوضيح الآتي:

- وصف مختصر لمشروع الانجاز الشبابي.
 - مراحل وأدوار وعناصر المشروع.
 - مرجع للمفاهيم التي سيقوم المدربون بتمريرها الى المشاركين.
 - فعاليات مفصلة يستطيع المدربون استخدامها في تدريب المجموعات.
 - نماذج متنوعة سيستخدمها المدربون والمشاركون خلال فترة المشروع؛ كاستمارات التقييم ونماذج المقابلات ... الخ.
- لا نستطيع اعتبار هذا الدليل وصفة سحرية لعمل الانجاز الشبابي، بل هو كالصندوق الذي يحوي الأدوات الأساسية التي من الممكن أن تساعدك، وتكون مفتاح لتدريب الانجاز الشبابي وممارسته. فالانجاز الشبابي تجربة في المختبر المدني الواسع.

كيفية استخدام الدليل:

الجواب الامثل لكيفية استخدام الدليل هو: استخدامه بالطريقة التي تراها أنت وفريقك مناسبة للانخراط في الانجاز الشبابي. فكما سبق وذكرنا، لم يوجد هذا الدليل من اجل وضع خطة للانجاز الشبابي أو آلية عمل محددة. هذا الدليل عبارة عن طرح لاقتراحات يمكن أن تساعدك وفريقك فقط لا غير.

لذلك فان من المهم دائما أن نفكر بآليات عمل طويلة وقصيرة الأمد تستطيع أن توفر فرص عمل كبيرة من أجل التعلم والانخراط بشكل أكثر نجاحا في الانجاز الشبابي. في الواقع، نفضل من كل من يريد إستعمال هذا الدليل من اجل تطبيق وممارسة الإنجاز الشبابي، أن يحضر التدريبات الخاصة بالمشروع أولا.

الفصل الأول



فلسفة المشروع:

الانجاز الشبابي هو مبادرة شبابية وطنية تعتمد على تعميق مفهوم الممارسة الايجابية للحقوق والواجبات المتعلقة بالمواطنة. تقوم الفكرة اساساً على الايمان بأن العناصر الشبابية لديها القدرة والطاقة اللازمة للقيام بدور حيوي في حل المشاكل المجتمعية. والعمل على إعطاء دور أكبر للفئة الشباب في بناء مجتمعاتهم.

يعتمد الانجاز الشبابي على العمل الجماعي لتشخيص مشكلة معينة وتنمية الاستراتيجيات اللازمة لحلها انطلاقاً من ان الشباب هم مواطنو اليوم وليس فقط عماد المستقبل.

مفهوم الانجاز الشبابي مبني على الايمان بان الافراد العاديين من ابناء الشعب، ومن كل الاعمار، لديهم من نفاذ البصيرة والمواهب ما يمكنهم من حل مشاكل المجتمع، بصرف النظر عن كبر هذا المجتمع او صغره، وبناء حيز جماعي وبدلاً من النظر الى العناصر من لعب دور هام في يومنا هذا.

ولكن العمل المجتمعي الحقيقي بحاجة لمن يقوم بتنفيذه لغرض حل المشاكل التي يواجهها مجموعة من الناس. ولا يمكن لصناعة القرارات ان تقتصر فقط على انسيابها من السلطة الى القاعدة الشعبية. لا بد للمواطنين من العمل بشكل جماعي بهدف تحديد القضايا وتشخيص المشاكل، وتطوير الاستراتيجيات اللازمة وتشكيل الائتلافات والعمل على حل المشاكل لغرض تحقيق التحول السياسي والديمقراطية.

يمكن الانجاز الشبابي الناس، من جميع الاعمار، من تعلم المهارات والمفاهيم لترجمة اهتمامات وقيمهم المثلى اثناء عملهم للمصلحة العامة. كما يساعد على ادراك جوهر واشكال القوة والسلطة في الحياة العملية، وفهم وجهات النظر المختلفة.

إن فاعلية العمل المجتمعي في اطار الانجاز الشبابي تعتمد على واقع الحياة العملية والاسس الاخلاقية التي تستند اليها بالاضافة الى مرونته في مواجهة التحديات من حوله.

أهداف المشروع:

- تفعيل دور الشباب في المجتمع عن طريق خلق قيادات شبابية قادرة على التأثير والمشاركة في صنع القرار.
- تنمية وتطوير قدرات الشباب بمفاهيم المواطنة، والديمقراطية والمجتمع المدني والانتماء.
- توعية الشباب بقضايا مجتمعهم واشراكهم بها من حيث تحديد المشكلة والإسهام في حلها من خلال التواصل مع افراد ومؤسسات المجتمع المدني.
- خلق الدافعية لدى الشباب في المساهمة في احداث تغيير في بعض الامور الجوهرية التي تمسهم وتعبّر عن احتياجاتهم وتطلعاتهم نحو مجتمع ديمقراطي.
- خلق روح العمل الجماعي والتطوعي.
- اعداد قيادات شبابية من الجنسين للمطالبة بحقوقهم وادارة قضاياهم.
- بناء القدرات من خلال التدريب على تطوير وتنمية المهارات.

العناصر الأساسية لتنفيذ الانجاز الشبابي

حتى يتم تنفيذ مشروع الانجاز الشبابي في موقع ما، لا بد من توافر عناصر أو فاعلين أساسيين هم:

١. المشاركون Participants:

- مجموعات شبابية (من كلا الجنسين) من الفئة العمرية ١٤-١٧ عام.
- أن يكون لدى المشاركين رغبة في التعلم.
- يتناوب المشاركون على قيادة المجموعة.
- يختار الشباب قضايا مع المدرسين خلال عملية حوارية تشاورية. أما القضايا التي يختارها الشباب فتتميز بأنها:
 ١. قانونية وغير عنيفة.
 ٢. تركز على اهتمامات المجموعة وقيمها.
 ٣. ذات ميزة أو صفة عامة، أي أنها تحقق الصالح العام.
 ٤. واقعية بمعنى يمكن تطبيقها والعمل عليها.

٢. المدربون Coaches:

- يعمل المدربون كفريق عمل، ويلتزم كل مدرب بمعدل ٢-٣ ساعات أسبوعياً.
- يتعاون المدربون في طرح الأفكار وتقييم اللقاءات وتبادل آرائهم العملية والنظرية.
- يساعد المدربون المجموعات في انجاز أعمالهم، وفي التعلم أثناء ذلك خاصة فيما يتعلق بالمفاهيم الأساسية كالديمقراطية والفعل العام والمواطنة.
- يتم تأهيل المدرسين عن طريق دورات تدريبية تتضمن التطرق إلى مفاهيم المواطنة، ومهارات التيسير، واختيار الموقع.
- يمكن دور المدرب المنسق coach coordinator في التنسيق والدعم والإشراف على عمل المدرسين.

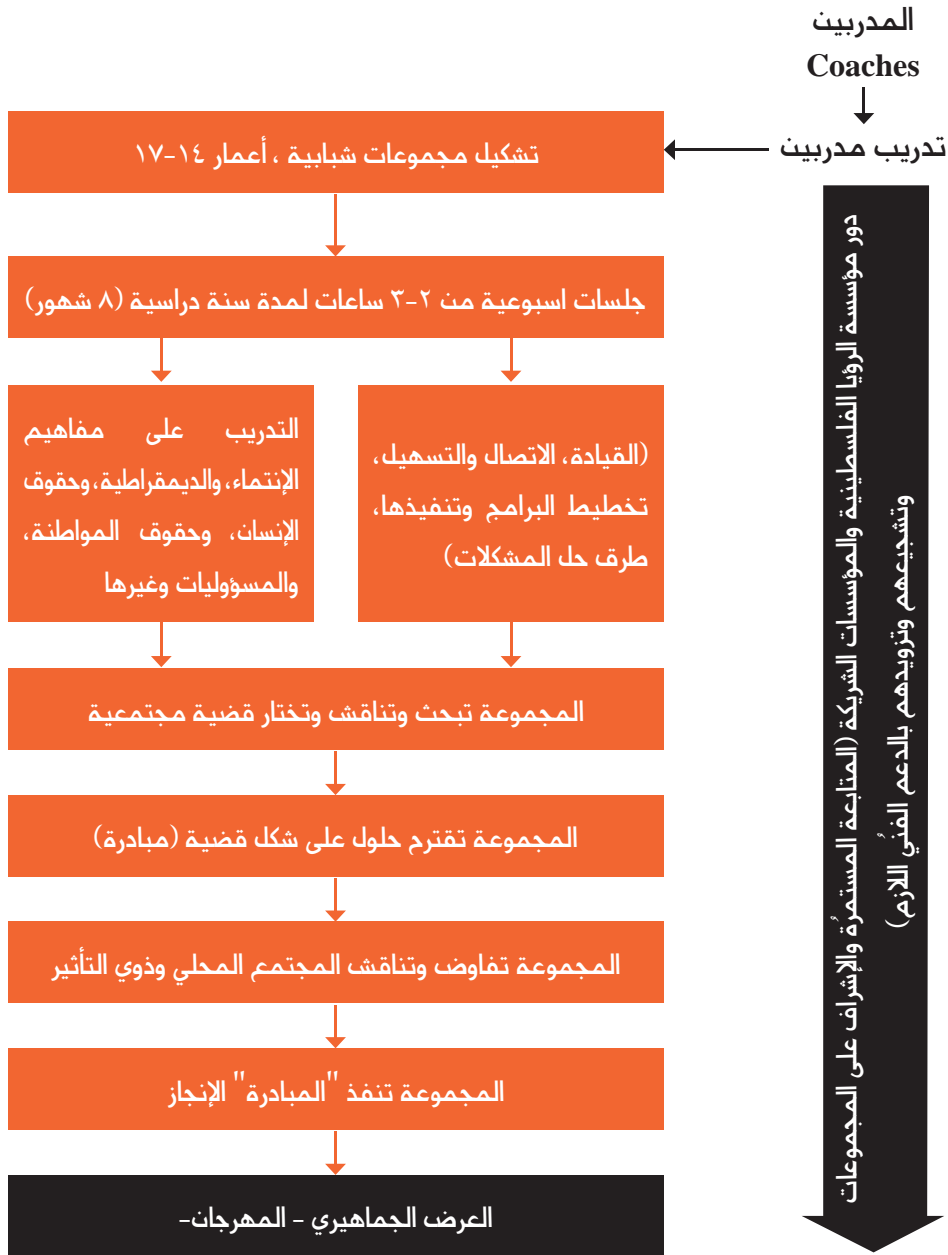
٣. موقع أو حي Site:

- الانجاز الشبابي بالنسبة لموقع التنفيذ هو طريقة لتنفيذ مهام أو واجب أو قيم.
- والذي يجب أن يكون ذو مواصفات أساسية: آمن، سهل الوصول، معروف للجميع، عام، مريح.
- يوجد منسق الموقع الذي يلائم مشروع العمل مع ثقافة وبيئة موقع العمل، وينسق لتسهيل تنفيذ المشروع.

الفئة المستهدفة

- فئة الشباب من الجامعات والكليات من تخصصات مختلفة حيث سيتم العمل معهم وتأهيلهم ليصبحوا مدرسين، تتراوح أعمارهم بين ١٨ إلى ٢٥ سنة.
- فئة الشباب من جيل ١٤-١٧ من الجنسين.

مراحل تنفيذ المشروع:



المجموعة تفاوض وتناقش المجتمع المحلي وذوي التأثير

- المرحلة الاولى- التدريب واعداد مدربين:

يشمل التدريب المفاهيم الأساسية التي ينطوي عليها الانجاز الشبابي (مثل: المواطنة، الديمقراطية، السياسة، السلطة)، والمهارات التي يحتاجها المدربين طوال فترة التطبيق مثل: مهارات قيادية، تحقيق الذات، مهارات الاتصال، حل المشاكل، مهارات تدريب). يتم تدريب طلبة الجامعات بشكل مكثف لتأهيلهم كي يقوموا بتدريب الشباب من جيل ١٤-١٧ عام. وفي نهاية هذه المرحلة يتم اختيار مدربين من المشاركين الجديين لاستكمال المراحل التدريبية القادمة.

لمدرب في الإنجاز الشبابي:

نصحك بإستخدام هذا الدليل ليساعدك في التعرف على فريقك: ماذا يحبون، وماذا لا يحبون، هل أن مصالحهم هي الأهم أم لا، ما رأيهم بالوضع العام، ما هي دوافع انخراطهم في العمل الجماهيري... الخ. كذلك لقياس مهاراتهم التعليمية وقدراتهم التطورية وهواياتهم المختلفة.

يعتبر المدرب من أهم العناصر، بل قد يكون الأهم، في انجاز مشروع يقصد به الانجاز الشبابي. لذا يفضل في المدرب أن يتمكن أو يتمتع ببعض القدرات والمهارات كي يدير مهمة التدريب في مشاريع الانجاز الشبابي، مثل:

١. أن يكون على مستوى عال من المسؤولية والالتزام والقدرة على إدارة الفرق وتفعيلها وتوزيع الأدوار وموازنة المواضيع .
٢. ممهّد لأعمال الفريق، أي لديه أسلوب في طرح الموضوع بطريقة مبسطة تناسب الفريق، وقادر على تفسير نقاط الغموض للمشاركين، وإدارة النشاط العام للموضوع.
٣. مدير للمشروع، أي لديه القدرة على إدارة تقسيم الأدوار داخل الفريق في المشروع التي تكفل نجاحه، ومساعدة الفريق في التركيز على قضايا معينة للخروج بخطة عمل وتنفيذها .
٤. مربّي يستطيع الحفاظ على العلاقات بين المتدربين والمشاركين، ولديه قدرة على دمج تجربة العمل في إطار الانجاز الشبابي مع مفاهيم أساسية للمشروع ذاته عبر التقييم الجاد المثمر.
٥. منفتح لعملية التدريب تجاه الفريق، ولديه القدرة على استخلاص المعلومات لمساعدة المشاركين على اجتياز كل مرحلة من مراحل المشروع.
٦. القدرة على اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.
٧. لديه القدرة على إدارة التوترات المتوقعة التي تحدث عبر التقسيم لمراحل المشروع، من خلال توجيه هذه التوترات باتجاه ايجابي لترسيخ أهداف العملية التدريبية نحو نجاح المشروع .

٨. لديه طريقة خاصة عبر إتقان أساليب فنية ومهارات تساعد على دمج الفريق في العمل، مثل الاهتمام بأسلوب النقاش، واتخاذ القرارات بين أفراد الفريق، وإعطاء الفرصة للجميع للدخول في النقاش، وطرح المسائل والقضايا، ووضع خطوات نحو تحقيق الهدف في حل القضية.

٩. لديه القدرة على المساعدة والتأمل والتخطيط وإتباع مسار العملية التدريبية مع الفريق.

١٠. لديه القدرة على وضع سلم أولويات في عملية التدريب، الأمر الذي يساعد في توضيح مفاهيم المشروع حسب التحديات المجتمعية المحتمل مواجهتها.

١١. تحضير مسبق يومي لسياق العملية التدريبية.

١٢. ثقة المدرب بنفسه، وإيمانه بالمشروع، والقدرة على الانجاز تنعكس على إيمان الفريق بالمشروع.

١٣. أن يكون قادر على استقبال الاحباطات التي يمر بها الفريق، ولديه القدرة على تحويل هذه الاحباطات إلى محفزات.

١٤. الدافعية في التعليم والتعلم لدى المدرب ضرورة لتطوير الفريق.

١٥. أن يحب الشباب ويحترمهم، وأن يحب العمل معهم.

لا نقول أن المدرب يجب أن يمتلك جميع هذه المهارات قبل البدء في المشروع، حيث من المتوقع من التدريب المقدم من المؤسسة ان يعمل على اكساب هذه المهارات وغيرها للمدربين الشباب. ولكن نتوقع منك الدافعية والرغبة في التعلم.

إن نظرة متفحصة للنقاط أعلاه توضح آلية العمل الفعالة مع مجموعات شبابية ترغب بالقيام بمشروع ما او حل مشكلة مجتمعية /عامية تواجههم. لذا يُنصح المدرب بـ:

- التعاون:

الانجاز الشبابي هو جزء من عملية كبيرة، لذلك خذ ملاحظاتك من الدليل حول ما تستطيع وما لا تستطيع عمله، وحاول أن تناقش النتيجة مع زملائك المدربين وأعضاء فريقك وأصدقائك أو طاقم الانجاز الشبابي، والمؤسسة القائمة على المشروع " الرؤيا الفلسطينية" ومدربيك. فيمكنك مثلاً مشاركة زملائك المدربين في الاجابة على بعض الاسئلة الموجهة من المشاركين او الحديث عن بعض المواقف التي تصادفك في المجموعة للاستفادة من خبرات الجميع في الوصول الى اداء ذو مستوى عالي.

- كن مبدعا:

نحن نؤمن بقدرتكم على التجديد والإبداع.

استخدم طريقك الخاصة لعمل الأشياء، وخوض التجارب مع فريقك، وحاولوا أن تبتكروا أساليب جديدة بمشروع الانجاز الشبابي. اخبرنا وزملائك المدربين عنها، فدائماً لا بد أن يكون لديك الجديد، فلمسة إبداع مهمة حيثما وجدت.

ما هي الادوار المختلفة التي يقوم بها المدرب في الإنجاز الشبابي:

- التنسيق والذي يعمل على تسهيل العمل و خاصة في بداية المشروع.
- التحفيز والتشجيع والتنشيط والذي يعمل على استمرارية العمل بنشاط وراحة وإقبال.
- التدريب على المفاهيم وآليات العمل والبناء .
- تحديد الاهداف بالشراكة مع المجموعة.
- التأكد من أن الهدف تم تحقيقه مع المحافظة على الفكرة.
- متابعة اعداد وسير خطة العمل.
- مساعدة المجموعة على تلبية احتياجاتها وتسهيل عملها.
- القيام بالتقييم وإسداء النصح والإستشارة للمجموعة.

شروط المدرب الناجح :

- تعتبر مرحلة التدريب من أهم المراحل لسير الانجاز الشبابي ، وتعتمد هذه المرحلة على كثير من المراحل، فعلى المدرب أن يأخذ بعض النقاط الرئيسية بعين الاعتبار:
- أن يكون المدرب على معرفة تامة بالمتدربين الذين يشرف على تدريبهم من خلال كسر الجليد وبناء علاقة أساسها الثقة وتوفير حيز يعبر من خلاله الشباب المشاركين عن أفكارهم.
 - أن يدرك التحديات والمشاكل التي تواجه مجموعة المتدربين في جميع مراحل الانجاز الشبابي .
 - أن يتعايش المدرب مع أي بيئة (المدرسة، النادي، الحي، المؤسسات المحيطة، المجلس المحلي، البلدية).
 - توضيح دور المدرب وتوزيع المهام عليهم كل حسب قدراته والمجالات التي يبدع فيها.
 - تطوير أهداف التدريب لكل فرد منهم.
 - أن يتعرف المتدربون على قدراتهم من خلال الانهماك في المجتمع المحلي (تطبيق ما تم تعلمه).
 - أن لا يكون محاضرا أو معلما.

المرحلة الثانية- تحديد المواقع والفرق الشبابية المشاركة:

في هذه المرحلة، يتم اختيار المواقع التي سيتم العمل فيها مع مراعاة التوزيع الجغرافي للمناطق بحيث تشمل القرية والمدينة والمخيم، مع التوزيع الجغرافي للمناطق المهمشة. هذا بالإضافة إلى أن المواقع لا تقتصر فقط على المدارس بل أيضا على النوادي، مع مراعاة التمثيل المتساوي للجنسين، يتم تحديد المواقع بالتنسيق بين المديرين الشباب والمنسقين في المؤسسة.

بعض متطلبات المرحلة:

- بعد تحديد الموقع بشكل مبدئي، يجب على المدرب و منسق المشروع الإجتماع مع مسؤول الموقع. سواء كان

مدرسة، نادي، مؤسسة أهلية، أو أي جهة أخرى. حيث يتم إعطاء شرح واضح عن المشروع وأهدافه ومتطلبات العمل فيه.

- شرح فكرة المشروع للمشاركين المستهدفين وترك الامر لهم فيما إذا أرادوا الالتحاق بالمشروع ام لا. حيث ان المشروع لا يقتصر على فئة معينة، أو جماعة محددة مسبقا. ولكن يجب التنويه أن العدد المحبذ لمجموعات الإنجاز الشبابي تتراوح بين ١٥ و ١٨ مشارك/ة.
- يمكن أن يتم الاجتماع كذلك مع أولياء امور المشاركين الذين تم اختيارهم للإلتحاق بالمشروع لإعطائهم فكرة عن المشروع واخذ موافقتهم على إلتحاق أبنائهم بالمشروع.

ملاحظات للمدربين الشباب

عند البدء بالبرنامج ينصح المدربون الشباب بأخذ الأمور التالية في تحقيق الأهداف المتوخاة من البرنامج:

١. الديمقراطية: الترتيب، التحدث، والاستماع

اعتماد ممارسة الديمقراطية في الحديث، الاستماع وحتى ترتيب الجلسة. الجلوس في شكل دائرة يلغي الحواجز وينمي روح الفريق، على المدرب التأكد بان جميع المشاركين داخل الدائرة. حاول أن تتحدث بقدر ما تسمع، أي يكون الحديث والاستماع متساويين في الوقت.

٢. إسأل أسئلة، واستمع للأجابة

المدرب الشاب يجب أن يكون مستجوبا ومستمعا (يسأل ويستمع). ولا يجوز تجاهل النقاط المهمة التي تظهر من خلال الحديث في المجموعة.

٣. تبادل الادوار :

عليك ان (تسمي)، تشرح وتبادل الادوار في الفريق. مثلا هناك ميسر النقاش ونشرح دور ميسر النقاش، ثم ضابط الوقت الذي يتابع سير الاجتماع وينبه الجميع للوقت المتبقي، وهناك المسؤول عن الادوات والقرطاسية والذي يقوم باحضارها والعناية بها، وهناك من يقوم بتدوين النقاط والقرارات و محضر الاجتماعات التي تتخذها المجموعة بشكل يمكن العودة له في المستقبل. عليك ان تبدل الادوار مع كل اجتماع. حيث ان المشاركة في القيادة عنصر مهم و ضروري في الفريق الديمقراطي.

٤. استخدم أجندة مكتوبة للاجتماع

المدرب/يحضر أجندة (برنامج) للاجتماع، في نهاية تقييم الاجتماع يقوم الفريق بتحضير أجندة الأسبوع المقبل

ويخطط ماذا يرغبوا أن يعملوا الأسبوع التالي. الفريق الفعال هو الذي يدون الأمور التي تم إنجازها وتلك التي يخطط لإنجازها بعد كل جلسة. النصيحة أن تعمل على تسجيل هذه الملاحظات لأنها ستساعدك في التقدم أسرع. إذا اعتمد المدرب على ذاكرته قد ينسى كثيرا من الأمور التي تم تحقيقها وفي كل اجتماع يصبح وكأنه يبدأ من جديد.

٥. التقييم /استخلاص المعلومات:

عليك أن تقيم كل اجتماع/لقاء. إذا شعرت المجموعة بان التقييم أصبح روتينيا ابحث عن طرق مختلفة وممتعة للقيام به. عليك أن تقيم كافة القرارات، الخطوات والأعمال التي يقوم بها الفريق. إن التقييم واستخلاص المعلومات أو العبر يجعل الانجاز الشبابي أسلوب (تعلم من خلال التطبيق). فمن دون القيام بهذه الفقرة يكون التقييم ببساطة كالسير في طريق دون هدف.

٦. النظام:

خلال الاجتماعات الأولى على الفرق أن تبني قوانين وأنظمة خاصة بالفريق طوال فترة تطبيق المشروع. وهم أيضا يجب أن يوافقوا على عقوبات في حال انتهاك هذه الأنظمة. الابتعاد عن السخافات، أو العقوبات التي تحدث فوضى مثل (غناء السلام الوطني). خلال فترة وضع النظام للفريق ننصحك بان تناقش مفاهيم مثل أهمية الديمقراطية في العمل العام والمساءلة والمسؤولية، الدكتاتورية الفوضوية وادوار القوانين أو القواعد في تنظيم المجتمع.

٧. مهارات:

عليك أن تفكر، تتحدث عن وتقوم بخطوات أساسية من اجل تطوير مهارات شخصية وخارجية. المهارات الشخصية تتعلق بقدراتك وكل أعضاء الفريق من أجل العمل بشكل ديمقراطي. أما المهارات الخارجية فتتعلق بالقدرة على التفاعل والتأثير على الأمور الخارجية في المجتمع الواسع والتعامل مع أصحاب السلطة. وهناك من المهارات التي تمكن المدرب من والعمل مع المجموعة بشكل تشاركي وتسهل مهمته في عرض الكثير من التدريب للمجموعة، هي ما يسمى أساليب التدريب التشاركي. والتي ينصح المدربون الشباب في التمكّن منها قبل الأنطلاق للعمل مع المجموعات وذلك بالتنسيق مع مدرب المشروع ومنسقه:

بعض الاساليب التدريبية التي يمكن استعمالها في العمل مع المجموعات:

أ. العصف الذهني Brain Storming:

تحريك ذهن ونقاش عاصف، هادر متحرك باتجاهات مختلفة:

- إثارة أسئلة.
- أجوبة عن طريق البرقيات السريعة.
- إثارة أسئلة إضافية من خلال ما يطرح.

أهداف العصف الذهني :

- إثارة التفكير .
- أذخال المشاركين في الحوار، النقاش.
- خلق التفاعل .
- إثارة الأفكار المتنوعة ، المقارنة، المبدعة.

متى يستعمل؟

بداية اللقاء غالباً، أو بداية الحديث عن موضوع جديد.

مكان الاستعمال؟

يجبذ مكان مغلق لعزل المشاركين عن التأثيرات والتشويشات الخارجية.

مراحله:

- مرحله بعثرة وتشثيت؛ بداية العصف بطرح الأسئلة.
- مرحله توضيحات وتجميع.
- مرحله استقرار وتعميق النقاش، وبدء التوضيحات والحلول بالظهور.

نتائجه:

- يهيئ للموضوع والنقاش والشروحات اللاحقة، وكذلك لعمل المجموعات.
- يخلق التفاعل.
- التشويق.
- طرح الآراء الخاصة.

نصائح لاستعماله:

- لا تجعله يتحول إلى روتين.
- مارسه في جو من المرح والحيوية.
- نوع موضوعاته باستمرار.

ب. النقاش الجماعي:

١. لغة الجسم مهمة كاللغة الشفوية وتشمل "الإشارات والابتسامات وحركات اليدين والجسم وتواصل العينين وغيرها، حيث أن كل ذلك يساعد على الإيحاء ويعزز التفاعل والفهم.
٢. فن الاستماع وسرعة البديهة، ويختلف الاستماع عن السماع بأن الاستماع يشمل القدرة على الإصغاء الجيد وتحليل ما تستمع إليه وتكوين وجهة نظر حوله، وما توافق وما لا توافق عليه مما تسمع.

المهارات المتعلقة بالنقاش الجماعي:

- التحليل.
- الربط.
- تكوين رد و أسئلة على ما يطرح.

شروط استعمالها:

- لقضايا لدى المشاركين فكرة جيدة عنها.
- يحبذ التحضير من المدرب.

ج. عمل المجموعات:

١- أنواع المجموعات واستخداماتها:

مجموعة من ٢	مجموعة من ٣	مجموعة من ٤-٧	مجموعة من ٨-١٢	أكثر من ١٢
المقابلة.	اجراء تجارب .	تجارب اكبر .	مناقشات .	طرح مداخلة
التعارف المتبادل .	تعارف .	مناقشة موسعة .	عصف ذهني .	عصف ذهني
التدريب على الاستماع الجيد .	صياغة فكرة .	توصيات ونتائج .	نقاش جماعي .	نقاش جماعي .
استشارة غير الفاعلين في المجموعة .	اتخاذ قرار نهائي .	لجنة صياغة .	محاضرة .	محاضرة .
	حل ممارين .	اعداد خطة .	عرض ملخصات وتوصيات .	عرض ملخصات وتوصيات .
			اجراء العاب .	اجراء العاب .
			يمكن تقسيم المجموع الى مجموعات صغيرة .	يمكن تقسيم المجموع الى مجموعات صغيرة .

ويجب ان نراعي هنا في المجموعة الاولى من (٢-٣) انها لا تحتاج ألى قيادة لها فيما المجموعات المتبقية تحتاج ألى تنظيم، والمسؤوليات التي يمكن توزيعها داخلها هي:

- منسق نقاش.
- مقرر/ موثق.
- ضابط وقت، يضبط مناقشة جدول الاعمال ضمن الفترة الزمنية المتاحة للمجموعة.
- شخص أو أشخاص للعرض....

٢- عرض المجموعات:

يكون أما عن طريق النقاش وليس فقط العرض، لان العروض وخاصة الطويلة منها تؤدي إلى الملل. أو العرض عن طريق الرسوم مع التعليق، أو التمثيل، أو أية طريق يختارها المشاركون في المجموعة والتي يرادها تأدية الغرض وتوضيح الأفكار.

٣- التوازن بين عمل المجموعات:

من المهم ان يوازن المدرب بين عمل المجموعات بهدف منع الملل او التراجع بالمشاركة او ان تاخذ طابع الروتين، وبالتجاه ذلك لا بد من:

- التوازن بين المجموعات الصغيرة والمجموعات الكبيرة.
- التوازن بين وقت المشاركة ووقت الاستماع.
- الجمع بين الحيوية والفعالية و بين التفكير.
- التوازن في العمل أي السرعة والبطء وذلك يعني التنوع وتغيير الاليات من وقت لآخر. كأن يتنوع عمل المجموعات بين مناقشة موضوع معين، أو تحضير لموضوع آخر، أو عمل رسومات، أو تحضير عرض مسرحي، أو التخطيط للمستقبل، وهكذا.
- لا بد من ان يسبق تنظيم المجموعات شرح لماهية هذا الاسلوب واهميته والنتائج المتوقعة منه سيما وان أثر التعليم البنكي لا زال كبير في بلادنا ويلاحظ العديد من المدربين ان المشاركين في اللقاءات والدورات التدريبية كثيرا ما يركزون أثناء الاستماع او الحوار مع المدرب فيما لا يعيرون اهتماما " او لا يعيرون اهتماما كافيا " لاقوال بعضهم البعض.

المرحلة الثالثة- تكوين الفريق:

يتم في هذه المرحلة تشكيل الفريق وتطوير العمل الجماعي من خلال ممارسة مجموعة من الفعاليات والألعاب والمفاهيم بصورة مباشرة او غير مباشرة، والتي تركز على ما يلي:

- التعارف.
- فعاليات كسر الحواجز.
- فعاليات بناء المجموعات وبناء الثقة.
- فعاليات تحفيز.
- الإتصال.
- إتخاذ القرار.
- العمل الجماعي.

التلطف لأهم مفاهيم الانجاز الشبابي: كالمواطنة، الانتماء، التطوع، الديمقراطية، حل الصراعات، تأكيد الذات.

أ. بناء الفريق:

بعد تشكيل الفريق، ينسق المدرب لعقد الاجتماع الأول للفريق. ومن المفيد أن يتعرف المشاركون على بعضهم البعض، وأن يشعروا بالراحة والثقة فيما بينهم لإنجاح الإنجاز الشبابي. يجب التأكيد على ضرورة الاحترام المتبادل داخل فريق العمل، وعدم سيطرة أي من المشاركين على مجريات العمل أو الاجتماعات. من الضروري العمل دائماً على إشاعة روح العمل الجماعي وتحمل المسؤولية أثناء العمل على مشروع الفريق، أو من أجل تطوير "هوية" خاصة للفريق من خلال بث ثقافة مميزة له، والتي يلعب المدرب هنا الدور الأساسي، والعمل على إختيار اسم للمجموعة وشعار محدد أو أغنية، وكذلك العمل على بلورة رسالة المجموعة لاحقاً عند إختيار القضية

ب. رسالة الفريق:

على الفرق أن تتبنى رسالة مختصرة مكتوبة توضح فيها أهداف وغايات الفريق. ما هي المهمة التي يسعى الفريق لإنجازها. ما هو الهدف السامي الذي يسعى الفريق لتحقيقه. فيما بعد تتطور هذه الرسالة لتصبح خطة عمل وخطوات للتطبيق يوافق عليها جميع أعضاء الفريق. هذا ويتم تحديد رسالة المجموعة بعد إختيار القضية.

الفرق تحب أن تتبنى اسم. ممكن أن يكون ممتع أو مضحك ولكن يفضل أن يعكس هدف الفريق وهويته.

ج. تمارين بناء الفريق

استخدم ألعاب، وتمارين ونشاطات من اجل كسر الجليد (للتعارف)، الاطلاع، بناء روح الفريق، خلق احترام متبادل بين أعضاء الفريق، إعادة بناء وحدة الفريق بعد التشتت، تعلم دروس قيمة. تمارين بناء الفريق يجب أن تكون ممتعة وتهدف إلى شيء معين.

لا يمكن بناء فريق عمل منسجم ومنسق إلا بالمرور على مرحلة التعارف وكسر الحواجز بشكل تام.

فيما يلي بعض هذه الفعاليات والتمارين:

أجانونو:

الهدف: تعارف، كسر حواجز، ترفيه.

المواد اللازمة: لا شيء .

الوقت اللازم: ٥ دقائق .

الوصف: يطلب المدرب من المشاركين أن يحلقوا بمخيلتهم وان يستقلوا مركبة فضائية وأن يحلقوا الى الفضاء وفجأة تتعطل هذه المركبة وتضطر الى الهبوط على كوكب أجانونو حيث لا يستطيع المشاركون الحديث إلا بواسطة كلمة أجانونو ويجب على كل المشاركين التفاعل والتحرك ومحاولة ممارسة حياتهم العادية مستخدمين هذه الكلمة فقط.

سوق الأسماء:

الهدف: التعارف، كسر الحواجز.

المواد اللازم: قصاصات ورق صغيره، أقلام.

الوقت اللازم: ١٠ - ١٥ دقيقة.

الوصف: يتم توزيع خمس قصاصات ورق على المشاركين، و قلم لكل مشارك. يُطلب من كل مشارك أن يكتب اسمه مره على كل قصاصة ورق معه و يشيها. عندما ينهي الجميع، بحيث يكون كل مشارك كتب اسمه خمس مرات على كل ورقة مره. يتم تجميع جميع الأوراق في صندوق واحد أو على الأرض بحيث يتم إعادة لخبطة الأوراق مع بعض في آن واحد. الآن نطلب من كل مشارك أن يأخذ أي خمسة أوراق من الصندوق. يفتحها و يحاول إيجاد الأشخاص الذين يحمل أسماءهم و يتعرف عليهم. ويبدل اسمه مع الأشخاص الذين يحملون إسمه، أو مع الأشخاص الذين يحتاجون إلى أسماء موجودة معه حتى لو لم تكن أسماءهم. على جميع المشاركين أن يكون بحوزتهم خمسة أوراق طيلة وقت الفعالية، حيث لا يجوز إعطاء أي شخص اسمه إلا إذا أعطانا اسمنا أو أي اسم نحتاجه، حيث أن الفعالية تنتهي عندما يجمع الأشخاص أسماءهم الخمسة من المشاركين و يعطوا الآخرين أسماءهم.

شمالي فاضي:

الهدف: تعارف و تنشيط.

المواد اللازمة: مجموعة كراسي لجلوس المجموعة.

الوقت اللازم: ٧ دقائق.

الوصف: يجلس المشاركون بشكل دائري ويكون هناك كرسي إضافي في المجموعة بحيث يكون عدد الكراسي أكثر من عدد المجموعة بواحد، وتبدأ اللعبة بحيث يقوم المشاركون الذي يقع الكرسي الذي لا يجلس عليه أحد على شماله بالقول "شمالي فاضي" ويسمي أحد أعضاء المجموعة، يقف الشخص الذي ذكر اسمه من مكانه ويتوجه إلى الكرسي الخالي، عندها سيرك مكانه خالي وسيصبح شخص آخر شماله خالي "فاضي" فيردد شعار اللعبة "شمالي فاضي.. ويسمي عضو آخر". وهكذا.

حجر على حجر سلسلة:

الهدف: تعارف.

الوقت اللازم: ٥ - ١٠ دقائق.

الوصف: يجلس المشاركون في دائرة ويقوم أول مشارك بذكر إسمه الأول ومن ثم يليه المشاركون الآخر وعليه أن يذكر إسم المشارك الأول ومن ثم إسمه والشخص الذي يليه يذكر إسم المشارك الأول والثاني حتى يصل الشخص إلى نفسه ويذكر إسمه الأول... وهكذا حتى تكتمل المجموعة ويكون على المشارك الأخير أن يذكر أسماء كل المشاركين في المجموعة قبل أن يذكر اسمه.

مهارات بناء الفريق:

أ. مهارة الاستماع وطرح الاسئلة:

من أهم المهارات المطلوبة في ادارة أي ورشة عمل، هي حسن الاستماع. وتتطلب هذه المهارة أساليب فنية لأنها تهدف لاستخلاص المعلومات واستثمارها في تقليص المسافة نحو الهدف. لتعزيز هذه المهارة نقوم بالبداية بفعالية، وهي تقسيم الفريق إلى مجموعات صغيرة تتكون من ثلاث اشخاص (أ،ب،ج) على النحو التالي:

المرحلة الأولى: (أ) يسرد موقف معين أو يعرف بنفسه، و(ب) يستمع، و(ج) يراقب الوقت والأسلوب لكلا الشخصين. نطلب من (ب) أن يعيد ما سرد(أ)، ونسأل المراقب (ج) عن رأيه في السرد والاستماع. ثم نبدل الأدوار وتقوم بنفس المهارة.

المرحلة الثانية: نطلب من (أ) و(ب) ان يغمضوا أعينهم وأن يضعوا أيديهم أسفلهم (تحت أرجلهم وهم على المقاعد)، و(ج) يراقب العملية. ثم نبدل الأدوار مع إعادة التمرين، وهكذا.

نطرح أسئلة عن الفعالية وعن مدى الاختلاف بين المرحلتين، وعن أهمية الاستماع بكافة الحواس للمتحدث حتى تتمكن من ذكر مواقفه وتلخيص معلومات حوله.

هذه العملية تعزز روح التفاهم وأهمية الاستماع، وادراك وجهة نظر الغير عبر الاهتمام بها بكافة الحواس. بعد ذلك ننطلق لعملية ومهارة طرح الأسئلة التي تكون قائمة على النقاش بين أفراد الفريق، وطرح أسئلة ذات مردود

ايجابي على الأفراد، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تكون الأسئلة موجهة نحو هدف المشروع. يفضل استخلاص الأسئلة من أفكار الفريق، بمعنى أن تكون الأسئلة والاجابة من الفريق نفسه حتى لا تكون اجابتك مقدسة كونك مدرب.

هـ. تطوير فريق العمل:

بناء الديناميكيات لتطوير الفريق هي المفتاح لفرق الإنجاز الشبابي الناجحة. أن التركيز على التطوير الجماعي يعني ملاحظة كيفية عمل الأفراد معاً. ففي إطار الإنجاز الشبابي، يتعين على المدربين أن يعملوا على الاعتناء بالفرد والفريق لكي يتمكنوا من الاهتمام بتطوير الفريق. وبهذا الصدد لا يمكننا أن نفترض أن الشباب يعرفوا كيفية عملهم في اطر الفرق الصغيرة. وعليه فانه من المهم أن يقوم المدربون بالتركيز على تطوير الفريق منذ البداية. فضلاً عن ذلك، لا بد للمدربين من العمل باتجاه التمهيد لعملية يتعرف فيها أعضاء الفريق على بعضهم البعض، يتعلموا إمكانية العمل معاً والقدرة على مناقشة عملهم والمتابعة باعتبارهم فريقاً واحداً.

ومن أجل تطوير الفريق وعمله، هناك عدة مجالات ينبغي الاهتمام بها وهي: عقد الاجتماعات وإدارتها، دفع الفريق إلى الانطلاق بالعمل، ديناميكيات الجماعة، إدارة الفريق. وذلك بعد ان نكون قد مررنا بمرحلة تعارف وبناء فريق ناجح.

أ. مهارة عقد الاجتماع:

تتم هذه المهارة من خلال اجتماعات العمل التي يقوم بها الفريق والمدرب والهدف من تعلم هذه المهارة الأساسية التي تشكل عاملاً أساسياً في برنامج الإنجاز الشبابي. ويجب على كل مدرب تعلم هذه المهارة والتي تشمل المهارات والمواضيع التالية:

١. دعم الفرق وتنشيطها لاضفاء روح العمل الجماعي وذلك من خلال التركيز على الانشطة الفردية والجماعية والداخلية.
٢. كسر الحواجز بين أعضاء الفريق مع مراعاة القوانين والعادات المتعلقة باحتياج الفريق والتي تهدف الى توفير جو من الراحة والأمان بالاضافة الى الاطمئنان عليهم من خلال ملاحظتهم وسؤالهم.
٣. شد اهتمام المشاركين لموضوع اللقاء من خلال تقسيم الأدوار كي يشعر كل فرد بالمسؤولية تجاه المشروع. مثال على ذلك: يأخذ مشارك محضر الاجتماع وفي نفس الوقت يأخذ مشارك آخر تنظيم الوقت داخل الفريق.
٤. وضع قوانين لكافة اللقاءات حول الالتزام بالحضور والمشاركة بالدور، يتم الاتفاق عليها منذ البداية لتكون على شكل اتفاقية تجمع الفريق. يمكن أن تضم القوانين مثلاً: احترام المتحدث، الاستماع للنهاية، خفض الصوت عند الحديث، النظافة، الالتزام... من الضروري التأكيد على أهمية القوانين والالتزام بها.
٥. وضع جدول عمل للاجتماع في مكان ظاهر للجميع أثناء الاجتماع. يجب التأكيد على جداول الأعمال في ادارة الفريق لضمان نجاح الاجتماع وغرز روح التعاون.
٦. بعد ذلك يوضع الملف للجلسة ولكل الجلسات طول فترة المشروع واللقاءات ليكون مرجع للمجموعة اثناء العمل.

٧. المرحلة النهائية وهي مرحلة التقييم في نهاية كل جلسة والتقييم يتم حسب المهمة المعطاة. مثال: إذا كان عمل خارجي فيتم التقييم حسب مهمة العمل، وإذا داخلي فيتم التقييم من خلال الشخص المسؤول عن الوقت وباقي اعضاء المجموعة أثناء عقد الاجتماع.

٨. من خلال التقييم يتم وضع التوصيات ويتم التوصل لها من خلال الأسئلة التالية:

- ما الذي ينبغي إنجازه في الأسبوع المقبل أو اليوم؟
- كم من الوقت يحتاج إلى تنفيذه؟
- من المسؤول عن العمل؟
- ماذا كانت أولويتنا الأسبوع الماضي؟
- تأكد من تخصيص ٥ - ١٠ دقائق لأغراض التقييم؟

ملاحظة: يفضل التنوع بين اساليب التقييم من حين لآخر ومن أجل التعاطي معها بمصادقية أكثر وحتى لا تصبح روتين عادي يقوم به المشاركون. الأسئلة السابقة كانت نموذج. ويمكن عمل التقييم بأكثر من طريقة، نذكر منها:

- الرسوم: كأن يقوم المشاركون برسم مشاعرهم في نهاية اللقاء.
- التعبير الشفوي: بأن يقوم المشاركون بالتعبير عن احساسهم ومشاعرهم.
- التعليق على رسم معين: يحضر المدرب رسم يعبر عن اكثر من رأي ويطلب من المشاركين التعليق على هذه الرسومات سواء بوضع إشاره الى الرسم الذي يعبر عنهم او اعادة رسمه، ومن هذه الرسوم:
 ١. ان يقوم المدرب برسم ثلاثة وجوه يعبر كل واحد منها عن حالة معينة: سرور، لا رأي، غضبان.
 ٢. أن يقوم المدرب برسم شكل انسان ويطلب من المشاركين بالتعبير كتابةً عن رأيهم ومشاعرهم في الجزء الذي يرغبون، حيث تعبر منطقة الرأس والأيدي عن الرضى، ومنطقة الصدر و البطن عن القبول، ومنطقة الأرجل عن عدم الرضى.
- إتخاذ موقع معين في الغرفة: يحدد المدرب ثلاثة الى اربعة مواقف على جدران الغرفة، مثل: موافق، موافق جداً، وعارض، معارض جداً ويلصقها على جدران الغرفة المختلفة. بعد ذلك يقوم بعرض الجمل التي يود تعليق المشاركين عليها وعلى كل مشارك ان يتخذ موقف من كل جملة على حده. فمثلا اذا ذكر المدرب مثلاً: وقت التدريب اليوم كان مناسب. هنا يطلب من كل مشارك ان يعبر عن رأيه بالوقوف على الجدار الذي يعبر عن موقفه. وهكذا يعيد المدرب عبارة تقييمية أخرى ، ويتخذ المشاركون موقف جديد بما يناسب العبارة الجديدة. يمكن أن يقوم المدرب بسؤال بعض المشاركين عن موقفهم امام المجموعة.
- النقاش المفتوح، والذي من شأنه أن يعمل على توثيق أواصر المجموعة والعمل بشكل أكثر شفافية للجميع، والإستفادة من خبرات الجميع في المجموعة. يفضل عمل هذا الأسلوب في مراحل متقدمة من العمل بعد أن تكون المجموعة أصبحت تعمل بروح الفريق الواحد، ويشعر المدرب أنها لا يضيرها النقد البناء امام الجميع.

– الإستمارة التقييمية حيث يتم تحضير مجموعة من الأسئلة التقييمية على إستمارة ويتم توزيعها على المشاركين من أجل أن يقوموا بتعبئتها، وبعد ذلك يقوم المدرب بتفريغ الإستمارة للحصول على النتائج النهائية. وبما ان اسلوب الإستمارة يحتاج الى وقت طويل، لا ننصح بعملها في برنامج الإنجاز الشبابي حيث ان الواقع يجب أن يكون تشاركي و بروح الفريق الواحد، فلا يشعر المشاركون انهم جزء منفصل عن المجموعة والمدرّب. من هنا يمكن ان يطلب المدرّب في مراحل متقدمة من بعض المشاركين تنفيذ التقييم بأسلوب معين.

نموذج من الأسئلة التي يمكن تداولها مع المجموعة:

- ١) ماذا كنا نحاول انجازها اليوم؟ ما هي أهدافنا؟
- ٢) هل أنجزنا ما كان يجب انجازها؟ لم نعم ولم لا؟
- ٣) ما الذي أعطى نتيجة جيدة؟ وما الذي لم يعطي نتيجة؟
- ٤) ما العبر التي تعلمتها اليوم؟ هل كان منها ما هو سياسي؟
- ٥) ما الذي نحتاجه للجلسة القادمة؟

ب. دفع الفريق إلى الانطلاق بالعمل:

من المهم أن يتم التعرف على المشاركين منذ البداية. إن معرفة أسماء أعضاء الفريق، والاستماع الى ما يرونه من حديث، وفهم اهتماماتهم والجوانب التي يحبونها، تشكل مجموعة جزء هاماً من عملية التعرف على أعضاء مجموعتك. إن من شأن ذلك أن يضع الأرضية الصلبة لفهم ديناميكيات (أي القوى التي تحرك) الفريق منذ البداية.

إن إحدى طرق المشاركة في الاستفادة من "النصائح حول البدء بالعمل" هي العمل على إعداد قائمة أسئلة تتعلق بالجوانب التي ينبغي للمدرّب أخذها بعين الاعتبار وذلك فيما يتعلق بطريقة تنظيم العمل، وأساليب الحوار، والنشاطات الابتدائية التي يتم اعتمادها من أجل مجموعته. من الضروري وضع أهداف خاصة لكل اجتماع. إن ممارسة وضع الأهداف تتم بإشراك أعضاء الفريق .

ج. ديناميكيات الجماعة:

ما هي هذه القوى؟

المدرّبون بحاجة إلى معرفة كيفية الاهتمام بأفراد مجموعتهم، لا بالنسبة لكل منهم على انفراد فحسب، بل باعتبارهم مجموعة عمل أيضاً. إن شأن تعليم المشاركين التركيز على الديناميكيات للجماعة، أن يساعد على إدراك كيف يعمل الفريق كوحدة متجانسة، وانتظام السياق الخاص بعملهم، وأساليب التعلم المختلفة وطرق العمل؛ والتفاعل بين أعضاء الفريق ومجموعة العمل.

ما سبب أهمية ذلك؟

إن الاهتمام بالديناميكيات للجماعة يشكل واحداً من المكونات الأساسية لممارسة الديمقراطية. وبإمكان المديرين أن يعكسوا صورة هذه القوى بلغة مبادئ الديمقراطية مثل:

١. الاحترام لكل فرد.
٢. المساواة.
٣. الحرية في التعبير عن الذات.
٤. صناعة القرار بشكل ديمقراطي.
٥. توزيع المهام.

وعلى نحو أكثر أهمية، تساعد ديناميكيات الجماعة المديرين على الإصغاء بدقة أكثر إلى كل عضو من أعضاء فرقهم، وتسوية الخلافات عند بروزها، والعمل مع الأعضاء لتغذو التجارب مع أعضاء آخرين والعلاقات التي تربطهم بهم مجدية. وفي النهاية، لا بد أن يصبح المدربون أكثر اهتماماً بمجموعاتهم.

- الفريق (باعتباره مجموعة): كيف يعمل المدربون مع فرقهم هل يهتمون بنخط سير العمل هل يعتمدون أساليب مختلفة وهل لديهم طرق للتفاعل مع أعضاء فرقهم؟
- أعضاء الفريق (باعتبارهم أفراداً): هل يستمع المدربون للشباب ويعبرونهم الاهتمام الكافي! ماذا يعني ذلك بالنسبة لهم! وما أهمية ذلك أساساً؟
- الذات: هل يدرك المدربون ماهية تطلعاتهم وطموحاتهم؟ هل يدركون جيداً أن خبراتهم تترك بصماتها الواضحة على تصرفهم مع الشباب؟ هل لديهم فلسفة ثقافية خاصة بهم؟ هل لهذه الفلسفة أثرها على الشباب؟ وما هي مصلحتهم في إطار هذا الموضوع؟ هل يؤثر مستوى اهتماماتهم على التدريب؟ (هنا يمكن الإشارة إلى: (أ) المفاهيم ذات العلاقة مثل: المساءلة والسلطة، (ب) المهارات التي يحتاجها المدرب وهي التفاوض والحوار العام).

كيف يتحقق ذلك؟؟

في المراحل الأولى للعمل، ينبغي توجيه المشاركين إلى ملاحظة حل المشاكل المتعلقة بديناميكيات الفريق، وإبداء الاهتمام، باعتباره أحد مقومات تطوير الفرق، لمساعدة الفريق في العمل في إطار قضية معينة.

الجوانب التي بالإمكان القيام بها لتحقيق الاهتمام بالديناميكيات للمجموعة:

- في الاجتماع الأول: قم بتطوير توجهات عامة -اتفاقات- معايير جماعية -اتفاقية عمل المجموعة-.
- نشاطات التعرف على أعضاء الفريق، فعاليات كسر الحواجز، فعاليات بناء الفريق.

- تقسيم أعضاء الفريق إلى فرق مكونة من أزواج.
- استخدام سرد القصص للتحدث عن الذات، والتاريخ، والعائلة، وأهمية القضية.
- عمل أفراد الفريق معا كفريق من خلال النشاطات القائمة على العمل الجماعي.
- قم بتقييم الديناميكيات للمجموعة بعد كل اجتماع.

الأسئلة التي تؤخذ بعين الاعتبار:

- من هو أكثر الأعضاء حديثا في مجموعتك؟
- هل يضطر بعض الأعضاء إلى الصمت بسبب تواصل آخرين في الحديث؟
- هل يقوم البعض بـ "كل العمل"؟
- هل لكل فرد صوت متساو مع بقية الأصوات؟
- ما هي بعض الأسباب الممكنة لبروز الخلافات في إطار مجموعتك؟

نصائح وإرشادات عامة حول إدارة الفريق

١. حذاري من التعامل مع الفوضى وكأنها موجهة ضدك شخصيا:

يؤدي تطبيق برنامج الانجاز الشبابي أحيانا إلى نشوء حالة من الفوضى. وفي الوقت الذي لا يوجد فيه علاج سحري للقضاء على الفوضى، بإمكان الفريق مع ذلك - ونتيجة استخدام بعض الديناميكيات - أن تعاد العمل بشكل جماعي. إن إحدى الطرق لتطبيق الانجاز الشبابي هو قيام كل مدرب، وبالاشتراك مع فريقه، بالتواصل إلى صيغة عمل تحقق العمل الجماعي.

٢. أنصت لما يقوله أعضاء فريقك واهتم به:

أنه لجانب رائع كيف يتجاوب الشباب عندما يدركون أن هناك من يستمع إليهم ويهتم بهم. فعليك إذا الاهتمام بأفراد فريقك من الشباب والاستماع إليهم والتعرف على شخصيتهم. حاول أن تفهم السبب في لجوء البعض إلى الممارسات معينة.

٣. التوقعات المنتظرة:

أطلب من أعضاء فريقك إعلامك عما يتطلعون إلى تحقيقه من قبلك، ومن قبل بعضهم البعض، وقم بدورك بإخبارهم عما تتطلع إلى تحقيقه أنت بالذات، وما تتطلع أن يقوموا به. وفي الوقت الذي من المجدي فيه أن تكون واضحا فيما يتعلق بتطلعاتك منذ البداية، يبقى إعادة التفاوض حول الأمور خيارا قائما.

٤. إتفاقية المجموعة:

ليقوم أعضاء فريقك بوضع قواعد عمل مع كل ما يترتب عليها من نتائج، وعليك التأكد من قيامهم بوضعها موضع التنفيذ. في حال تم تجاوز إحدى قواعد العمل عليك إعلام الأعضاء بذلك، و تركيز اهتمامكم عليها، والطلب منهم

بتزويدك بما يروونه من حلول لهذا الأمر. وعليك تذكيرهم بواقع أنهم هم الذين قرروا الالتزام بما وضعوه من قواعد وتعليمات. أنها مهمة صعبة، ولكن بإمكانك أن تمارس صلاحيتك بطريقة ديمقراطية. (امثلة على هذه القواعد يمكن ان تضعها المجموعة: عدم الحديث الجانبي، النظام، الاحترام المتبادل،...)

٥. عليك التعاطي مع التصرفات المشينة على الفور:

لا ضير في بيان أن عملا ما يشكل تصرفا غير لائق وبالتالي فهو غير مقبول. ولكن عليك تفادي الدخول في صراع مع الشباب تنطلق فيه مما تتمتع به من سلطات وصلاحيات. عليك أن تميز متى يكون من الأفضل مخاطبة الأشخاص على انفراد.

٦. عليك توضيح الجوانب الجديدة وتسليم الأضواء عليها:

عليك الإشادة بالجوانب الجيدة، وكذلك الإشادة بالمقولات الحكيمة التي يخرج بها الأفراد. ومن المفيد جدا استذكار الجوانب الجيدة التي ينطلق بها الشباب من وقت لآخر، لا سيما أولئك الذين يحاولون خلق المشاكل أحيانا، وحاول تذكيرهم بها.

٧. قم باستحداث نظاما للاجتماعات بما فيها التقييم المنتظم

عليك الخروج بتقييم أمين حول أداءك وأداء أعضاء فريقك، وكذلك تقييم المحاولات التي تستهدف إصلاح الممارسات الخاطئة.

٨. ليكن لديك ما تقوم به باستمرار

إن تطبيق قواعد الانضباط والسلوك الجيد لا يقتصر على التصرفات، بل يشمل الالتزام بالواجبات وبأدائها في الوقت المحدد. عليك توزيع الأدوار على أعضاء فريقك.

٩. قم بتطوير فريقك

استخدم النشاطات التي تهدف إلى بناء فريقك، وامنحه هوية خاصة به، من اجل ذلك ننصحك باعطائهم مساحة حرة للتعبير عن كل ما يمكن ان يجول في خاطرهم بحرية تامة.

١٠. اطلب المساعدة

بإمكان منسق المشروع، ومنسقي نشاطات المدربين، والمدربين، والمدراء مساعدتك فيما يتعلق بموضوع الانضباط. وبإمكان الأفراد التحدث مع الطلبة أثناء الأسبوع بهدف مخاطبة المشاكل. عليك أن تطلب من مدربين آخرين أن يتحدثوا عما قاموا به، أو قد يقوموا به، في حالات مماثلة.

نصائح عامة حول البدء بالعمل مع المجموعات

– ابتكر في البداية (مجالا مختلفا) للانجاز الشبابي. رتب الكراسي على شكل دائرة، وليكن اللقاء في مكان ملائم حال تمكنت من الحصول على الإذن للاجتماع فيه. أن من شأن خلق جو خاص بالانجاز الشبابي أن يساعد على

- اعتماد هذه الممارسة والانطلاق إلى تنفيذها، إلى جانب الممارسات الأخرى، لغرض إشراك الشباب فيها.
- باعتبار إن مجموعتك تشكل فريق عمل، قم بتحديد بعض الأهداف والطموحات المطلوب تحقيقها فيما يتعلق بك شخصياً بصفتك مدرباً بوجه خاص، وبكل عضو من أعضاء مجموعتك بوجه عام .
 - قوموا معاً بتطوير قواعد وتعليمات خاصة بعمل فريقكم، بالإضافة إلى منهاج الفرق الجماعية.
 - قم بعرض المفاهيم الأساسية، ومراجعتها، كل أسبوع وكذلك بالنسبة لقواعد العمل. تشكل هذه الممارسة إستراتيجية جيدة تعمل على تعزيز الهدف الذي يسعى الانجاز الشبابي إلى تحقيقه، وكذلك تعزيز الأسباب التي يعود إليها تشكيل مجموعتك بالأساس.
 - اختاروا اسماً للفريق، إذ أن من شأن ذلك أن يعزز هوية الفريق.

بإمكان القواعد والتعليمات السابقة أن تكون بمثابة بوصلة، يهتدي المرء بها طوال السنة، وقاعدة مرجعية، أو دليل موجه، لأغراض تطوير عمل الفريق.

نصائح في حال التعرض إلى الأزمات والمشاكل أثناء العمل

- أ. حدد الجوانب الديناميكية (المحركة) للمشاكل، ما السبب في حدوث المشكلة؟ هل هو احد أعضاء الفريق؟ أم أنت بالذات؟ أم ثمة شيء ما قد حدث داخل الفريق أو خارجه؟ أو شيء يتعلق بحياتهم؟
- ب. ما المكان، و الوقت، والسبيل الأنسب لمخاطبة المشكلة :
 - حالة حدوثها، أثناء التقييم، بعد الاجتماع؟
 - مع الفريق، مع فرد معين، مع الأطراف ذات العلاقة؟
 - من خلال المناقشة، أو كتابة التقارير؟
- ت. اختر الكتابة والتأمل بعد أن تكون قد هدأت وتمالكت نفسك الأمر الذي يدفعك إلى إعادة النظر بالحدث.
- ث. اطرح تقييماً أميناً للحدث:
 - ما الذي قمت به شخصياً في إطار خلق المشكلة؟
 - ما الذي بإمكانك القيام به لتفادي حصول مشكلة مماثلة؟
 - ما الذي قمت به شخصياً، أو لم تقم به بهذا الخصوص؟
 - ماذا يمكننا القيام به من أجل تحقيق نتائج أفضل في المستقبل؟

و. مهارة تطوير المفاهيم:

في الانجاز الشبابي نتطرق لاستخدام مفاهيم ذات دلالة سياسية في الإطار العام، لكنها تكتسب معاني خاصة في عملية التطبيق، ومن هذه المفاهيم: العمل العام، السياسة، المواطنة، الإلتزام، الديمقراطية، الحرية، الجمهور العام، الدوافع

الذاتية، التنوع، السلطة، العلاقات. وسنتطرق لهذه المفاهيم في الفصل اللاحق بشكل مفصل. حيث ان المدرب في الانجاز الشبابي يتعرض للمفاهيم مع مجموعته على نحو تدريبي بعد ان يتم التأكد من بناء الفريق بشكل خاص وقبل اختيار القضية بشكل عام. يجدر الإشارة الى أن معظم المفاهيم هي عبارة عن سلوك كبير من ممارسة الانجاز الشبابي، فمثلاً: عند الجلوس في دائرة، نعني مساواة. وعند التصويت على شئ معين نعني الديمقراطية والحرية في التعبير، وعند عمل شئ عام للمجموعة نعني انتماء. والإشتراك في المشروع بحد ذاته يعد مواطنة. وهكذا.

أربع نصائح من طلاب مدرسة ثانوية موجهة إلى مدرين يعملون في إطار الانجاز الشبابي:

١. ينبغي للمدرين إدراك من نحن باعتبارنا أفراداً، وما طبيعة حياتنا خارج إطار الانجاز الشبابي. والاهم من ذلك ينبغي لهم تقادي وضعنا في أطر قوالب مهنية، او حزبية، او فتوية، او أي إطار ضيق لا نعترف به.
٢. على المدرين الاهتمام بما نتعلم. فلكل منا طريقته الخاصة بالتعلم. وعلى المدرين اختيار ما من شأنه استغلال أنماط التعليم المختلفة.
٣. على المدرين الانتباه لما نقول، وأخذه بعين الاعتبار، الأمر الذي يعني الاهتمام باقتراحاتنا، واحترام آرائنا، والتأكد من أنهم يفهمون ما نقول.
٤. بإمكاننا كسب احترام الآخرين عن طريق احترام الغير.

كيف نستخدم الفعاليات؟

وفقاً لاقتراحات بعض المدرين في الانجاز الشبابي يقولون: "امشي على الخط الذي يقع ما بين السيطرة والفوضى" هنالك بعض الخطوات التي يجب على المدرين القيام بها في اللقاءات كالتحضير المسبق، قيادة المجموعات واستخلاص العبر، البحث عن موارد ومصادر. فيما يلي استعراضاً موجزاً للخطوات التي سنأخذ بعين الاعتبار في كل خطوة، بشرط أن تطور كل مدرب شكلاً خاصاً به في الفعاليات، متبعاً إياها بتغيرات بسيطة كحذف أو زيادة بعض الخطوات، وهذه هي النقطة الانطلاق من أجل خلق نمط خاص بك للتدريب.

(أ) التحضير للفعالية:

١. اقرأ التعليمات بشكل جيد، وكن على وعي بكيفية تطبيق هذه الجلسة من خلال جدول الأعمال ومدى ملاءمته لمتطلبات الجلسة.
٢. عرف النشاطات إذا كان ذلك ضرورياً لمساعدتك في انجاز أهدافك بشكل أفضل.
٣. حاول أن تقوم بتصوير النشاطات التي ستقوم بها. وهل ستشارك الفريق كوحدة واحدة في العمل؟ هل ستقوم بتجزئة الفريق إلى مجموعات صغيرة؟ كم هي المساحة المطلوبة للعمل في المكان المخصص؟
٤. تمرن على الاتجاهات، جزئياً إلى خطوات أما في حال كانت هذه الاتجاهات معقدة فحاول أن تقرر ما إذا كان

يجب أن يقوم الفريق بتقسيم نفسه إلى مجموعات صغيرة، أو أن يبدأ بالفعالية دون معرفة الخطوة القادمة.

٥. خطط لكيفية استخلاص العبر، ودون على ورقة الأسئلة التي تريد أن تطرحها.
٦. ضع قائمة بالخطوات، وأي ملاحظة ممكن أن تساعدك على تذكر النشاط، فأحيانا أن يفضل بعض الأشخاص تدوين ملاحظاتهم الخاصة على بطاقات صغيرة لتكون مرجعا لهم خلال قيامهم بالنشاط.
٧. حضر قائمة بالأدوات التي تحتاجها للقيام بنشاط ولا تنسى زيادتها على القائمة الشاملة لأدوات اللقاءات التدريبية.
٨. إذا كان النشاط غير مألوف بالنسبة لك أو كنت مدربا جديدا فيمكن لك أن تتمرن على النشاط من خلال شرحه له لشخص آخر. أما في حال لم تجد مستمعا جيدا، عندئذ أغلق الباب وشرحه لنفسك، قد يبدو ذلك غريبا في البداية لكنه سيجعلك مسرورا خاصة وأنت ستقوم بنفس العملية لكن في غرفة مكتظة بالمدرسين وستكون أنت الشخص الذي يوضح ويشرح لهم.

(ب) إدارة الفعالية:

١. تأكد من أنك قد جذبت انتباه الفريق عندما تبدأ بالفعالية وانتبه كثيرا إلى لغة الجسد وأي إشارة تدل على الحيرة والتساؤل.
٢. لضمان استمراريتك في الانجاز الشبابي فان معظم المدرسين لا يقومون بشرح هدف النشاط من البداية وإنما يجعلوه ينبثق من خلال التجربة والمناقشات التي تجري لاحقا. وعملية ربط ردات الفعل الشعور لاحقا بمجريات الفعالية.
٣. قم بشرح تعليمات النشاط بطريقة واضحة وبطيئة، وتأكد من أن الجميع في الغرفة مصغ لك.
٤. إذا كان الوضع مناسباً، قم بتقسيم المدرسين إلى مجموعات قبل الاستمرار بحديثك عن التعليمات.
٥. قم بشرح التمرينات وأعد شرحك مرة أخرى إذا تطلب الأمر ذلك.
٦. اسأل المدرسين الآخرين إذا كانت لديهم أي إضافات أخرى يودوا طرحها.
٧. قم بتكرار شرحك للتعليمات.
٨. اسأل المتدربين عن أي استفسار يريدونه.
٩. أعد شرحك للتعليمات إذا كان ضروريا ومن ثم ابدأ بالفعالية.
١٠. كن واثقا وحازما إذا كنت تريد أن تفرض قوانين الفعاليات.
١١. قم بضبط الوقت أو استعن بأحد المتدربين الآخرين لعمل ذلك.
١٢. فكر في طرق تستطيع من خلالها توفير فرص لإشراك المتدربين في قيادة الفريق، فعلى سبيل المثال أطلب من احد المتدربين تسجيل الأفكار من خلال العصف الذهني.

١٣ . لاحظ ردة فعل المتدربين لترى إذا كان النشاط فعالاً أم لا، ثق بنفسك، ولكن في نفس الوقت لا تخف من أن تنهي أو تغير النشاط استجابة لرغبة الفريق، فمن الممكن أن تحتاج لشرح التعليمات بشكل أوضح، أو أن تقوم بتصحيح نفسك وإياك أن تخاف من الاعتراف بخطأ ارتكبه أمام مجموعتك.

ج) استخلاص العبر من الفعاليات:

"استخلاص العبر"، أو تأثير الفعالية فيما بعد هو جزء مهم بالنسبة للانجاز الشبابي. فاستخلاص العبر قد يساعد المتدربين على قياس ما تعلموه في حياتهم اليومية من خلال الفعاليات التي قاموا بها. وأيضاً جعل الانجاز الشبابي دليلاً لحياتهم، وأيضاً على التعبير والعمل من خلال مشاعرهم القوية التي نتجت عن هذه الفعالية.

وفيما يلي بعض الإقتراحات للمدربين في الانجاز الشبابي لفن استخلاص العبر:

"إن هدفنا الأساسي في استخلاص العبر هو أن يختلط ويتكلم معظم المتدربين مع بعضهم البعض، وليس فقط حصرهم بالقضايا التي أثيرت".

"حتى صغار السن لا تأخذهم فترة طويلة لكي يفهموا النقاط الأساسية للنشاط، وذلك طبعاً إذا قمت باختيار الأسئلة المناسبة، وقمت بشرح الأفكار بشكل مشجع ومختصر. أبق الباب مفتوحاً للأسئلة، مثل: "إذا كان النشاط مجدياً فما الذي تعلمته؟" هل سيحدث ذلك في الحياة الحقيقية؟ متى وكيف؟ وهذا غالباً ما يأتي بطريقة غير مباشرة.

"نحن نبحث عن أشخاص يقولون لنا ما يفكرون به، حتى أن لم نوافقهم الرأي، يجب أن لا ننسى أننا لسنا هنا لكي نقول للناس ما الذي يجب أن يفكروا به، وإنما لكي نتحدى الأشخاص ليحفظوا بأفكارهم خطوة إلى الأمام.

لا يجوز أن نستجيب لأي أمر، وعندما تفكر في تحدي أي شخص لن يكون ذلك مجدياً إذا قمت بمحاضرتة أو نقاشه، قم بذلك من خلال طرح سؤال عليه، مثلاً، إذا قال أحد المتدربين: "أن الطريقة الوحيدة التي يمكن للشخص أن يحيا بها في الشارع هي من خلال عدم الثقة بأي أحد" وقد يرد عليه المدرب بالقول: "هل يمكن لأي شخص أن يتذكر مثلاً حدث معه شخصياً، ونجا بسبب منحه الثقة لأحد من الشارع؟" تحضر لإعطائهم مثال شخصي لك.

نحن لا نحاول أن نجعل الناس يشعرون بعدم الراحة في طرح الأسئلة إنما هدفنا هو أن نجعل الناس يتكلمون في جو من الراحة التامة. والذي نحرص على أن يتم دائماً بشكل أوسع وفي ازدياد مستمر مراعين بذلك خصوصية الأفراد.

"بينما يتوجب على الجميع المشاركة في فعاليات استخلاص العبر، ألا أننا لا نتوقع من الجميع الاستجابة شفهيًا، فبعضهم يمكن أن يتجاوب بانحناء رأسه، أو بعمل إشارات بالوجه، أو الضحك، إلا أنهم يكونوا في نفس الوقت ما زالوا منخرطين.

"نادراً ما يكون من الحكمة أن نجعل جلسة استخلاص العبر تأخذ مجراها الطبيعي، وخصوصاً إذا كانت تعني الاستغناء عن نشاط آخر. فانه لمن المجدي أن تجعل الناس يفكرون بأفكار ضمن المكان والزمان الذي هم فيه، بدلاً عن أن يستمروا في الجلسة دون مشاركة الجميع. وإذا كان أسلوب الحوار هو المسيطرة على الوضع والجميع يشاركون الحديث فدعها تستمر. فما يحدث بالغالب هو أن عدداً قليلاً من الأشخاص يتحدثون فيما يبقى الآخرون صامتين،

مما يجعل الفريق يخسر نشاط آخر. وحتى لو أحببت ما يدور من نقاش، حاول أن تجد طريقة لطيفة لإنهاء حديثهم. وإحدى الطرق التي تستطيع من خلالها أن تعرف متى تستمر هي بأن تأخذ رأي أحد المشاركين للمرة الأولى بشكل هادئ وعادل، هل هذا الشخص مهتما بالمناقشة؟ إذا شعرت بأن أفكار الأشخاص يمكن أن تتطور أكثر، فعندما تجد طريقة فعالة تجريبية للتحدث معهم بها وحدد جدولاً لمناقشته في الجلسة القادمة.

د) العمل كفريق خلال الفعاليات:

يقول جيسي جاكسون: "لا تصبح حارس لأخوك بل كن أخاه."

يمكن اعتبار العمل كفريق تجربة ناجعة لوضع قرارات مشتركة للعمل بها وأنه لمن المهم أيضاً أن تجد عملاً تعاونياً خاصة وأن المتدربين في وضع مراقبة أثناء الجلسة. فيما يلي بعض الأفكار حول العمل سوياً:

قبل بداية الجلسة:

- "قابلهم مسبقاً لتستطيع وضع جدول أعمال لثلاثة أيام، وحدثهم عما تريده من الجلسات الفردية، ورتبوا بين بعض من سيقود الفعالية."
- "قم بواجبك في تحضير النشاطات المسؤولة عنها."
- "قم بأسلوبك الخاص بالتواصل مع الفريق فيما يخص التغيرات التي يمكن أن تعلمها خلال الجلسة. فنحن بحاجة إلى التحفز في اللحظات التي تحدث فيه تغييراً، ومن الممكن أن يشعر بالثقة إذا لم تقم باستشارة أحد."
- أبذل جهداً كبيراً بعملية التخطيط، وتوقع بأنك وزملائك يمكن أن تخطئوا وأن تضيعوا على أنفسهم فرص لطرح السؤال "الأمثل" فلا تقسو على نفسك ولا على زملائك بسبب ذلك.

أثناء الجلسة:

- كن موجوداً في جميع النشاطات، حتى تلك التي لا تكون فيها أنت المسؤول. فالمشاركة تعطي الفريق رسالة مهمة وهي بأنك مهتم بالفعاليات ومشاركاً معهم، وتشعرهم أيضاً بانتمائك لهم. فبالرغم من بساطة هذه النقطة ألا أنها تعتبر أساسية، أن المدرب الذي لا يشارك أو الذي يخرج من الغرفة خلال النشاطات يستطيع أن يستنزف الطاقة الموجودة لدى الفريق.
- اطلب المساعدة من زملائك عندما تواجه أي عقبة أو عندما تكون قد علققت وانت تبحث عن الكلمة المناسبة.
- اعط اقتراحاتك وتوضيحاتك بصورة لبقة في حال شعرت ان المدربين يواجهون عقبة ما.
- اجلس بين المتدربين أنت ومساعدك لتستطيع ان تبقي عينيك على جميع الموجودين حيث على جميع الموجودين، حيث ان هذه الجلسة المتشابكة ستعزز فكرة ان المدربين هم ايضا مشاركين ليسو فقط محاضرين يجلسون دائماً بالمقدمة.

- استغل الوقت الذي تحتاج فيه الى استشارة الاخرين حول التغييرات في جدول الاعمال كفرصة من اجل تسديد العمل الجماعي.
- كن منفتحاً وبشوشاً، ففي حال اخطأت حاول ان تجعل غلطتك هذه تبدو كدعابة لاعضاء الفريق واعترف دائماً بغلطتك خاصة اذا قمت باختيار فعالية و فشلت اعترف بذلك فبانفتاحك ستعزز ما تجسده فلسفة الانجاز الشبابي.
- لا تنتقد زميلك المدرب (مساعدك) امام المتدربين واذا كان لديك أي تحفظات جدية خلال الجلسة القائمة حاول بطريقة لبقة ان تبعد الفريق عنها، او قم بالاحتفاظ برأيك لحين انتهاء الجلسة.
- تأكد من انك تضع سقفا زنيا لك تعرف كم من الوقت تحتاج.

بعد الجلسة:

- تأكد دائما من انك تشرك مجموعتك بجميع اهتماماتك وتطوعاتك.
- قيم بطريقة مهنية الجلسات السابقة بسلبياتها وايجابياتها، وحاول فيها ان تحتوي السلبيات وبان تبرز الايجابيات بشكل واضح.
- قم بتقييم مشاركتك واعضاء فريقك.

قبل الإنطلاق بالمجموعة للنخوض في غمار العمل والمضي قدماً بها الى الهدف يفضل التأكد بان المجموعة متماسكة ويسود أفرادها الإنتماء والإخلاص للمجموعة وهنا نقترح فعالية لتعزيز هذه الفكرة لدى المجموعة وهي على الشكل التالي:

الجليد:

المواد اللازمة: حبل.

الهدف: بناء فريق، الإنتماء، تنشيط.

الوقت اللازم: ١٠ - ١٥ دقيقة.

الوصف: يقوم المدرب بربط الحبل ليصبح على شكل دائرة يمكنه القيام بتكبيرها أو تصغيرها بسهولة ومن ثم يطلب من المجموعة أن تتخيل نفسها تقف في وسط البحر على قطعة من الجليد والتي ستبدأ بالذوبان شيئاً فشيئاً وذلك بقيام المدرب بتصغير قطر الدائرة المكونة من الحبل وتكمن وظيفة المجموعة بالمحافظة على أكبر عدد ممكن من الأشخاص داخل هذه الدائرة "على قطعة الجليد" مستخدمين أفراد المجموعة فقط دون الاستعانة بأي أداة كالكراسي ... الخ، ويتم إستبعاد أي شخص يخرج بقدميه أو إحداهما خارج الحبل.

الكراسي:

المواد اللازمة:

الهدف: عند الحديث عن الانتماء والمواطنة، بناء الفريق.

الوقت اللازم: ٥ - ١٠ دقائق.

الوصف: يتم وضع عدد من الكراسي على شكل خط مستقيم ويقف المشاركون على الكراسي وتبدأ الفعالية بقيام المدرب بإزالة الكرسي واحداً تلو الآخر من طرفي خط الكراسي، وتكمن مهمة المجموعة بتجميع أفرادها على أقل عدد ممكن من الكراسي، ويتم إستبعاد أي مشارك تطأ قدماه أو إحداهما الأرض.

- يجب الحذر من سقوط أي مشارك على الأرض.

إقتراحات لخطة عمل لقاء أولي مع مجموعة انجاز شبابي تلتقي للمرة الاولى:

فيما يلي نموذج لخطة عمل لقاء، مع مثال على بعض الأنشطة:

عنوان اللقاء: تعارف ومقدمة عن المشروع.

تاريخ اللقاء: / /

مكان اللقاء: مدرسة القادسية الثانوية للبنات .

النشاط	الوقت المطلوب	الهدف	إحتياجات
سوق الأسماء	١٠ - ٥١ د.	تعارف المجموعة وكسر حاجز الخوف والتردد عند المجموعة	- قصاصات اوراق بخمس أضعاف عدد المجموعة - أقلام لكل مشارك
=====			
=====			
=====			

أن من شأن بعض المواضيع أن تعمل على توثيق مفهوم العمل الجماعي والشبابي في المجموعة، وكذلك بناء المجموعة وتطورها. من هذه المواضيع التي نوصي بنقاشها في المجموعة: النظر إلى العلاقات والاتصالات العامة "الاتصال".

الاتصال

الإنسان هو كائن اجتماعي بطبعه، يتفاعل ويتصل مع الآخرين من أفراد وجماعات رسمية وغير رسمية عملية الاتصال هذه تحكمها اتصالات مرئية وأخرى غير مرئية لفظية، وحتى يتمكن الفرد من الوصول إلى أفضل المستويات التفاعلية ويتوافق مع الجماعات ويكون عضوا فاعلا ومنتجا فيها وفي المجتمع لا بد له أن يتحلى بمهارات اتصال فعالة وناجحة.

ما هو الاتصال*؟

الاتصال (التواصل) له تعريفات عدة منها:

١. الاتصال... هو تبادل الأفكار والمعرفة والمشاعر.
 ٢. الاتصال... هو مشاركة الآخرين أفكارهم ومشاعرهم ومعلوماتهم.
 ٣. الاتصال... هو المهارات التي تشكل سلسلة من السلوك اللفظي وغير اللفظي بين فردين أو أكثر بحيث يؤدي الأمر إلى زيادة المعرفة وقرب المسافة وقطع الحاجز وبناء الثقة.
 ٤. الاتصال... هو عملية تبادل الأفكار والمعلومات والآراء والمشاعر عبره الكلام و/أو الصور و/أو الكتابة و/أو الحركات و/أو الإيماءات/أو أية رموز أخرى تكون مفهومة لدى الطرف الآخر.
 ٥. إذا: التواصل بهذا المعنى هو عملية تشاركية يتشارك بها جميع الأطراف المعنيين عبر وسط أو أكثر بهدف أحداث التأثير التآثر في مجال المعرفة والأفكار والمشاعر والآراء والاتجاهات والعادات والمواقف.. وهو بذلك عملية تسير في أكثر من اتجاه.
 ٦. هناك توجه يرى أنه محور عملية الاتصال هو المرسل. وآخر يرى أن محور هذه العملية هو المستقبل.
- وآخر يرى أن الرسالة بحد ذاتها هي المحور. لكن نحن هنا لن نستطيع ان نفرق بينها، حيث لن نجد أن هناك أفضلية واحدة على الأخرى لتبقى عملية التواصل (الاتصال) حلقة هندسية متكاملة.

وهناك بعض الشروط الملائمة لعملية الاتصال الناجحة.

- توفر لغة مشتركة ومفهومة (ليس بالضرورة أن تكون محكية)، توفر الاستعدادية لدى الأطراف.
- وضوح الرسالة وبساطتها وأن تكون مفهومة.
- أن يتوفر لدى المرسل المهارات المناسبة بحيث تمكنه من إيصال ما يريد بوضوح.
- أن تكون الرسالة ملائمة للمستوى الثقافي والتعليمي والإدراكي والعاطفي لجميع الأطراف مع احترام الخصوصيات والنفسية للمشاركين.

- ان يكون الهدف من الرسالة واضح حتى يتسنى قياس أثرها وتأثيرها.
- أن يتوفر المناخ المناسب لعملية التواصل الذي يشمل المكان والزمان والوسائل الإيضاحية المستخدمة وغير ذلك.

لماذا نمارس الاتصال*؟؟؟!

- إعطاء المعلومات او الحصول عليها.
- التعليم والتعلم والتدريب.
- اتخاذ القرارات.
- التعزيز.
- التشخيص والتقويم وحل المشكلات.
- النصح والإرشاد والتوجيه.
- التعبير عن الآراء والأفكار والمشاعر.
- التسلية والترفيه.
- التأثير في الآخرين.

العلاقات العامة تساعد في توفير طرق عديدة للاتصال دون القيام بذلك وجها لوجه . فهي قد تكون فعالة جدا ولكن قد تقع المجموعات في فخ الاعتماد على هذه العلاقات .

ما أهمية العلاقات العامة

- من يقوم بها
- الوسائل المستخدمة في العلاقات العامة
- ما الرسائل التي يتم نشرها في المجتمع (علاقة الشراكة بين الشباب والبالغين)
- العلاقة مع المجتمع . يمكن عمل الفعالية القادمة كمقدمة للحديث عن الموضوع:

بم أشعر؟؟؟!

- الهدف: التدريب على قراءة رموز الاتصال وإدراك أهميتها في نقل المعلومات والمشاعر.
- الوقت اللازم: ١٥ دقيقة.
- المواد اللازمة: قصصات ورقية تحمل مشاعر وأحاسيس مختلفة.

الخطوات:

- ١- يتم إعداد قصاصات ورق، كتب على كل منها إحدى الكلمات التالية:
خوف- دهشة- غضب- ملل- اهتمام- حزن- فرح- شعور بالذنب- ترحيب- تكبير
- ٢- توضع القصاصات في صندوق، ويطلب من ١٠ متطوعين أن يقوم كل منهم بسحب إحدى القصاصات وتمثيل العاطفة المدونة فيها بدون استعمال الكلمات.
- ٣- يطلب من بقية المشاركين التعرف على العاطفة التي يمثلها كل شخص.

طريقة أداء الاتصال*:

يتم تأدية الاتصال من خلال الرموز. وهكذا يمكننا بأن نقول أن الرسالة يتم أداؤها بعدة أنواع من الرموز:

١. فقد تكون رموز لفظية مثل الكلام
٢. فقد تكون رموز غير لفظية اذ قد تقع تحت الشرائح التالية:
 - رموز صورية مثل صورة شخص او رسم بياني او الرسم.
 - رموز لونية مثل استخدام الالوان في الصحافة او التلفزيون او السينما او الزبي.
 - رموز صوتية مثل الموسيقى او قرع الباب او النحنة.
 - رموز حركية مثل الافلام المتحركة وحركات اليد والرأس او اشارة العين.

وهنا بعض الفعاليات التي يمكن تنفيذها في هذه المرحلة والمراحل القادمة:

الرسم الجماعي:

الهدف: الاتصال، القيادة، العمل الجماعي.

المواد اللازمة: أوراق عرض "Flip chart"، أقلام تخطيط.

الوقت اللازم: ١٠ دقائق.

الوصف: يتم تقسيم المشاركين على مجموعات صغيرة مكونة من ٣-٤ مشاركين وتعطى كل مجموعة ورقة كبيرة أو كرتونة وقلم خطاط واحد، يطلب المدرب من كل أفراد المجموعة بإمسك القلم في آن واحد، ويطلب منهم المدرب برسم أشكال معينة "منزل، جمل، ولد..." وفي النهاية التوقيع على الرسمة، تقوم كل مجموعة بتثبيت رسمتهم على حائط قريب ويتم الحديث عن آلية الرسم المتبعة، هل شارك الكل في الرسم؟ هل كان هناك قائد للرسم في المجموعة؟

الهاتف المقطوع:

الهدف: هذه الفعالية عند الحديث عن معيقات الإتصال.
المواد اللازمة: مجموعة كراسي لجلوس المجموعة بشكل دائري.
المدة اللازمة: ١٠ دقائق.

الوصف: يجلس المشاركون على كراسي بشكل دائري، يقوم المدرب بشرح آلية الفعالية قبل البدء بحيث يهمس المدرب في أذن المشارك الذي بجانبه بكلمة معينة وعلى كل مشارك أن يقوم بنقل هذه الكلمة عن طريق الهمس في أذن المشارك المجاور له دون إعادة بشكل متسلسل، لا يجوز للمشارك أن يكرر الهمس وعلى كل مشارك أن ينقل الرسالة كما سمعها، عند وصول الرسالة الى آخر مشارك يطلب المدرب من كل مشارك بأن يخبر المجموعة عن الرسالة التي وصلت إليه، بشكل عكسي " أي يبدأ بآخر مشارك الى أن يعود الى أول مشارك".
- يستطيع المدرب تكرار الفعالية بتمرير الرسالة عدة مرات.

العد من ١-١٠:

الهدف: الاتصال، التركيز، الالتزام بالمجموعة، الترفيه.
المواد اللازمة: .
الوقت اللازم: ١٠ دقائق .

الوصف: تقوم المجموعة بمحاولة العد من ١-١٠ بشكل عشوائي وبدون أي إشارات بحيث يبدأ أي مشارك بـ ١ وأي مشارك آخر ٢ بشكل غير مرتب وأي مشارك ٣ وهكذا، وفي حال قام أكثر من مشارك بذكر أي رقم في آن واحد، يجب إعادة العد من البداية "١" حتى تستطيع المجموعة من إكمال العد حتى ١٠.

قبل إختيار القضية:

الآن وقد شارفت المجموعة على الإنطلاق للعمل في المجتمع المحلي فيجب أن يبدأ العمل مع المجموعة على الجانب النظري وهو جانب المفاهيم، فهناك العديد من المفاهيم والتي يهدف الإنجاز الشبابي على أن يتم تمريرها إلى المشاركين وتمكينهم منها، ويمكنك الإستعانة بالقسم الثاني من الدليل والذي يشرح هذه المفاهيم مقرونة بالعديد من الفعاليات المساعدة.

ويجدر بالإشارة بأن هناك أسلوبين مختلفين في تمرير هذه المفاهيم فالأول يرى أن يتم تمرير هذه المفاهيم بلقاءات منفصلة متلاحقة قبل إختيار القضية وبدء العمل على حلها، أما الرأي الآخر فيرى أن تتم عملية تمرير هذه المفاهيم بشكل متواز مع مرحلة إختيار القضية والعمل على حلها بحيث يكون اللقاء التدريبي يشمل الحديث بالموضوعين.

نلاحظ أن المرحلة السابقة هي اطول المراحل، وذلك لأهميتها وإعتماد المراحل اللاحقة على مدى النجاح فيها.

في هذه المرحلة تقوم المجموعات وبالتعاون والدعم من المدرب باختيار القضية أو المشكلة التي تواجه الموقع من خلال عملية العصف الذهني والتحليل والبحث في احتياجات المقع. بعد تحديد القضية تقوم المجموعة بوضع خارطة توزيع القوى، بمعنى آخر يتم تحديد المؤسسات و/أو الأطراف التي من الممكن أن تسهل عمل المجموعات والمساهمة في حل القضية، أو تلك التي لها اتصال مباشر في الحل أو التأثير والدفع لمصلحة القضية. بعد انتهاء عملية تحديد خارطة توزيع القوى وما يتبعها من مهام يقوم كل فريق بوضع خطة عمل تنفيذية وتقسيم الأدوار فيما بينها وتبني خطة عمل ومتابعة وتقييم. يتم مراجعتها والتحقق من سير العملية من خلال اللقاءات الأسبوعية للمؤسسة.

المرحلة الرابعة - اختيار القضية:

مقدمة:

تساعد الحماسة والدوافع الذاتية الناس إلى التعرف على القضايا والمشاكل. لكن الحماسة فقط ليست كافية للمشاركة في العمل العام. يحتاج الناس لمعرفة الجوانب المختلفة لقضيتهم من أجل خلق استراتيجيات فعالة لحل مشكلتهم أو إحداث تغيير.

لماذا هذه القضية؟

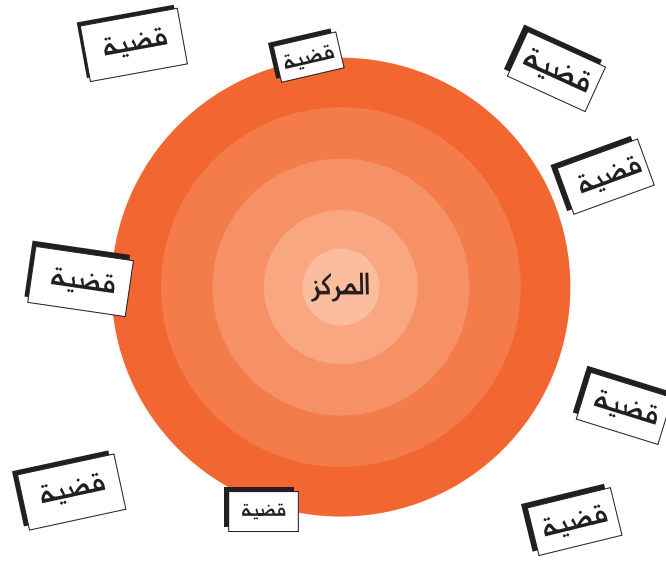
من أجل التأثير بفعالية على القضايا الهامة، على الفرق أن تمتلك معلومات وأن لا تدخر جهداً لفهم قضاياها. من خلال التجربة، تبين أن هناك أعضاء مجموعات لم يتمكنوا من إجابة أسئلة تتعلق بقضيتهم، أو لا يعرفوا الحجج المضادة، أو اعتقدوا أنهم الوحيدون الذين عملوا على مواضيع كقضيتهم. إن الصوت غير الملم بقضيته، خاصة صوت الشباب، لا يعطي المصداقية لنفسه لأن المجتمع لا يأخذهم على محمل الجد. لذا لا بد من التمكن من معرفة جميع جوانب القضية وما إذا كانت أي جهة قد عملت عليها أو لا، حيث إن ذلك يساعدهم ويدعم مواقفهم ويجعلهم أكثر قوة في الدفاع عن موقفهم والاستفادة من تجارب الآخرين.

لأن تطوير القضية ليست عملية خطية (أي تسير في خط واحد)، فمن الصعب وصفها ببساطة للمدربين. من أجل أن يتمكن المدربون من مساعدة المشاركين لتطوير قضيتهم بطرق شاملة وجعلها قضية عامة، فإنهم بحاجة إلى معرفة خلفية المشاركين، من أين جاءوا ماذا يعرفون، إلى أين يتجهون بعملهم.

هناك طرق عدة للتصويت واختيار قضية المجموعة من ضمن العديد من الخيارات التي تطرحها المجموعة للعمل على حلها خلال فترة المشروع وللوصول إلى قضية محددة يجب أن يتم إختبارها بأسلوب وبطريقة ديمقراطية تلقى رضى كافة أعضاء المجموعة ومن هذه الطرق :

- التصويت: بعد أن يتم طرح القضايا من كل أعضاء المجموعة تقوم المجموعة بالتصويت على أهم هذه القضايا والتي تعتبر من أولويات المجموعة؟ يمكن أن يتم التصويت بشكل علني أو سري.
- ترشيح القضية: يطلب المدرب من المشاركين أن يكتبوا على أوراق أهم القضايا كل مشارك بشكل منفصل ومن ثم

يتم وضع هذه الأوراق بشكل عشوائي على حائط قريب أو على طاولة أو على الأرض، ومن ثم يبدأ ترشيح هذه القضايا على السلم التالي والذي يكون قد تم إعداده مسبقاً وقد تم تثبيته على حائط أو مكان ظاهر بشكل واضح، تبدأ عملية الترشيح بحيث يسمح لكل مشارك في الدورة الواحدة ان يدي بصوته مرتين إما لقضيتين منفصلتين أو لقضية واحدة ويعبر عن صوته الواحد بتحريك القضية من مستوى الى مستوى آخر حركة واحدة.



يتم تكرار بالمرور على كافة أعضاء المجموعة حتى يتم وصول قضية أو أكثر الى المستوى الاول.

فيما يلي بعض مراحل ومستويات تطوير القضية:

أ. قبل أن تختار الفرق قضاياها:

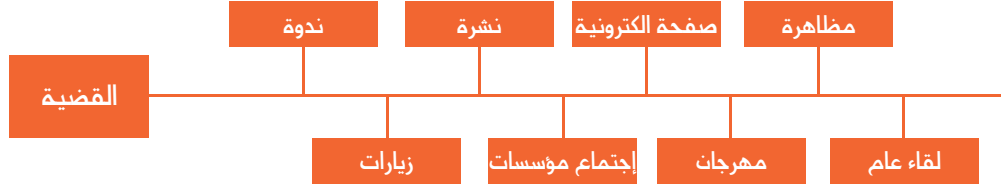
قبل أن تختار فرق الإنجاز الشبابي في عملها، يمكن للمؤسسات المضيفة، أو المعلمين أو المدربين أن يزرعوا بذورا تحت الطلبة أو المشاركين على التفكير في القضايا المجتمعية العامة. يمكن للمدربين والمعلمين أن يطلبوا من الطلبة أن يفكروا بشكل أوسع حول أهمية قضاياهم، وكيف تؤثر على الآخرين داخل مجتمعهم وخارجه. من الضروري أيضاً الاستفادة من الدوافع الفردية الذاتية ذات العلاقة بهذه القضايا.

ب. معايير اختيار القضية:

- هل تؤثر القضية على المصلحة العامة؟
- بأي شكل يهتم الشباب بهذه القضية؟
- هل هناك أية طرق أو أماكن للقيام بالبحث حول القضية؟
- هل تشعر المجموعة باهمية القضية وانهم يرغبون بالعمل عليها؟

يمكن لكل هذا أن يساعد في تعزيز المشاركين، وخلق أجواء صحية للعمل المستقبلي. أثناء نقاش القضايا، قد تساعد المعايير التالية على تأكيد عمومية القضية التي تختارها الفريق، وعلى إمكانية نجاحها. شجع المشاركين على البقاء منفتحي الذهن، والأخذ بعين الاعتبار وجهات النظر المختلفة أو البحث فيها. اطلب من المشاركين أن يدافعوا عن رغبتهم في العمل على قضية من خلال الإجابة على الأسئلة المذكورة مسبقاً.

فيما يلي مثال حول قضية معينة وخط سير تحقيق هذه القضية بعد الإتفاق عليه في المجموعة، حيث من شأن مقترحات العمل على الخط أن تعمل على تحقيق الهدف المنشود من القضية المختارة:



ج. القضية والمجتمع:

شجع المشاركين على البحث في قضيتهم من خلال شخصيات مجتمعية عامة ومعروفة وذات نفوذ، وكذلك طلبة، وأهالي ومعلمين. ان التفاعل مع المجتمع قبل ترسيخ المشروع بوقت كاف، سيعمق فهم المشاركين للقضية والمشاكل أثناء محاولاتهم وضع حلولاً مناسبة. كذلك تساعد مقابلات أفراد المجتمع في تأسيس قاعدة قوية يمكنها زيادة فاعلية نتائج المشروع أو الأفعال التي سيقوم بها المشاركون من أجل حل المشكلة.

د. تعريف المشكلة / المشروع:

بعد أن ينتهي الفريق من البحث حول القضية، فإنه يكون جاهزاً بشكل جيد لتعريف المشكلة التي يريدون العمل عليها، والمشروع الذي سينفذونه لحل هذه المشكلة. بسبب معرفة المشاركين في قضيتهم، من المتوقع أنهم يمتلكون فهماً كافياً للمشكلات المرتبطة بهذه القضية. هكذا يصبح تعريف المشكلة أمر من اختيار الفريق. أما المشروع فهو مختلف قليلاً، أو أكثر تعقيداً، إذ أنه من الضروري أن يتميز بخصائص العمل العام، فالمشاريع هي شكل من أشكال التغيير العام، تبين حاجات المجتمع وتحدياته، تتطلب تعاون أطراف متعددة، وهي واقعية ضمن الجدول الزمني.

التمييز بين القضايا والمشاكل والمشاريع:

من الضروري أن يعرف المدرب الاختلافات والفوارق بين القضايا والمشاكل والمشاريع، وان يميز من اجل قيادة نقاش مجموعات العمل وجعلها فعالة ومفيدة. إن الفوارق بين هذه المفاهيم الثلاثة دقيقة للغاية وينبغي للمدرب أن يعيها ويفهمها جيداً.

- القضايا: أمور ذات اهتمام وحوار عام، وقد تكون حسنة وسيئة، وتؤثر على المجتمع. (مثال: التلوث).

- سبب حدوث القضية "المشكلة": هي عواقب سلبية أو أمور يمكن الشك بها، ومرتبطة بقضية ما. (مثال: تسرب المياه)

- حلول: أفعال مخطط لها تهدف للتأثير إيجاباً على المشاكل. (مثال: الضغط على المجلس المحلي من أجل إعادة تأهيل البنية التحتية، أو إصدار نشرة حول تجنب المضار الصحية الناجمة عن المياه الملوثة، ندوات توعية حول مضار المياه العادمة...)

ونظراً للدقة العلاقة بين هذه المفاهيم (خاصة بين القضايا والمشاكل)، فقد نحتاج عدة لقاءات من أجل النقاش والتفكير. وقد يحتاج الأمر إلى المزيد من المعلومات، الأمر الذي يتطلب مساعدة الشباب في كيفية الحصول عليها من مصادر مختلفة. فيما يلي ثلاثة سيناريوهات تبدو فيها هذه الفروقات غير واضحة:

سيناريو ١: ماذا لو كان أعضاء الفريق لا يملكون فكرة جيدة حول قضيتهم؟

قد يرغب بعض الشباب بالعمل حول قضية لا يعرفون الكثير عنها لأسباب عدة، منها أن أصدقائهم اختاروها، أو أنهم انضموا إلى مجموعة العمل للاستمتاع. في هذه الحالة، ابدأ أولاً بالتعرف على الدوافع الذاتية لكل شخص، لماذا اختار الشباب هذا الفريق، ماذا يعرفون عنه، وفي النهاية لا بد من تغيير معتقداتهم أو آرائهم حول ذلك. من خلال هذه المعلومات، يمكن للمدرب استخلاص بعض التلميحات التي تساعد على توجيه البحث حول القضية.

سيناريو ٢: ماذا لو كان الفريق قد حدد قضيتهم ولكنه لم يعرف مشكلته؟

قد تحدد بعض الفرق بعض القضايا التي تهمها، ولكنها لم تعرف أي المشكلات ترغب بالعمل عليها. مثال: كانت قضية إحدى فرق الإنجاز الشبابي هي "عمالة الأطفال". هذا موضوع واسع يشمل العديد من المشاكل، سوء معاملة الأطفال، التسرب من المدارس، الانحراف. بدأ الفريق بتقصي القضية الأوسع لمعرفة أي المشاكل التي تؤثر على المجتمع المحلي. بعد القيام ببعض الأبحاث وجدوا أن المشكلة هي إن قلة من الناس تعرف أن الأطفال العاملين في الشوارع يتسربون من المدارس. لذا تركز مشروعهم على زيادة وعي الناس، وشملت نشاطاتهم استخدام محطات الإذاعة والتلفزة المحلية. وقد تطلب هذا الفهم القيام بمزيد من البحث حول وجهات النظر المؤيدة والمعارضة لقضية عمالة الأطفال. كما تطلب الحصول على مصادر ومعلومات إضافية، وبناء علاقات مع عمالي الفيديو لتعلم المهارات الضرورية لإنتاج حلقات إعلامية حول الموضوع.

سيناريو ٣: ماذا لو كان الفريق يفكر في مشروع ما، ولكنه لا يعرف القضية أو المشكلة؟

تمتلك بعض الفرق أفكاراً مشاريع معينة، ولكن المشكلة غير واضحة بالنسبة لهم. مثال: أحد فرق الإنجاز الشبابي أراد بناء ملعب كرة قدم. طلب منهم المدرب أن يعرفوا مشكلتهم، وكيف سيؤثر بناء الملعب على هذه المشكلة. اكتشفت الفريق خلال البحث عدم وجود ألعاب رياضية منظمة للشباب سواء في المدرسة أو في الحي. وهكذا عرفوا مشكلتهم بأنها نقص الأنشطة اللا منهجية للشباب. يمكن توسيع القضايا لتشمل ظواهر مثل مشاكل ما بعد المدرسة، أو تحسين المهارات الرياضية والاجتماعية. وقد شملت نشاطاتهم أيضاً البحث حول المواصلات اللازمة لكل المشاركين، واستقطاب شباب جدد والحصول على إذن استخدام التسهيلات.

هل لاحظت شيئاً في السيناريوهات الثلاثة السابقة؟ هل اضافت لك فهما اوسع للقضايا والمشاكل والمشاريع، هل اصبحت اكثر ثقة من حيث معرفة الفروق بينها وتبيانها للمجموعة؟

و. مهارة تطوير القضايا وتعريف المشاكل المجتمعية:

وهنا نحاول تحديد إطار معين لتوجهات المشاركين، أي وضع خطط وأسئلة للوصول لبادرة الحل، وتمثل العملية في عدة مراحل:

المرحلة الأولى: مرحلة العصف الفكري، وتكون في أسئلة مفتوحة ونقاش مفتوح، وتبدأ من أسئلة شخصية حول الموضوع أو اللقاء، ومنها ننطلق، مثل سؤال لماذا نحن هنا؟ وكيف ترى اليوم؟ ما رأيك في الموضوع؟ من وجهة نظرك، ما أهم مشكلة في حياتك؟ ما هو الشئ الذي لا يعجبك في المدرسة أو الحي أو الصف؟ وهكذا....

المرحلة الثانية: تركز على بؤرة اهتمام الفريق، وبعدها توضيح القضية وعلاقتها بالمشكلة. ويمكن استخدام مهارة رسم الجسم الممثل للمجتمع وكتابة الشئ المفيد داخله والشئ الضار خارجه، ثم نركز على القضية التي سنعمل على حلها. عبر هذه المهارة نتوصل للقضية بفصلها عن المشاكل.

ز. تحديد المشكلة / القضية:

- اطلب من اعضاء الفريق التفكير في مشاريع عدة من خلال عصف ذهني معهم لوضع افكار وخيارات مختلفة، ودونها على ورقة بخط كبير وواضح .

- ابدأ باختصار الافكار والخيارات، قلل عددها بناء على مدى قرب المشروع من المشكلة التي اختارها الفريق.

- اسأل اعضاء الفريق بان يفكروا بمخرجات المشروع التي يرغبون بتحقيقها، والتي يكون لها اثر ايجابي على المجتمع بشكل عام:

١. هل يحقق المشروع النتائج التي يرغبون بها؟

٢. هل هناك افكار اخرى افضل لتحقيق التغيير المنشود؟

٣. هل يمكن انجاز المشروع وضمان نجاحه خلال الوقت المقترح؟

ان تحديد مشروع العمل وواقعيته قدر الامكان هي خطوة هامة في انجاز مشروع للانجاز الشبابي يقوم به فريق من الشباب.

- اذا كانت المشكلة التي حددها اعضاء فريقك محددة جدا لدرجة صعوبة وضع مشروع كامل لحلها، اطلب منهم ان يربطوا مشروعهم بقضايا اوسع وبالمثل، ان كانت المشكلة عامة جدا، اطلب منهم تحديد كيف سيؤثر عملهم على مجتمعهم المحلي. يكمن اللغز هنا في فهم كيف سيؤثر مشروعكم على الآخرين، واسأل، على من ستؤثر هذه المشكلة؟ هل توجد امور مشتركة بين من ستؤثر عليهم؟

– من الضروري، بعد تحديد المشروع، إعادة التخطيط واخذ اراء اشخاص حول المشروع. حيث تساعد هذه العلاقات على جعل عمل الفريق اكثر سلاسة، كما ان خلق علاقات جديدة مع اشخاص آخرين يمكن من حل المشكلة.

ح. عملية البحث

تحت عملية البحث المشاركين وتعددهم كي يسألوا أسئلة جيدة وجدية. عند البدء في البحث حول القضية أو المشكلة أو المشروع، من الضروري إعادة فحص الدوافع الذاتية لكل مشارك وللآخرين، وكفريق، فكروا بأسئلة يرغب المشاركون وغيرهم أن يعرفوها حول قضيتهم، وأي من الأماكن أو المصادر التي يمكنهم من الحصول على إجابات. من المهم أن يوجه المدرب البحث بطريقة تجعله ذا معنى بالنسبة للمشاركين.

فيما يلي قائمة ببعض الطرق التي يمكن أن تساعد مجموعات العمل على فهم قضايا بشكل أفضل. من الضروري أن يوجه بحثهم وأن يكون محدد بطريقة تساعد الفريق على تنظيم المعلومات التي يحصلون عليها:

- تعرف على جميع وجهات النظر حول قضية ما، واستمر في طرح الأسئلة خلال برنامج الانجاز الشبابي.
- اقرأ حول القضية في الكتب والمجلات والكتيبات والموسوعات والصحف... الخ، إذا توفر.
- ابحث في الانترنت "شبكة المعلومات".
- استفد من المدرسة والمكتبات العامة.
- تحدث مع مشاركين آخرين أو فرق عمل أخرى.
- فكر كيف يمكن أن يصبحوا مصادر مؤثرين للتفكير والتعليم حول القضية.
- حدد جوانب الخلافات والاتفاقات.
- ابحث حول التشريعات ذات العلاقة بالموضوع.
- اجر مقابلات مع أشخاص من الداخل وخارج المدرسة، والمجتمع، والدولة حول القضية.
- افهم القضية من وجهة نظر الشباب.

ط. متى نستعمل مشروع؟؟؟:

لاحظنا كيف ان عملية تعريف المشروع هي اساسية في حل المشكلة. على المدرب ضمان فهم اعضاء الفريق لمدى حاجة مشروعهم للعمل العام، او مدى اقترابه من تحقيق المصلحة العامة كمييار اساسي لوصف المشروع بانه مشروع انجاز شبابي او مشروع عمومي.

ي. الاحتفال بما تم انجازه حتى الان:

تنبع فكرة الاحتفال بما تم انجازه في برنامج الانجاز الشبابي من ضرورة استمتاع المشاركين بنتائج جهدهم عن طريق تجميع الفريق الواحد، أو عدة فرق، أو كل فرق الانجاز الشبابي في نشاط ترفيهي. وينبغي التأكد هنا أن على المديرين أن يحرصوا على القيام بهذا النشاط وضرورته كقوة دفع للمشاركين تمكنهم من الاستمرار بحيوية واستمتاع لاتمام مشاريعهم.

أهداف الاحتفال:

- الترفيه.
- تعزيز الثقة بالنفس لدى المشاركين.
- منح المشاركين فرصة للاسترخاء والشعور بالإنجاز.
- التواصل مع الفرق الأخرى في حال تقرر عقده لأكثر من فريق، أو لكل الفرق (احتفال مركزي).
- تغطية المشاريع اعلامياً، الأمر يمنح المشاركين شعوراً بالفخر والاعتزاز، ويضعهم أمام مسؤولية جديدة أما مجتمعهم المحلي خاصة والمجتمع بشكل عام.
- فتح علاقات جديدة وتشبيك مؤسسات محلية ذات علاقة.

كيفية تنفيذه:

- بداية لا بد من المدرب تحضير فريقه لفكرة الاحتفال عبر الحديث عن أهميته وضرورته، مثلاً البدء بعصف فكري حول الموضوع من خلال طرح تساؤل: هل نستحق ان نكافئ انفسنا على ما انجزناه حتى الان؟ كيف يمكننا القيام بذلك؟ كما لا بد من توزيع المهام على اعضاء الفريق، والتاكيد على ضرورة مشاركة الجميع.
- من الضروري التنسيق مع الفرق الأخرى، سواء تلك التي تعمل في نفس الحي او المدينة او في فلسطين بشكل عام ويتم ذلك اما عبر الاتصال المباشر مع هذه الفرق، او من خلال المؤسسات المضيفة او المدربين المنسقين، او مؤسسة الرؤيا الفلسطينية.
- كذلك من الأهمية بمكان التاكيد على توزيع المهام خاصة عرض المشاريع، بمعنى ان يأخذ عضوين او اكثر مسؤولية عرض مشروع الفريق على بقية الفرق الأخرى. الامر الذي يتطلب عرضه على اعضاء الفريق اولا واخذ ملاحظاتهم وموافقتهم على طريقة العرض. لا بد ان يتضمن عرض المشروع ما يلي:
- قضية المشروع.
 - المشكلة التي اختارها الفريق للعمل عليها.
 - المشروع الذي قرر الفريق تنفيذه لحل المشكلة، متضمنا الاسم، الهدف، الفئة المستهدفة، طريقة تنفيذه، الفترة الزمنية، المخرجات المتوقعة، اثره على المجتمع المحلي او علاقته بالمصلحة العامة، والتوصيات.
- يمكن العرض بأي طريقة يراها الفريق مناسبة: تمثيل، أوراق عرض، صور، عرض شفوي.

ق. خارطة توزيع القوى والبحث:

- نستخدم خارطة توزيع القوة في الانجاز الشبابي كأداة للعصف الذهني للفريق ورسم خارطة تتعدد لتحديد الأشخاص أو المجموعات ذوي الاهتمامات المشتركة مع فريقنا، عند السؤال أي من هذه الأشخاص سيساعد في الحل أو يكون عقبة. ما هي اهتماماتهم ودوافعهم. أي منها يكون مساعداً؟ هيا بنا نذهب نكتشف.
- من أجل الاستخدام الأمثل لهذه الأداة لا تعتبر خارطة توزيع القوى نشاطاً لمرة واحدة بل بداية خطة عمل على أعضاء

الفريق ويتابعوا الرسم بإجراء مقابلات مع الأشخاص المهتمين والمؤثرين في مشروعهم واستخلاص ما تعلموه من هذه المقابلات. الخارطة هي خطوة أساسية للتخطيط والبحث وتنفيذ خطة الفريق.

مثال: خارطة توزيع القوى

الجهة - المؤسسة	مؤيدين	معارضين	أوجه التعاون
البلدية	سكرتير البلدية	المحاسب	توفير قاعة للندوة
المجتمع المحلي	شباب	بالغين	دعم القضية

ل. لوحة العرض:

في احتفال اختيار القضية يتوقع من كل فريق أن يجهز لوحة تحتوي على اسم الفريق، مهمة الفريق، الأنظمة، خارطة توزيع القوى، بعض نتائج البحث، تصاميم، لوحة كهذه تكون مفيدة لعرض الخطوات التي تقدم فيها الفريق نحو تحقيق إنجازاتهم. يفضل من حين إلى آخر الترفيه في عمل المجموعة وتعزيز الانتماء إلى المجموعة لإبقاء المجموعة تعمل بروح الفريق الواحد وإيجاد الدافعية لديهم ونقترح بعض الفعاليات لهذا الغرض، منها:

لعبة الصياد:

الهدف: كسر حواجز، ترفيه، تنشيط.

المواد اللازمة:.

الوقت اللازم: ١٠ دقائق.

الوصف: يقوم المشاركون بالانتشار في مساحة محددة لا يسمح لهم بتجاوزها ومن ثم يقوم أحد الأشخاص وهو الصياد باللاحق بالمجموعة محاولاً إصطياد أي شخص وفي حال تم إصطياد أي مشارك يمسك بيد الصياد وينطلق معه في رحلته لمحاولة إصطياد باقي المشاركين وهكذا ...

تهب الريح:

الهدف: تعارف، تنشيط.

المواد اللازمة:.

الوقت اللازم: ١٠ دقائق.

الوصف: يجلس المشاركون على شكل دائرة بحيث يكون عدد الكراسي أقل من عدد المشاركين بواحد ويقف المشاركون الذي ليس له كرسي في وسط الدائرة ويقوم بترديد شعار الفعالية وهو "تهب الريح على صفة معينة" وعلى من تنطبق عليه صفة القيام من مكانه والجلوس في مكان آخر ويسارع المشاركون الذي كان في الوسط لإيجاد مكان لنفسه ليجلس فيه، يتم تكرار هذه العملية أكثر من مرة بصفات مختلفة كل مرة.

– يمكن للمدرب بأن يبدأ بالفعالية وله أن يذكر أكثر من مثال على الصفات ليضمن وصول الفكرة إلى المشاركين.

– المرحلة الخامسة – إيجاد الحلول والبدائل للقضية.

بعد ذلك تتم عملية تقييم المشروع والتعرف على العوائق، والمشاكل التي واجهت أو قد تواجه المجموعة، ووضع حلول بديلة وخطة طوارئ في حال حدوث أي خلل خاصة بما يتعلق بالوضع الراهن. هذا بالإضافة إلى عملية تقييم دورية كل أسبوع من أجل وضع التوصيات التي تغني عمل الفريق لوضع الخطة التنفيذية، والاستفادة من الخبرات السابقة، في هذه المرحلة يقوم الفريق بتوزيع المهام على أعضائه، حسب أولوية العمل، ويبدأ العمل الميداني من زيارات، إتصالات، تشبيك توعية حسب طبيعة المشكلة وما يتعلق بها تبعاً لخطة العمل التي تبنيها المجموعة.

أ) اجراء المقابلات:

تعتبر المقابلات جزء هام من عملية البحث لجمع المعلومات، كما تساعد خارطة توزيع القوى على تحديد الأطراف ذات العلاقة بالقضية. وتعود المقابلات للأسباب التالية:

- تساعد على اكتساب المعرفة من الآخرين.
- تعرض الشباب المشاركين لوجهات نظر ودوافع مختلفة.
- تبين مصادر اضافية لجمع المعلومات.
- تستكشف مواقف الآخرين الداعمة أو المعارضة حول القضية قيد البحث.
- تعلم أهمية المساءلة في العمل العام.
- تعرف الآخرين بمشروع فريق العمل.

المضي قدماً نحو العالم:

قد يبدو التوتر على أعضاء الفريق عند الدخول الى العمل العام. وقد يساعد بعض التحضير في تقليل هذا التوتر وتحويله الى خبرة فعالة. اطلب من أعضاء الفريق مراجعة كيفية القيام باجراء مقابلة مع بعضهم البعض، بالإضافة الى تذكر بعض التصرفات الملائمة عند مقابلة أشخاص من المجتمع، مثل: تعريف بالنفس، المصافحة، التصرفات اللائقة، التحدث بوضوح، النظرات،... الخ. عند عودة الفرق من اجراء مقابلة ما، لا بد من تقييم التجربة –تقرير المقابلة– من أجل تحسين الأداء للمرات التالية.

تزود المقابلة بمعلومات حيوية، وتؤدي الى أسئلة جديدة، ومن الضروري لأعضاء الفريق التعرف على مصادر إضافية للحصول على المعلومات هامة وضرورية لفهم قضيتهم.

فيما يلي بعض النصائح لاجراء المقابلات:

- حددوا المعلومات اللازمة والاشخاص الذين يمكنهم توفير هذه المعلومات.
- فكروا من هم الأشخاص المؤثرين في المشكلة (استخدم خارطة توزيع القوى).
- طوروا قائمة أسئلة.
- العبوا دور من سيجري المقابلة والشخص الذي سيتم مقابلته (سيناريو مقابلة قبل اجرائها).
- مارسوا تمارين تساعد على الاصغاء واعطاء الاهتمام.
- يجري المقابلة اثنان من أعضاء الفريق.
- رتبوا موعداً للمقابلة والتزموا به.
- سجلوا جميع أحداث المقابلة (يمكن استخدام مسجلات خاصة هنا)
- اطلبوا توضيحات لنقاط لم تفهموها، واسألوا أسئلة بعد الاجابة ان وجدت.
- لخصوا المعلومات في تقرير يعرض على جميع أعضاء الفريق، بدون إصدار أية أحكام.
- بعد ذلك قيموا كيف جرت المقابلة.

نموذج مقابلة:

شخصي: -----		
بالهاتف: -----		
برسالة: -----		
		معلومات عن الشخص المراد مقابلته
(الوظيفة)		(اسم الشخص)
(اسم المؤسسة\ الشركة)		(رقم الهاتف)
(عنوان الشارع)		
(المدينة\ البلد)		
من: ----- إلى: ----- (الوقت)		(تاريخ المقابلة)

اسئلة:

اجابات:

ب) الاتصال هاتفياً:

صحيح أن أعضاء الفريق كغيرهم من الناس يستخدمون الهاتف يوماً، ولكن ذلك لا يعني أنهم يستخدمونه بطريقة مهنية. لذا من الأفضل الحديث حول هذا الأمر عند البدء باستخدام الهاتف لإنجاز العمل.

قد تشمل الأشياء التالية ما يحتاجه المشاركون في هذا الموضوع:

- كيفية استخدام دليل الهاتف.
- كيفية إيجاد أرقام هواتف من خلال سؤال شركة الاتصالات أو أشخاص آخرين.. الخ.
- كيفية التعامل مع البريد الصوتي.
- التعريف بالذات من خلال الهاتف.
- ما هي المعلومات اللازمة للحصول على معلومات باستخدام الهاتف.
- تسجيل ملاحظات من حديث الشخص الذي تم الاتصال به.
- المحافظة على اللباقة طوال الحديث، مع الشكر الشخص الذي تم الاتصال به عند نهاية المكالمة.

فيما يلي بعض الأمور التي قد تسهل المكالمة الهاتفية:

- حدد بدقة ما هي المعلومات التي ترغب الحصول عليها.
- استخدم لعب الأدوار قبل إجراء المكالمة الهاتفية مع وضع سيناريوهات مختلفة تشمل بعض المعوقات التي قد تبرز.
- ذكر أعضاء الفريق بأن هناك أشخاص يشكون في قدرة الشباب على إنجاز أعمال لذا فالانطباع الاول هام، ويعتمد على معرفة الفريق وقدراته المهنية.

ماذا لو أجابت الة الرد الاوتوماتيكية؟

ما هي المعلومات التي ينبغي تسجيلها على هذه الالة؟

ما هي استجابة أعضاء الفريق لو كان الشخص الذي نتحدث معه فظ؟

١. فكر في الصعوبات الناتجة عن استقبال المكالمات على الهواتف المدرسة أو النادي أو المؤسسة، حدد استراتيجية الاتصال كي تتمكن من التواصل مع الفريق.
٢. سجل الملاحظات من أقوال الشخص الذي تتصل به، وأطلب توضيحات عند الحاجة.
٣. دون تفاصيل كل محادثة، وحدث معلوماتك (اجعلها حديثة) حول كل شخص أو مؤسسة جديدة.
٤. سجل أسماء الأشخاص والمؤسسات في ملف خاص، واحتفظ به لحين الحاجة لك أو لفريقك أو لفرق أخرى لاحقة.
٥. لا تنس رسالة الشكر الى الأشخاص أو المؤسسات الذين ساعدوك.
٦. تذكر التقييم ماذا تعلمنا.

نموذج المكالمة الهاتفية:

"مرحبا. هل تستطيع التحدث إلى ----- (اسم الشخص الذي ترغب بالحديث معه) (أو أي شخص يمكنه أن ----- (اكتب ما ترغب أن تتم مساعدته به)".

"اسمي ----- (اذكر اسمك)، وأنا من ----- (اذكر اسم مدرستك وفريق الانجاز الشبابي)".

(١) الغرض / الهدف (اكتب عن ماذا تبحث، أو ما تحتاج):

(٢) معلومات: (اكتب ما يقول لك الذي اتصلت به)

(٣) "شكرا"

(اسمك)	(تاريخ المكالمة)
(رقم الهاتف الخاص بالفريق)	(اسم المدرسة)
	(عنوان الشارع)
	(المدينة\البلد)
(اسم الشخص)	(المسمى الوظيفي)
(رقم هاتفه)	عنوان الشخص

ج) كتابة الرسائل:

تعتبر كتابة الرسائل رسمية مهارة خاصة في العمل العام. قد يحتاج فريقك الى صياغة رسائل لأسباب عدة: طلب معلوماتك أو مواد، طلب مساعدة أو دعم، رأي حول القضية التي تعمل عليها. لا تعتبر الرسائل طريقة هامة لممارسة مهارات الكتابة فقط، بل في ايصال القضية الى السياق العام.

ينبغي أن يقرر الفريق لمن سيكتب الرسالة ولماذا، ومن سيكتبها، وما هي الاستجابة التي يبحث عنها. قد يحتاج الفريق أيضاً الى تحديد من تمثل هذه الرسالة. واذا كان هناك قلة تكتب الرسائل، كيف يدمج باقي أعضاء الفريق؟ واذا تم استخدام عنوان المدرسة أو المؤسسة المضيفة، لا بد من اعلام المسؤولين حول ذلك وحول محتويات الرسالة. ما هي المعلومات الاضافية التي ترغبون - كفريق - كتابتها في الرسالة؟

يشعر الفريق بانجاز اذا تلقى رد حول رسالته، او اذا تم نشر مادة لهم في صحيفة ما، لان اشخاص مهنيين راوها. لذا من الضروري ان تعبر الرسالة عن صوت الشباب حول قضيتهم، وان تكون صادقة وموجزة وصحيحة لغوياً.

فيما يلي بعض النصائح التي يمكن ان تفيد الشباب في كتابة الرسائل:

- لاضفاء شرعية على الرسالة، استخدم ورق المدرسة/المؤسسة الرسمي (المروس بشعار المؤسسة).
- ارسل الرسالة مطبوعة على الكمبيوتر.
- اتبع نمط رسائل رسمية كاملة، واطلب من المعلمين او الاهالي ابداء الرأي.
- عرف نفسك بذكر الاسم، المدرسة/المؤسسة، القضية التي تعمل عليها في الانجاز الشبابي.
- اكتب مقدمة موجزة، وموضوع الرسالة، واستنتاج او ملخص يوضح الهدف.
- اكتب بطريقة تكسبك حلفاء لقضيتك.
- اكتب رسالتك بطريقة مختصرة وواضحة.
- تذكر كتابة عنوانك البريدي الذي ترغب باستلام الرد عليه، وتوقيعك.

فعاليات وانشطة اضافية

نرى أن يأخذ المدرب الوصايا التالية للخروج بأفضل النتائج من هذه الفعاليات:

- التأكد من أن الفعاليات مناسبة للمجموعة وللجو العام والمكان.
- عدم الإفراط في الفعاليات في اللقاء التدريبي الواحد.
- التحضير الجيد للفعالية قبل تنفيذها والتأكد من تحضير كافة المستلزمات والإحتياجات الضرورية للفعالية.
- محاولة إستخلاص الفوائد من الفعالية وربطها بموضوع التدريب مع المجموعة.
- يمكن إستخدام هذه الفعاليات عند الحديث عن أكثر من موضوع تدريب، وفي أماكن مختلفة حسب الأهداف وما يراه المدرب مناسباً.

الأيدي المتشابكة:

الهدف: بناء الفريق، الاتصال، العمل الجماعي.

المواد اللازمة:

الوقت اللازم: ١٠ دقائق .

الوصف: يطلب من المجموعة الوقوف بشكل دائري ملاصق، الوجوه للداخل وإغماض العيون. ومن ثم يطلب منهم بمد الأيدي إلى وسط الدائرة، ثم بأن يمسك كل واحد من المشاركين باليد اليمنى لمشارك آخر، ومن ثم يمسك كل مشارك بيده اليسرى يد لمشارك آخر بحيث يكون كل مشارك ممسكاً بيدي مشاركين مختلفين، حتى تصبح أيدي المجموعة متشابكة بشكل كبير، ومن ثم يطلب المدرب من المجموعة، بعد أن تفتح عيونها، أن تحاول أن تفك شبكة الأيدي وأن يقف الجميع على شكل دائرة كاملة من جديد دون أن يقوم أي مشارك بإفلات يد زميله.

الأبراج:

الهدف: العمل كفريق، التخطيط الجماعي.

المواد اللازمة: مصاصات عصير بلاستيك، دبابيس.

الوقت اللازم: ٢٠ دقائق .

الوصف: يتم تقسيم المشاركين الى مجموعات حسب العدد الكلي للمشاركين، وتعطى لكل مجموعة كمية متساوية من المصاصات وأخرى من الدبابيس، ويطلب من كل مجموعة القيام ببناء برج من هذه المواد والمجموعة الفائزة هي التي تبني أعلى وأقوى برج؛ بعد الإنتهاء تقوم كل مجموعة بالحديث عن الخطوات التي أتبعها في بناء البرج. ومن ثم الحديث عن خطوات التخطيط بشكل عام.

بم:

الهدف: الترفيه والتنشيط.

المواد اللازمة: .

الوقت اللازم: ١٠ دقائق .

الوصف: يقوم المدرب بشرح الفعالية حيث ستجلس المجموعة بشكل دائري وتبدأ بالعد ١ .. ٢ ... بم، ويجب على المشارك الذي يكون ترتيبه رقم ٣ أو أحد مضاعفات العدد ٣ أن يقول كلمة بم ويقوم المشارك الذي يليه بالمتابعة كالتالي: ١ ... ٢ ... بم ... ٤ ... ٥ ... بم .. وهكذا .

- يمكن أن يضاف على الفعالية نوع من الصعوبة حيث يطلب من كل المشاركين الذين يكون ترتيبهم ٣ أو مضاعفات ٣ أو أي رقم فيه الرقم ٣ كالـ ١٣ و ٢٣ الخ.

في ... فـش:

الهدف: التعارف، كسر الحواجز.

الوقت اللازم: ١٠ - ١٥ دقيقة.

الوصف: يقوم المدرب بشرح اللعبة وإعطاء مثال للمتدربين وتجري أحداث هذه الفعالية كالتالي يقول المشارك الجملة التالية "اسم المشارك في اسم مشارك آخر فش؛ لنفرض بأني أنا المشارك وأسمي وليد وأريد توجيه الرسالة إلى مشارك آخر أسمه عمرو فأقول: وليد في عمرو فش فيقول عمرو: عمرو في اسم مشارك آخر فش ... وهكذا.

— يمكن إضافة بعض التشويق إلى الفعالية وذلك بأن يتم استبعاد الشخص الذي يخطأ في الترتيب أو يتباطأ.

القنينة تحكم:

الهدف: كسر حواجز وتعارف

المواد اللازمة: زجاجة ماء فارغة.

الوقت اللازم: ١٠ - ١٥ دقيقة.

الوصف: يجلس المشاركون بدائرة مغلقة وتوضع القنينة في وسط الدائرة ويقوم أحد الأشخاص بلف هذه القنينة وحين تقف القنينة عن الدوران يقوم الشخص الذي يجلس على امتداد محور القنينة من جهة القاعدة بسؤال الشخص الذي يجلس أمامه مباشرة والذي تشير عليه مقدمة القنينة السؤال التالي:

حقيقة أم واجب؟ حيث الحقيقة تدل بأنه مستعد للإجابة عن أي سؤال يطرحه عليه الشخص الأول أما إذا إختار الواجب فهو على أتم الإستعداد لتنفيذ أي مهمة يطلبها منه الشخص الاول.

وبعد الانتهاء من هذه الجولة يقوم شخص آخر بلف القنينة مرة أخرى ويتم تكرار نفس السؤال والسيناريو السابق.

مانجا مندلينا:

الهدف: تنشيط.

الوقت اللازم: ١٠ - ١٥ دقيقة

الوصف: يقف المشاركون في صف مستقيم ويقومون بتنفيذ تعليمات المدرب فإذا قال مانجا تقدم المشاركون خطوة الى الأمام وإذا قال مندلينا تراجعوا خطوة وفي حال أخطأ أحدهم في التعليمات أو تأخر يتم استبعاده ... وهكذا الى أن يتم إختيار ملك المانجا والمندلينا.

يمكن للمدرب أن يقف مع المشاركين في نفس الصف والقيام بحركات معاكسة لما يقوله للقيام بإرباك المشاركين.

المحامي الكذاب:

الهدف: كسر حواجز، ترفيه، تركيز.

الوقت اللازم: ١٠ دقائق.

الوصف: الفعالية بسيطة وتتركز على مهارة المدرب في طرح الأسئلة وسرعته، حيث يقوم المدرب بتوجيه السؤال إلى شخص والإشارة إليه ولكن يجب أن يقوم الشخص الذي يجلس الى يمينه بالإجابة على السؤال، وإذا قام الشخص الذي وجه إليه السؤال بالإجابة أو تأخر الشخص الذي يجلس على يمينه بالإجابة يتم استبعاده.

يكرر المدرب القيام بتوجيه أسئلة سريعة ومركزة وتحتل إجابة قصيرة خلال تحركه في منتصف الدائرة.

القنينة والقلم:

المواد اللازمة: خيوط، قلم، قنينة، لاصق.

الهدف: الإتصال، العمل كفريق، القيادة.

الوقت اللازم: ١٥ - ٢٠ دقائق.

الوصف: تعطى المجموعة خيوط وقلم، ويطلب من المجموعة أن تقوم بربط القلم بعدد من الخيوط يساوي عدد أفراد المجموعة، ومن ثم يقوم كل مشارك بإمسك إحدى أطراف هذه الخيوط مستخدماً فمه، مشكلين شبكة يتوسطها القلم المثبت بمجموع الخيوط والوقوف بشكل دائري حول القنينة الموجودة على الأرض ليحاول المشاركون إدخال القلم داخل القنينة دون إستخدام أيديهم بلمس الخيوط.

- يتم ادارة نقاش حول الفعالية وربطها بموضوع العمل كفريق.

ملك الحركات:

الهدف: الإتصال: القيادة، ترفيه، إتخاذ القرار

الوقت اللازم: ١٥ - ٢٠ دقائق.

الوصف: اطلب من الجميع أن يجلس/يقف في حلقة دائرية، واطلب من أحدهم أن يخرج من الغرفة. اختر قائدا للعبة ليقوم بعمل حركات إيمائية مستمرة بحيث تقوم المجموعة بتقليده، وعلى القائد أن يغير هذه الحركات من حين الى آخر، وعند عودة المشارك الذي خرج من الدائرة الى وسط المجموعة، عليه أن يحاول التعرف على القائد السري للمجموعة، بثلاث محاولات.

ما الاسئلة التي يمكن أن تطرحها للنقاش في اللعبة:

- ما هي مشاعر كل من القائد، والشخص الذي يخمن من يكون القائد؟

- كيف يمكن أن تتلائم هذه اللعبة مع دور القيادة في المجموعة؟

الفصل الثاني



المفاهيم الجوهرية:

المفاهيم الجوهرية هي من بين الجوانب التي تجعل الانجاز الشبابي أمرا فريدا من نوعه. فالمفاهيم توفر إطارا عاما من شأنه أن يعطي معنى لعالمنا ولتجارب الانجاز الشبابي الخاصة بنا، وتجعلنا نفكر بالأبعاد العامة والسياسية لعملنا. لا يوفر الانجاز الشبابي فرصة للشباب للتعرف على مفاهيم جديدة فقط، بل يشجعهم على التفكير والتساؤل حول الأسئلة الكبيرة في السياسة والحياة العامة.

ما سبب أهميتها؟

المفاهيم ليست مجرد عبارات وتعريف، بل هي أفكار وطرق للتفكير من حولنا، فهي توفر وسائل النقاش والحوار من أجل التفاهم مع الآخرين. إن تعميم التجارب الذاتية يمكن الناس من ربط خبراتهم بقضايا وأهداف أوسع. تمكن المفاهيم المواطنين من التعبير عن تفسيراتهم وآرائهم الخاصة حول السياسة والحياة الاجتماعية العامة. كما توفر المفاهيم للناس فرصا لفهم المشكلات والقضايا التي يواجهونها بطريقة أكثر وضوحا ومنظمة أكثر. وبطريقة أخرى، تتأثر طرق تفكيرنا بالطريقة التي تتشكل فيها المفاهيم. أي أن التجدد المدني يعتمد على تغيير المفاهيم وأنماط التفكير ومدى قدرتنا على ربطها مع واقعنا.

إن الانجاز الشبابي عمل فريد كونه لا يقوم لمجرد الفعل، أو قول لمجرد القول، بل انه فعل تمت مناقشته والتفكير به سلفا ويتم تقييمه بعد الانتهاء منه. هناك علاقة تأثير متبادلة بين الفعل والمفاهيم في مشاريع الانجاز الشبابي.

كيف يمكن التعامل مع المفاهيم في إطار الانجاز الشبابي؟

يمكن تناول المفاهيم أثناء العمل مع الشباب من خلال:

1. مناقشة سبب استخدامنا المفاهيم في إطار عمل الانجاز الشبابي من خلال الحديث عن أهمية الإطار النظري لأي عمل، وضرورة الاستناد إلى الأفكار النظرية قبل البدء بالعمل، ولأننا ندرس هذه المفاهيم في أي مكان آخر.
 2. لا بد من العمل على إثارة تفكير الشباب من أجل التعرف على المفاهيم وفهمها والتمكن منها.
- أمثلة:

- اختر بعض المفاهيم (مثل السلطة، الجمهور، التنوع) وأدع المشاركين إلى التحدث عن مدى فهمهم لهذه المعاني.
 - دع المشاركين يتعرفون على بعض تعريفات لهذه المفاهيم من بعض المصادر.
 - ناقش مقدار ما لهذه التعريفات من معاني، وهل يشترك المشاركون في نظرهم إلى التعريف.
 - 3. فهم ديناميكيات الفريق، وتقييم الاجتماعات:
- بإمكانك استخدام المفاهيم لفهم ما يحدث داخل الفرق. ومن بين الأسئلة أو النصائح الممكن طرحها ما يلي:
- الحديث عن أوجه التنوع أو الدوافع الذاتية في إطار نقاش أو خلاف بين آراء المتحدثين والحضور.
 - عندما ينهمك الفريق تسمية ذلك باعتباره صراع على السلطة.

- وعندما يتحدث الأفراد عن تفاصيل حياتهم الشخصية بطريقة غير لائقة.
- يجدر كتابة بعض المفاهيم بخط واضح على أوراق لافتة معلقة في الصف أو في مكان اللقاء، وحاول أن تعرف ما إذا كنا قد لاحظنا أي منها اليوم؟

المفاهيم الأساسية للإنجاز الشبابي:

فيما يلي عرض للمفاهيم الأساسية في الإنجاز الشبابي، يمكنك كمدرّب التطرق لغيرها إذا رأيت أنه مناسب و المجموعة بحاجة له. أو أن يقترح المشاركون في المجموعة نقاش مفهوم جديد لم تتطرق له، فذلك جائز. وهي ليست فقط مفتوحة للتعرف، بل وللقاش أيضا بين مجموعات العمل:

١. العمل العام أو الجماهيري Public Work:

ماذا يتبادر لأذهانكم عندما نقول عمل جماهيري؟ (نفذ عصف ذهني حول المعنى قبل أن تعرفه أنت).
التعريف: هو المفهوم الأساسي والمنظم (بكسر الظاء) للإنجاز الشبابي. وهو جهد المواطنين العاديين الذين يتعاونوا بشكل جماعي للخروج بأمر تتميز بأهمية ثابتة في مجتمعاتنا، أو أمتنا، أو العالم، وإدامتها. وهو تحمل المسؤولية تجاه عالمنا الذي نعيش فيه. ويرتبط هذا المفهوم بفكرة ورسالة المرحلة الأولى وهي إعداد مواطنين أحرار.
هل هناك أهمية للعمل العام؟ هل هناك فرق في المجتمعات التي تقوم بالعمل العام وتلك التي لا تقوم به؟ افتح باب النقاش حول هذه الأمور وأخرى ترى أنها تخدم الحديث عن المفهوم.

التفكير في المصلحة العامة:

١. ماذا يخطر في بالنا عندما نقول "جمهورية أو عام"

- ما هو العام؟
- من هو الجمهور/الشعب؟
- ماذا يدور في الحيز العام؟
- ما هي أهمية الجمهور؟

من خلال التفكير في المصلحة العامة، يتعلم الإنسان ربط خبراته الشخصية بها، ويدرك كيف يتفاعل مع الأمور، بمعنى أنه إلى أي درجة يؤثر بهذه الأمور، وإلى أي درجة يتأثر بها. من الضروري معرفة العوامل المحلية والخارجية المرتبطة بالمشكلة التي ننوي العمل عليها. مثلا كثرة القمامة حول المدرسة أو الحي، فأنت لا تحاول جعل مدرستك أو حارتك نظيفة فقط، بل يمكن أن تمنع-أيضا- تلوث المياه التي قد تصلها هذه القمامة، أو تزيد من معرفة الطلبة أو الشباب الآخرين بمضار التلوث البيئي، أو تثير بهم شعور الفخر بمدرستهم أو حارتهم،.... الخ.

من خلال لقاءاتنا بأناس مختلفين ومتعددين، نتعرف على وجهات نظر وطرق مختلفة في التفكير حول المشاكل المجتمعية، الأمر الذي يؤثر في منهجية تفكيرنا عند محاولتنا فهم تاريخنا وهويتنا بطرق معقدة أكثر.

التمييز بين العام والخاص:

يقصد بـ "الخاص" المجال أو النطاق الذي يضم العلاقات الشخصية القريبة كالعائلة والأصدقاء. من الضروري تذكير أعضاء الانجاز الشبابي أنهم قد يحتاجوا إلى التصرف أو الحديث بشكل مختلف في الأمور التي تتعلق بالمصلحة العامة. يجب على المدربين تجهيز فرقهم قبل القيام بأي فعل عام، والتأكد أنها تعرف آليات أو طرق التصرف الخاصة بهذه الأمور، مثل: اللباقة، السلوك المناسب، المصافحة، النظرات، التعريف بالذات، الحديث الواضح، المحافظة على المواعيد، الإصغاء الفعال، إحترام الغير، إحترام وجهات نظر الناس، عدم المقاطعة... الخ.

يبدو، عادة، أن المصلحة العامة تتعارض مع الخاصة، لكنهما مختلفان، وتبرز كل منهما في اي موقف. (هل يمكنك التفكير في أي الأوقات تندخل المصلحة الخاصة في المصلحة العامة؟ ماذا كانت النتائج؟ سؤال للنقاش).

يلخص الجدول التالي بعض الاختلافات الهامة بين الحياة الخاصة والعامة. ومن الضروري الإشارة إلى أن الفروقات بين الخاص والعام ليست محددة المعالم تماما، وان الجدول التالي هو بداية لنقاشات وحوارات أوسع (يمكن عمل مجموعات عمل لنقاش هذا الموضوع قبل عرضه على المجموعة، ومن ثم عرضه اما المجموعة بعد ان يقوموا بعرض عملهم للتأكيد والوصول الى ما لم تتمكن المجموعة من وصوله):

موضوع المقارنة	الحياة العامة	الحياة الخاصة
السياق	مكان العمل، المدرسة، المؤسسات، الاجتماعيات، الشارع.	البيت، الاصدقاء
الهدف/ الغرض	حل مشاكل، نيابة، تمثيل، بناء سلطة	دعم، صداقة، ألفة، تعزيز القوة الذاتية
نوعية الفضاء	مفتوح، متعدد	مغلق، إقصائي، شخصي
دافعية	مصالح عامة	دعم الاصدقاء والعائلة، دافع ضيق، أنانية، دافع شخصي.
ماهية العلاقة	مسائلة، استراتيجية، تحفظ/ حذر	وفاء ألفة، حصرية
نتائج/مخرجات	تغيير عام، حل مشاكل، مواطنة، احترام/ تكريم	حب، انتماء

قم بكتابة تعريف جماعي من المجموعة وتعليقه في مكان إجتماع المجموعة.

٢. المساحات الحرة Free Spaces:

ما هي المساحة الحرة ... او كيف تشعرون أنكم تقومون بعمل ما بحرية تامة؟ كيف يمكن أن نفرق بين المساحات الحرة وتلك غير الحرة؟

التعريف: المساحات الحرة هي البيئة التي يتم فيها العمل العام، ويقصد بها وجود الوقت والمكان (من ناحية مادية وقانونية ونفسية) الضروريان للعمل العام، والبيئة الملائمة للعمل الديمقراطي، مع احترام حقوق المواطنين جميعاً، والمحافظة على الحق العام.

كيف يمكن أن تؤثر المساحات الحرة على مجموعتنا إيجابياً؟ (سؤال للنقاش)
يؤثر المكان والزمان على مجريات اللقاء.

من الضروري توفير أجواء تسمح للمشاركين بطرح آرائهم والتعبير عنها بحرية.
تتوفر المساحة الحرة عندما تتوفر الثقة بين المشاركين.

إحدى الطرق البسيطة التي توفر أجواء حرة هي عملية تقييم اللقاءات. في نهاية كل لقاء، ينبغي عدم تحديد وقت لإنهاء التقييم.

٣. السياسة Politics:

ماهي السياسة؟ ماذا يخطر على بالك عندما تسمع كلمة "سياسة"؟ من يقوم بها ومن يتعامل بها؟ في أي مواقع/أين يتم التعامل مع السياسة؟ لماذا يوجد لدينا سياسة؟ وماذا نحقق من خلال السياسة؟

التعريف: هي ممارسة السلطة والحكم، وهي فن وعلم آليات اتخاذ القرارات العامة. تتضمن السياسة القواعد الرسمية وغير الرسمية للحياة التي نعيش ونعمل فيها. هذا يعني أن السياسة لا تقتصر على السياسيين، بل يمكن فهمها كعمليات يومية من الحوار والتفاوض واتخاذ القرارات، ما دام هناك حياة ديمقراطية وحقوق وواجبات لكل مواطن. وبالرغم من أن انطباعات أغلب الناس سلبية حول سياسة، فإن الانجاز الشبابي يؤكد على أن السياسة يجب أن تكون قدرة وموهبة (استعداد / قابلية) يمكن امتلاكها وممارستها من قبل أي شخص في الديمقراطية وليست وظيفة حكومية.

هل يمكن أن يكون هناك دور للسياسة في عملنا واجتماعاتنا ومشروعنا وتعاملاتنا مع بعضنا البعض؟

هناك من يعتبر أن السياسة هي القوة المنظمة (بكسر الظاء) للدوافع الذاتية لشخص ما لانجاز أمور المصلحة العامة. ويوفر الانجاز الشبابي الفرصة لتعلم ما هي السياسة، ويوضح فكرة أن السياسة هي أمور يمكن لجميع الناس أن يقوموا بها. حقيقة، إن المفاهيم العشرة الأخرى للانجاز الشبابي تبين المهارات اللازمة كي يتعلم الناس كيف يقوموا بالسياسة بشكل صحيح.

هل ترون الآن أن هناك إمكانية لتوظيف السياسة في عملنا ومجموعتنا؟

٤. القدرة/ القوة Power :

- ماذا يخطر في بالنا عندما نسمع كلمة "قدرة" أو مقدره؟
- أي أنواع من القوى يوجد لدينا؟ ما هي قدراتنا؟
- هل المقدره/القوة شيء جيد أم سيء؟
- ماذا تصنع المقدره والقوة، وما يمكننا أن نقوم من خلالها؟

التعريف:

القوة/ القدرة على العمل مع الآخرين حتى لو كانوا مختلفين عنا من اجل تحقيق التغيير. فالقدرة على الأخذ بزمام المبادرة لإحداث التغيير وعدم الوقوف موقف المتفرج من قضايا المجتمع هو من أساسيات العمل الجماهيري. فالقوة إذن هي القدرة على التأثير على الآخرين أو المؤسسات أو العمليات. بمعنى آخر القوة هي قدرة شخص أو أشخاص على جعل الآخرين القيام بعمل معين قد لا يقومون به دون تأثير هذا الشخص أو الأشخاص.

على سبيل المثال النحات لديه القدرة بتحويل كتلة من الصخر إلى قطعة فنية متميزة. المواطن الصالح هو الفرد الذي يشارك فعالية لتغيير القضايا، المشاكل الاجتماعية، أو الأمور العامة من حوله. يتضح للمشاركين في الانجاز الشباني إن السلطة تصاحب المسؤولية وتهدف إلى أحداث التغيير ، وأنه من الضروري بناء السلطة واستخدامها بفاعلية. فالمشاركون في الانجاز يدركون انه من خلال العمل الجماعي، التنظيم والتواصل، والتمكن من المفاهيم ومدى ربطها بالواقع والحقوق والواجبات. يمكن للأفراد من اكتساب القدرة والقوة اللازمتين لأحداث تغيير وحل مشاكل مجتمعية. فيدرك المشاركون أنهم يمتلكون القدرة على التغيير داخل مجتمعهم الصغير (الصف أو الحي ...) والكبير (البلدة، الدولة ..) إذا ما اخذوا الأمور بجديّة ومسؤولية.

- لعبة الأدوار هي نفسها سلطة وأخذ جانب فعال في القرار عبر توزيع الادوار.

٥. الدوافع الذاتية Motivation:

ما هي الدوافع الذاتية؟ كيف يمكن أن يتعرف الشخص على دوافعه الذاتية؟ هل هناك فرق بينها وبين العامه؟ كيف؟

التعريف: الدوافع هي العنصر الجوهرى للسياسة عند الحديث عن سبب ارتباط (أو اهتمام) شخص ما بقضية أو مشكلة. تتراوح الدوافع ما بين الاهتمام الشخصي، واهتمامات الفريق (الآخرين)، والاهتمام العام. الفرضية السياسية للعمل العام هي أن الناس يعملون بفاعلية على قضية ما إذا شعروا بارتباطهم بها تبعاً لرغباتهم وآمالهم. هل هذا صحيح حسب واقعنا الفلسطيني؟ هناك من يقول بأنه لم نعد نهتم بالأمور العامة ونطلب من الآخرين حل مشاكلنا المجتمعية؟

من المفيد هنا طرح المفهوم من خلال علاقته بمفهومي الأناية وغير الأناية. أن تكون أنانيا يعني أن تفكر في اهتماماتك الخاصة فقط. وان تكون غير أنانيا يعني أن تفكر في اهتمامات الآخرين دائماً. أم أن تكون مطلعاً على دوافع الآخرين يعني أن تفهم ما الذي يدفعهم للتفكير والفعل، ولماذا يفكرون ويتصرفون بهذا الشكل أو ذاك.

في سياق المساحات الحرة، فإن الانجاز الشبابي يدفع المواطنين ليس فقط إلى التعبير عن دوافعهم الذاتية بأمانة ووضوح، بل وعكسها على تصرفاتهم وسلوكياتهم. كما يتعلم المشاركون في الانجاز الشبابي أن تشابه واتحاد الدوافع الذاتية لشخص ما مع دوافع ذاتية لآخر أو لمجموعة أشخاص. يؤدي إلى دوافع عامة، تخص الفريق ككل وبذلك المجتمع الأكبر، يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: " كلكم راع ومسؤول عن رعيته ... " فمن أمانتنا على أنفسنا أولاً ومجتمعنا وبلدنا وديننا، يجب أن نفكر بما هو حولنا والعمل على تحسينه للحفاظ عليه وتطويره.

٦. الديمقراطية Democracy:

نسمع كثيراً هذه الكلمة ... ماذا تعني لكم؟ كيف تصفونها؟ هل يمكن ممارستها عملياً، أم هي مجرد مفهوم؟ هناك عدة مفاهيم للديمقراطية فالبعض يعتقد بأنها حق التصويت الاقتراع في الانتخابات ولكن الانتخابات تنظم مرة كل أربعة سنوات علي الأقل والشباب تحت سن ١٨ سنة لا يحق لهم التصويت فهل هذا يعني أنهم محرومون من ممارسة الديمقراطية؟ وهناك من يعرف الديمقراطية بأنها حرية التعبير عن الرأي بالصحف والمجلات أو بالخطابات العامة. (حاول أن تناقش الأسئلة السابقة كل على حدى).

وتعرف بأنها حكم الشعب من خلال ممثلين عنه في مجلس تشريعي، برلمان أو حكومة. ولكن الديمقراطية لا تنطبق فقط على الحكومات ومجالس الحكم بل تمتد إلى الفرق والجماهير. إذا كان كل فرد في الفريق له حق متساو في صنع القرار أو تغيير مجريات الأمور فإنها الحالة الأمثل للديمقراطية، فلا تكون هناك ديمقراطية إذا لم يشارك أفراد الفريق في صنع القرارات الجماعية. في الانجاز الشبابي نؤمن بأن الديمقراطية تستند إلى حق الأفراد في المشاركة في الحكم ولديهم القدرة لبناء تفاهات مشتركة مع مواطنين آخرين من خلال اكتساب المهارات، والأفكار والقيم من اجل ممارسة القيادة المجتمعية.

يعكس الانجاز الشبابي مفهوم الديمقراطية بناءً على تعلم أفراد الشعب المهارات والأفكار والقيم من اجل ممارسة القيادة الجماعية من خلال مساهمتهم في إبداء رأيهم في القضايا العامة والعمل على تحقيقها وحلها.

- ونستخدم مهارة أن نطلب من كل عضو في الفريق بأن يكتب ويعبر عن عضو آخر في الفريق، ومن ثم يضع نفسه مكان الذي كتب عنه، ونطلب أن يكتب رأيه بعضو آخر أو حتى بنفسه. وهنا يفتح المجال لأفكار الفريق بأن تنطلق نحو استثمار جديد في الشخصية مما يزيد الثقة في النفس نحو اتخاذ دور قيادي (تأكد من ان الفريق متعاون، ويعمل بشكل جماعي وان مثل هذا التمرين لا يؤثر سلباً على المجموعة).

- أو عبر توزيع أدوار مختلفة مثل قاض في محكمة، أب في البيت، قبطان لسفينة... ونطلب من كل فرد أن يشارك بقرار من موقعه وأن يستخدم مهارات في صناعة القرار.

٧. المواطنة Citizenship:

أولاً: ما هو المواطن/ من هو المواطن؟ (يمكن استخدام هذا التمرين في التقييم)؟ هل المواطنة مرتبطة بوطن؟ ما هو الوطن؟ ما هي المواطنة؟

التعريف: تحمل معنيان: الأول عضوية في المجتمع أو الوطن، والمعنى الثاني ينطوي على نوعية الحقوق والواجبات والمشاركة الفردية في حيز المجتمع الذي نعيش فيه.

الإنجاز الشبابي يعتبر المواطن (بغض النظر عن عمره، لونه، خبرته، تحصيله العلمي، مستواه الإقتصادي..) مشارك في المجتمع الذي نعيش فيه. المواطنة تعني المساهمة الدائمة في المجتمعات التي نعيش فيها مع أشخاص آخرين، هذه المساهمات تكون على مستوى عمل تطوعي، أو مساهمة في حل مشاكل مجتمعية، أو نشر الوعي حول موضوع معين من خلال نشرات علمية... الخ. ويسعى الإنجاز الشبابي إلى نشر نموذج المواطن الصالح. " واجب المواطن الصالح يتمثل في مساهمته بحل المشاكل في محيطه والتأثير الإيجابي في مجتمعه "، كما عبر عنه أحد المشاركين في البرنامج.

التعبير الأمثل للمواطنة هو العضوية بفعالية والمشاركة في مجتمع معين، ولكن المعنى التقليدي للمواطنة هو عضوية في، أو الانتماء إلى مجتمع أو شعب. أرسطو وصف المواطن الكامل بالشخص الذي يقوم بدور قيادي في حياته ويقبل أن ينطوي تحت قيادة آخرين في مجتمعه.

فالمواطنة تتضمن الحقوق (وهو ما يتوقعه الفرد من آخرين) ومسؤوليات أو واجبات (متوقعة منه اتجاه الآخرين والوطن). ولكن يمكننا إضافة بعد ثالث للمواطنة ألا وهو "الفرص". والانخراط في المجتمع، فالمواطنة ليست واجب أو عبء على أفراد المجتمع وإنما هي فرص للمشاركة في حل المشكلات، التغيير المجتمعي، صنع القرار.

في الإنجاز الشبابي نوضح مفهوم المواطنة من خلال مجموعة من الفعاليات:

١. مهارة الصندوق: وهي أن نصنع صندوق ونطلب من كل فرد في الفريق أن يكتب رأيه في أي شيء مثل: رأيه في المدرب، اليوم، شخصية في الفريق، أو مكان الاجتماع...، ثم نقرأ المكتوب بشكل جماعي وناقش بمواضيع حولها. وهنا تطبيق لمفهوم التعبير عن الذات والرأي العام. وهناك مهارة أخرى تتمثل بكتابة قضايا مهمة حول الفريق وإخراجها على شكل عريضة أو صحيفة.

٢. يمكنك كمدرّب إدارة نقاش حول المفاهيم التي طرحت لغاية الآن. فعلينا مثلاً أن نغير فهمنا إلى هذه المبادئ ان نفحص ماذا تعني لنا اليوم. فالأسئلة التي يمكنك طرحها على الفريق:

أ. هل هناك فرق في مفهومنا للمفاهيم السابقة قبل وبعد الحديث عنها؟

ب. كيف يمكن أن ترتبط هذه المفاهيم مع واقعنا وعملنا؟

ج. كيف يمكن أن ترتبط المفاهيم وتكمل بعضها بعضاً؟

- يمكن عمل تمرين مجموعات: بأن يتم تقسيم المجموعة الى مجموعتين الأولى تناقش وتكتب : مميزات المواطن الصالح. والأخرى تناقش وتكتب: مميزات المواطن غير الصالح؟

- أو عمل التمرين الآتي: الذاكرة: اعطي المشاركين فرصة بالإطلاع على مجموعة من المجلات والجرائد لإيجاد صور تمثل المفاهيم السابقة وما يتعلق بها من عمل وارتباطات مثل: مدرب، فريق، مجموعة، دوافع ذاتية، تحول قيادة، امة، خصوصية، قوة، خطط، قضية، مشكلة، نشاط، محاسبة وتقييم. قص والصق الصور على ورق مقوى. ثم قم بالناقشة مع الفريق عن التعاريف المختلفة التي اعطيت لهم وكيف تم تمثيل ذلك بالصور والمقصوصات.

- الحقوق المدنية: حاول ربط أي من الأوضاع الراهنة بموضوع الذي اختارته المجموعة. اختار مادة معينة من الجريدة

او مجلة تتعلق بهذا الموضوع. اسأل الطلاب عن آرائهم وأطلعهم على علاقة هذا الموضوع بحياتهم اليومية. قم بتعليم المشاركين كيف يعرفون عن الأعضاء الممثلين لهم في المجلس التشريعي وكيفية الاتصال معهم. امتحنهم بالسؤال عن دوائر حكومية معينة وقادة سياسيون وما يمثلونه.

٨. الحرية Freedom:

برأيكم ماهي الحرية؟ ماذا يتبادر لأذهانكم عندما تسمعون كلمة حرية؟ هل من أحد يمكن أن يعطينا مثال على الحرية؟ (عصف ذهني)

يعرف الانجاز الشبابي الحرية بأسلوبين متكاملين:

– الأول حيز للعمل يقوم الأفراد من خلاله الاختيار بين أمور حياتهم ووسائل تحقيق أهدافهم دون أن يتم معارضتهم من قبل الآخرين.

– الثاني نتائج تحقيق جماعي لتقرير المصير، بمعنى آخر نكون أحرار عندما نعيش تحت قوانين، مجتمعات ومؤسسات ساهمنا في إنجازها.

تشي كاسترو قال "الحرية هي الفرصة ان اعبّر عن ما في داخلي دون خوف من العواقب"، "الحرية هي إمكانية أن يقف كل شخص ويعبر عن رأيه في أمر معين"، والحرية أن يكون لدينا حرية العمل في مجتمعتنا لتغيير الامور في العالم.

مشاركة في الانجاز الشبابي تقول عن الحرية:

١. كنت دائما اترك أمور السياسة والمجتمع لغيري وأتوقع منهم أن يصلحوا الأخطاء أو يعيدوا النظر فيها ولكن من خلال الانجاز الشبابي أدرك بأنني حرة في اختيار القضايا التي أوليها اهتمام كبير، وعندني الحرية ل طرح الأسئلة وأتوقع الإجابة عليها.

٢. أن مفهوم الحرية مرتبط بمفهوم المساءلة والمسؤولية.

الحرية هنا تعني تحرير مواهبنا وطاقاتنا لتحقيق انجاز ذو مصلحة عامة.

كيف يمكن توظيف الحرية بشكل ايجابي في مجموعتنا؟ نقاش جماعي.

٨. المساءلة والمسؤولية Accountability and responsibility:

هل سبق وسمع احدكم بهذه المصطلحات؟ اذا نعم، متى واين؟ ماذا يمكن ان تعني هذه المصطلحات؟ (عصف ذهني).

المسؤولية تقوم على الفهم الواضح بان كل مواطن هو عنصر فاعل في المجتمع ومسؤول عن المحيط الذي يعيش فيه" كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته" حسب قول الرسول عليه الصلاة والسلام.

يكون الإنسان مسؤولاً عندما يكتسب ثقة من حوله بحيث يمكن الاعتماد عليه ويكون موضع ثقة. وفي نفس الوقت

الناس الحائزين على ثقة من حولهم واجب عليهم أن يجيبوا على استفسارات وأسئلة من يثقون بهم، ويكونوا مسؤولين تجاه أعمالهم وأقوالهم. فنقول مثلا: أنا مسؤول عن حماية أختي في الشارع، وبنفس الوقت يمكننا القول: المشاركة المجتمعية هي مسؤولية المواطن الصالح".

المسألة:

الانسان الذي يكون في موقع المحاسبة متوقع منه أن يجيب على أسئلة واستفسارات من حوله. في الانجاز الشبابي يسأل الأعضاء بعضهم بعضا إذا قاموا بما وعدوا به. كيف يمكن أن نطبق هذه المفاهيم في عملنا كمجموعة انجاز شبابي؟ نقاش جماعي.

٩. التنوع/التعدد Diversity:

يتعامل الانسان في عالمنا مع العديد من الأشخاص، والأفكار، والخلفيات العرقية، والثقافات المختلفة، الأعمار، التجارب، الآراء السياسية، الديانات. من أجل العمل بشكل جماعي على حل المعضلات المجتمعية يتوجب الاستماع، الاحترام والعمل مع الآخرين الذين يتأثرون بنفس المشاكل والقضايا التي نواجهها في حياتنا العامة.

فعاليات عن التعدد:

أ. باص " صور او صفات مكتوبة" ملصقة على جدار الغرفة، بحيث يكون عددها يتجاوز عدد المشاركين في المجموعة. تفضل ان تكون صور من مجالات او جرائد لشخصيات مختلفة (يفضل ان تكون عامة ومتعددة، وذات طبقات مختلفة). يطلب من المشاركين ان يتخيلوا انفسهم سعدوا في باص نقل عام، وعلى كل كرسي يجلس شخص من التالية صفاتهم، الآن عليكم ان تختاروا بجانب من ستجلسون في الباص. على كل مشارك ان يختار صورة ويقف بجانبها. وبعد ان يختار الجميع. نبدأ بالحديث لماذا اختار كل واحد الصورة التي يقف بجانبها وليس شخص آخر؟

ب. العامل غير المشترك: يعتمد هذا التمرين على مهارة المقابلات لاستنباط "التنوع" في الفريق الواحد. يقف كل اثنين مقابل بعضها البعض مع التركيز بان يكونوا بقدر الامكان مختلفين لإيجاد أكثر عدد ممكن من الفروقات بينهما يعرض طريقة من الأسئلة المناسبة. لكن القرار يعود لهم وحدهم في رؤية ما مدى الاختلاف في وجهات النظر. مثلا: أين ولدت؟ ما هي الاماكن التي تريد زيارتها؟ كيف تمضي وقتك؟ ما هو موضوعك المفضل أو الأقل تفضيلا في المدرسة؟ ما هي القضايا العامة التي تهتمك؟ ما هو رأيك في...؟ ما هو أفضل شي تحب أن تفعله؟

عند الانتهاء عملية المقابلة مع الجميع، قدم شريكك أمام الفريق وتحدث عن الفروقات التي اكتشفتها.

المفاهيم: التحدث عن المفاهيم جزء متواصل في جميع الجلسات فهي ثابتة وعلينا الرجوع إليها. خلال الجلسات. على المدرب الشباب إن يكونوا متيقظين لظهور هذه المفاهيم خلال النقاشات ويساعدوا أعضاء الفريق بتذكر هذه المفاهيم.

المراجع

- الدليل التدريبي لبرنامج تدريب القيادات الشابة. بانوراما، منظمة كير، وزارة الشباب والرياضة.
- برنامج تحسين الأداء الإداري لأعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية والمراكز الشبابية. دورة تدريبية. جمعية الشبان المسيحية- القدس.
- إدارة فرق العمل. لأورنس هولب.
- دليل دورة التعبئة والضغط والتأثير وإدارة الحملات. جمعية المرأة العاملة - نابلس، طولكرم. أكرم الأقطش. ٢٠٠٤
- www.publicachievement.com
- www.publicachievement.org
- دليل مدربي الإنجاز الشعبي. الكويكرز. رام الله.
- البرمجة اللغوية العصبية وفن الإتصال اللا محدود. د. إبراهيم الفقي ٢٠٠١.
- مواد تدريبية غير منشورة.
- كراسات مهارات حياتية. مؤسسة الرؤيا الفلسطينية.