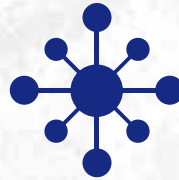


# EUROMED SUPPORT AND ADVANCED LEARNING AND TRAINING OPPORTUNITIES WITHIN THE YOUTH IN ACTION PROGRAMME

Credit photo : forollacom

## دعم التعلم: التدريب الطويلة المدى في أروميد



SALTO-YOUTH EuroMed Resource Centre  
Support and Advanced Learning and Training  
Opportunities within the Youth In Action Programme  
INJEP  
95 avenue de France - 75650 Paris cedex 13 - France  
[www.salto-youth.net/euromed](http://www.salto-youth.net/euromed) - [www.injep.fr/salto](http://www.injep.fr/salto)

salto|youth

بوكا

salto|youth

بوكا



### الخلفية:

**دعم التعلم: التدريب الطويلة المدى في أروميد** كتيب أنجز بهدف المساعدة على إضفاء بعض الوضوح على صورة قد تبدو ضبابية نوعا ما بالنسبة للبعض - لمساعدتنا كي نكون أكثر وضوحا في ما نقدمه أثناء القيام بمهمة "الكوتش" خلال التدريب الخاصة ببرنامج أروميد، و حول الانتظارات التي يمكن تحقيقها. يتوجه هذا الإصدار بالدرجة الأولى إلى المدربين والمنظمين للتدريب الطويلة المدى ، لكننا نأمل أن يجد فيه آخرون ما قد يلهمهم.

فدرিকা ديميكييلي Federica Demicheli : مسؤولة مشروع SALTO-YOUTH EuroMed  
مارك تيلور Mark Taylor : مدرب وكاتب  
ليو كاسيرير Leo Kaserer :مدرب و كوتش  
توفيق لزازري Taoufik Louzari : مدير دار الشباب أصيلة ومدرب دولي

### تصريح:

هذه الوثيقة لا تعبر بالضرورة عن الرأي الرسمي ل SALTO-YOUTH EuroMed Ressource Centre أو المفوضية الأوروبية.

يسمح بإعادة نشر مواد هذا الكتيب لأغراض غير تجارية فقط، وبشرط الإشارة إلى المصدر.

ينبغي توجيه كل المراسلات المتعلقة بهذا الكتيب، بما في ذلك إعادة نشره، أو ترجمة جزء منه أو كله إلى:

SALTO-YOUTH EuroMed Ressource Centre (تفاصيل الاتصال أعلاه)



## أثر تعلمك

- \* هل تنفذ فوراً ما تعلمته؟
- \* هل تفكر وتقيم أو لا؟
- \* هل تشرك احد أفراد جمعيتك لتنفيذ ما تعلمته؟
- \* هل تخطط لمزيد من التعلم؟

## وضعك كمتعلم

- \* هل تجد نفسك كمتعلم منذ بداية المشروع؟
- \* كيف يبدو ذلك في تصرفاتك وأعمالك؟
- \* هل وضعك كمتعلم مسألة اختيار واعي؟
- \* ما الذي يعطي لوضعك كمتعلم إحساساً طيباً؟

## طريقة تعلمك

- \* كيف يمكنك توضيح افضل طريقة تتعلم بها.
- \* ما الذي يجعل من التدريب تجربة إيجابية بالنسبة لك.
- \* ما الذي تريد ان تضيفه إلى مخزونك التعليمي

## تخطيط تعلمك

- \* هل كنت واضحاً حول ما الذي تود تعلمه تحديداً؟
  - هل حددت أهدافاً؟
  - أو توجهها عاماً؟
  - هل كنت فقط منفتحاً من أجل تعلم شيء ما؟
- \* هل تظن أن التخطيط يساعدك؟

## كيف تعرف

- \* ما الذي يجعلك تقرر "الآن أنا تعلمت"؟
- \* هل تضع معايير؟
- \* هل هو مجرد إحساس؟
- \* هل تعطي لذلك الشيء تسمية؟
- \* هل تكتبه؟
- \* هل تقوله للآخرين؟
- \* هل تريد برهان لنفسك؟
- \* هل تجربيه؟
- \* هل تسأل آخرين من أجل التأكيد؟

## ما الذي تعلمته خلال مشروع محدد؟

- \* هل بإمكانك التصريح بما تعلمته؟
- \* عن ماذا غيرت رأيك؟
- \* ماهي اسئلتك الجديدة حول الموضوع؟
- \* ما الذي تفعله مغايراً الآن، بعد المشروع؟
- \* هل لديك مخطط للاستمرار في التعلم؟

## مقابلة

### المتعلمين

ماذا،  
ومع من

## التعلم

### لمساعدة على فهم

وكيف، ومتى،  
يتعلمون

## حواجز و تحديات

- \* ما الذي يوقفك عن التعلم؟
- \* كيف تعرف أن هناك شيئاً ما يعترض طريق التعلم؟
- \* كيف تعمل على معاودة التعلم مجدداً؟

## اشخاص آخرين

- \* هل تحتاج للآخرين لكي تتعلم؟
- \* كيف يساعدك الآخرون على التعلم؟
- \* هل تبحث بجدية عن الآخرين
- \* لماذا تحتاج للآخرين؟
  - التغذية الراجعة
  - وجهة نظر أخرى
  - مناقشة
  - تأكيد
- \* من هم "الآخرون"؟
  - نظراء (متعلمون آخرون)
  - خبراء
  - مدربين/ميسرين
  - كوتشك الشخصي
  - كيف يمكن لكوتشك ان يساعدك؟

## أوقات التعلم

- \* هل يمكنك تذكر اللحظات التي احسست فيها "نعم أنا الآن أتعلم"
  - صف تلك اللحظة
  - هل تدرك انك تعلمت في اللحظة نفسها أم بعد ذلك فقط؟
- \* ماهي الوضعية التي تدرك فيها أنها لحظة تعلم؟
  - الإنصات
  - المطالعة
  - العمل
  - المناقشة
- \* ما الذي تحتاج إليه للحصول على لحظة تعلم؟
  - هل تحتاج إلى جو معين؟
  - هل تحتاج لتحدي؟
  - هل تحتاج للسلامة؟
  - هل تحب أن تكون على مزاجك؟
  - هل تحتاج إلى مساهمة جديدة؟

Publication Director: O.Toche (Director of Injep)  
Authors of publication: F. Demicheli, T. Laouzari, L. Kaserer, M. Taylor

Editors: B.Abrignani (co-ordinator Salto-Youth EuroMed),  
Aline Custodio (Salto-Youth EuroMed), Federica Demicheli  
(Salto-Youth EuroMed)

Design & printing: Mad'line Communication

Printed in Paris: 30/09/2011

Source: Mark Taylor/Paul Kloosterman  
based on findings in the UNIQUE L2L project

## \* الكوتشينغ وتعلم كيفية التعلم:

كما رأينا في الفصلين الرابع والخامس، هناك العديد من الأفكار المتداخلة، حول وانتظارات المشاركين في الدورات التدريبية، من علاقتهم بالكوتش: تتراوح بين من ينتظر أن يقال له ما يجب فعله وكيف يتم ذلك، ومن يحتاج إلى قليل من سبر وتكييف أفكارهم. ككوتشات، توحى لنا خبرتنا في مسار تعلم كيفية التعلم، بوجود محاولة التأكيد على تيسير جانب من العلاقة مع المتعلمين. مسألة طرح الأسئلة تضع المسؤولية بشكل واضح على كاهل المتعلم لكي يبحث عن الأجوبة، ويضع اليد على الاستراتيجيات التي عملت في السابق ويخطط طريقة الاستخدام المناسب للموارد في المستقبل.

في بعض الأحيان نجد صعوبة في إيجاد "السؤال الصحيح" الذي يجب علينا طرحه، لهذا السبب تم تطوير أسلوب مقابلة التعلم. وقمنا بتكييفها هنا ليستخدما الكوتشات. الفكرة الأساسية تكمن في جمع باقة من الأسئلة التي يتم استعمالها في مراحل مختلفة للمساعدة في إثراء الاتصالات الاعتيادية، حيث تركز كلها على مساعدة المتعلم للعمل على ذاته من أجل تطوير مهارات تعلم كيفية التعلم. التي نظرة على الخريطة الذهنية الموالية، وحاول أن تسأل نفسك بعض الأسئلة... عند استخدامك لهذه الباقة من الأسئلة، لا تتوانى في تطوير اسئلة اخرى متى احتجت لذلك. وبطبيعة الحال فانت مدعو لاختيار ما يناسب أنماط تعلم متعلميك.

## \* تخطيط التعلم وإبراز ما تم تعلمه:

بعد تقديم "جواز مرور الشباب Youth Pass"، نتوفر الآن على خبرة سنتين في دعم الشباب والعاملين مع الشباب والمدربين من أجل التركيز في التفكير حول مسار عمليتهم التعليمية. اكتشفنا مدى استفادة كل واحد منهم، وذلك عن طريق تحديد احتياجاتهم التعليمية، ومحاولة تحديد كيف ومتى ومع من يمكنهم تحقيق ذلك. راكم الكثير منهم خبرة كبيرة في استعمال مجموعة من الآليات، كمخطط التعلم والتطوير الذاتي الذي تجدهونه لاحقاً في هذه الصفحة. المسألة منطقية و رائعة إلى حدود الآن! لكن تجربتنا فقط تبرز لنا أن العديد من الأشخاص (الكبار خصوصاً) وجدوا أنه من الصعب ومن المستحيل تقريباً الالتزام بمخططاتهم، ومن ثم يكمن الخطر في كونهم يقررون التخلي والاستسلام للإحباط والشعور بالذنب والغضب أو مجرد الملل والضجر. أحياناً يبدو أن ذلك يحدث نظراً لكون الأشخاص يكونون متحمسين وطموحين جداً أثناء مرحلة التخطيط، بحيث يمكن للكوتش المساعدة عن طريق طرح اسئلة حول مدى واقعية المخططات. مع بعض الأشخاص يجدر الكشف عن نفس جدول المخطط وان نطلب منهم لقاء نظرة على الماضي و مراجعة ما حدث، ومحاولة تحديد ما تعلموه، وكيف حدث ذلك ومع من، بحيث ان الإجابات التي سيقدمونها قد تكون حاسمة في المساعدة على وضع استراتيجيات واقعية للمستقبل.

## \* خطة التعلم والتطوير الذاتي:

ملاحظات	أين؟	مع من؟	كيف؟	ما الذي اريد القيام به؟ (ممكن كذلك لماذا؟)

حظ سعيد في جهوداتكم في هذا الميدان. نفس الشان بالنسبة لباقي عناصر هذا الإصدار، فنحن نرحب بسماع كل ملاحظاتكم وحكاياتكم

## الفصل السادس: تعلم التعلم في إطار علاقة كوتشينغ

### \* التعلم:

كما هو مبين في الفصل الثاني ، يعتبر التعليم اللانظامي أحد القواعد الرئيسية للعمل الذي نقوم به، ولكن نحن لماذا نتعلم؟ هل من أجل تحسين الأداء فقط؟ ليس هذا هو المكان الذي سنتطرق فيه لجميع الحجج حول تعريف التعلم في حد ذاته، ربما كان من الأفضل الاعتماد على مقاربة براغماتية، والقول بكون التعليم غالبا ما ينظر إليه بطرق مختلفة، مثل:

### التعليم قد يكون:...

- تذكر بعض الحقائق:
- \* مثال: معادلة رياضية قصد استعمالها في امتحان الرياضيات
  - \* مثال: معاني إشارات المرور، من أجل امتحان رخصة السياقة
  - \* تغيير السلوك بطريقة معينة:
  - \* مثال: أن تكون مهذبا في الحافلة، كيف تحكم إن أجبرت على التخلي عن مقعدك.
  - \* مثال: أن تكون قادرا على اتخاذ قرار حول الموضوع الذي ستركز عليه الآن
  - \* الحصول على المزيد من المعرفة بشأن موضوع معين:
  - \* مثال: حقائق جديدة عن الحضارة المصرية القديمة.
  - \* مثال: معلومات أساسية حول الممارسات البين ثقافية في إيطاليا.
  - \* عملية نمو الشخصية:
  - \* تصبح بارعا في القيام بشيء ما
  - \* مثال: إعداد ميزانية مشروع ما
  - \* مثال: إصلاح إحدى الآلات.

### \* تعلم كيفية التعلم:

في عالم يعرف ارتفاعا متزايدا لوثيرة التغيير، نجد أن تعلم كيفية التعلم هو من المفاتيح الهامة التي نحتاج إليها من أجل تطوير كفاءاتنا – يمكن أن نطلق عليها كذلك "ميتا-كفاءة" لأنها تساعدنا على الحصول على غيرها من الكفاءات الأخرى. نستطيع الآن أن نشاهد كيف أن عملية التعلم تحدث في كل مناحي حياتنا، حيث أنها لا تتوقف بمجرد انتهاء مرحلة الدراسة بالمدسة. وبالتالي فالمفاهيم الأساسية لعملية تعلم كيفية التعلم تبين لنا ان لها علاقة وطيدة مع تنمية قدرات المتعلم، وهو ما يعني أنها أكثر من ان تكون أكثر فعالية في عملية التعلم، كما سنكتشف في خلال لمحة على الخريطة التالية:

### تعلم كيفية التعلم معناه أنك على الطريق نحو...

- \* رؤية تعلم كيفية التعلم كهدف ونسق على حد سواء.
- \* أن تكون وثقا من نفسك لدخول مسار التعلم مع الآخرين.
- \* ان تكون على استعداد لقبول تحمل المسؤولية من أجل مسارك التعليمي.
- \* التعرف على طرق تعلمك المفضلة.
- \* تخطيط تعلمك و/أو تنفيذ ما تعلمته.
- \* ان تكون لك القدرة على الوعي الذاتي والتقييم.
- \* إعطاء وقبول التغذية الراجعة.

(المصدر: داركو ماركويتش في الإصدار الجديد المسمى "Youthpass unfolded" مجموعة من النماذج والمناهج العملية لتحقيق أفضل النتائج لعملية اليوتباس- سيتم إصداره من طرف (SALTO RCT & C and SALTO Inclusion)

بالنسبة لبعض الكفاءات في الحياة، كذلك فنحن في حاجة كذلك لتطوير معارفنا، و مهارتنا وممارساتنا عندما نكتسب القدرة على تعلم كيفية التعلم. هذه بعض الأدوات التي يمكن أن تساعد المشاركين لتحقيق ذلك: فمثلا دفتر صغير قد يكون فعالا للغاية إذا ما تم استعماله ك"مذكرة التعلم".

بالإضافة إلى منتجات التعلم المذكورة أعلاه، فالتعليم يكون كذلك حول نسق، حول النمو، حول المغامرة والإبداع. كل واحد منا يتعلم بشكل مختلف: هناك من يكتفي بقراءة مقال وفهمه على الفور، وقد يضطر البعض الآخر لمراجعة ما قرأه، فيما آخرون بحاجة للاستماع إلى ما يودون تعلمه، وهناك من تكفيه المشاهدة، هناك السريع وكذلك البطيء. يجب علينا ككوتشات أن نأخذ بعين الاعتبار الكثير من الأمور ، إذا ما أردنا أن نكون مفيدون لمتعلمينا خلال عملية تعلمهم.

إنها لمسؤولية "جميلة" أن تصبح كوتشا في أروميد، حيث أن هذا يمنحك إمكانيات عديدة للنمو والتطور المهني. لهذا فإننا نشدد أيضا على دور التعلم في علاقة الكوتشينغ...

## \* إذا كنت تريد أن تتعمق أكثر فعليك الاطلاع على المنشورات المفيدة التالية:

- Megginson, David & David Clutterbuck (2005/ 2009) Techniques for Coaching and Mentoring Elsevier Ltd. ISBN 978-0-7506-5287-2
- Rosinski Philippe (2003/ 2009) Coaching Across Cultures Nicholas Breally Publishing ISBN: 978-1-85788-301-5
- Whitmore, John Coaching for performance Nicholas Breally Publishing ISBN: 978-1-85788-535-4
- Mietusch Alexandra, Essay Ethical coaching across cultures GRIN Verlag (2010) ISBN 978-3-640-61232-1

### الإطار السياسي

كل المشاركين في دورات التدريب الطويلة المدى لأروميد ليسوا قادرين على العمل سويا و ذلك بسبب الأوضاع السياسية وأحيانا أراؤهم السياسية الشخصية تستبعد مواطني بعض الدول. إن اللباقة و الدبلوماسية ضروريين للتأكد من أن علاقة الكوتش-المتعلم تأخذ هذا الواقع بعين الاعتبار.

### الأنظمة والقوانين

هناك نقطة مهمة بشكل خاص: اللوائح المتعلقة بالتأثيرات و التي تحد من تنقل مشاركونا، وأحيانا حتى من تنقل الفريق التريوي. ولقد شهدنا كيف أن الكثير من المشاريع الجيدة قد فشلت "بكل بساطة" بسبب رفض طلبات الحصول على تأشيرة.

### الموارد المالية

في كثير من الأحيان تفتقر المنظمات غير الحكومية المشاركة إلى الموارد المالية و الموارد البشرية المدربة والمختصة للمشاركة و متابعة شراكة على مدى طويل.

### اللغة

تمثل اللغة في كل دورة تدريب طويلة المدى لأروميد تحديا مهما (كما هو الحال في جميع المجموعات الدولية) لضمان مستوى معين من التواصل. هل يفهم الجميع؟ هل يفهم الجميع نفس الشيء؟ نفس الشيء بالنسبة للمشاريع حيث الأفراد يتحدثون نفس اللغة، فإن هذه المشكلة قد تظهر وتتطلب بذلك اهتماما خاصا.

### اختيار المكونين ككوتشات

عادة، لا يختار المشاركون الكوتش الذي سوف يقود شراكتهم. خلال تكوين معين يتفق الشركاء من بلدان مختلفة على مشروع شراكة. بعد ذلك، يتم تعيين مدرب ككوتش. إلا أن هذه ليست ممارسة معتادة في الكوتشينغ. عادة يمكنك اختيار ما إذا كان الكوتشينغ هو الأسلوب المناسب لك ومشروعك كما تكون لديك إمكانية البحث عن الكوتش و اختيار المناسب لك.

في فترات التكوين الطويلة لأروميد يعين كوتش للشراكة بعد مناقشات بين SALTO EUROMED وفريق المكونين، مما يكون له أثر على العلاقة بين المتعلمين و الكوتش.

### تغيير في منظور الأدوار

يلتقي المشاركون في البداية مع فريق المكونين ذي تراتبية واضحة. فواحد من هؤلاء المكونين سيصبح في المستقبل كوتشا. و هذا أيضا له تأثير على العلاقة. حتى الآن، لم يطلب أحد المشاركين تغيير الكوتش (كيف سيكون شعورك إذا حدث هذا في دورة التدريب الطويلة المدى لأروميد الخاصة بك؟)

### هل نريد أن نقول نفس الشيء؟

كل كوتش يعمل بفهم ضمني لمعنى الكوتشينغ. إلا أن السؤال هنا هو هل هذا الفهم (المسكوت عنه غالبا) هو نفسه بالنسبة لكل كوتش؟ هل لنا نفس الفهم لهذا المفهوم و لمراحله و مداخلته؟

من خلال التجربة السابقة يمكن أن نقول إن ذلك "ليس حقيقيا"، وهذا يجعل هذا الإصدار مهما وضروريا!

## \* التحديات في ممارسة الكوتشينغ خلال دورات التدريب الطويلة المدى لأوروميد

بالنسبة لمنظمي ومتعهدي دورات التدريب الطويلة المدى لأوروميد و للكوتشات و المتعلمين فالأمر لا يتعلق فقط بتنفيذ الكوتشينغ خلال التكوين.

هذه الممارسة جديدة حقًا و نحن نتعلم كل يوم كيفية تنفيذها لمصلحة الجميع. و هنا نسجل بعض التحديات التي لمسناها، و نقدم بعض المقترحات حول كيفية مواجهتها كما أننا سنعرضها هنا لكي يتسنى للفرق و للمشاركين معا أخذها بعين الاعتبار طيلة مغامرتهم. إن مشاريع أوروميد تنشأ داخل سلسلة معقدة من الضغوط التي من شأنها أن تتغير و هي بالفعل تتغير بسرعة.

### من لديه خبرة أو فكرة أساسية حول الكوتشينغ؟

في الواقع، من النادر أن تجد مشاركين ممن لديهم خبرة في الكوتشينغ، ليس فقط لأن الأمر يتعلق أساسًا بمقاربة غريبة، ولكن أيضًا لأن عمل المنظمات غير الحكومية (في أوروبا أيضًا) في هذا المجال جديد أيضًا. هذا يجعل من الضروري في البداية شرح الأسباب والمعاني والمقاربة من قبل فريق. و هذا يتطلب من المتعلمين التزامًا واهتمامًا بالغا بالتعلم وبالتفصيل من الحواجز وسوء الفهم الثقافي.

### الثقة والمسؤولية

يستند الكوتشينغ على الأخلاق و القيم و يعمل على فرضية الثقة و الموارد المختلفة و السلوك المهني. إلا أن الواقع مختلف في بعض الأحيان لذا فكلًا الطرفين بحاجة إلى التواصل الجيد مع بعضهم البعض لجعل هذه القيم شفافة.

### النوع

بالرغم من أن مسألتي أثر وأهمية النوع في الكوتشينغ لم تكونا مواضيع أبحاث مستفيضة، إلا أن التجربة أبرزت العديد من المواضيع المهمة. و التفسيرات الموجودة، تميل إلى القول إن الرجال عادة ما يتبعون مقاربة تحليلية مع التركيز على المسؤوليات و الحقوق و الواجبات، بينما تميل النساء إلى التركيز على جانب العلاقات.

هل ينظر الرجل والمرأة إلى الأمور بطرق مختلفة و يعطيها معاني مختلفة؟ نحن لسنا متأكدين من أن هذا التقييم يكون كافيًا ولكن الأمر يستحق أن نفكر فيه.

في بعض دورات التدريب الطويلة المدى لأوروميد لا يعتبر الرجال من أصول ثقافية وجغرافية مختلفة المرأة شريكًا مماثلًا. ماذا يعني هذا بالنسبة لعملية الكوتشينغ؟ ماذا يعني هذا بالنسبة لكوتش أنتي من حيث عملية ودور و تفاعل الكوتشينغ.

إن النوع بإمكانه أن يغير التوازن و النظرة إلى سلطة النوع، ليس فقط في إطار مشروع الشراكة ولكن أيضًا في العلاقة مع الكوتش. و مشكلة النوع هي عنصر أساسي في كل نشاط من أنشطة أوروميد؛ فالقدرة على إدارة هذا الصنف من الإشكاليات مهمة للتطوير السليم للشراكة البيداغوجية.

### مسألة السلطة والنظرة إلى السلطة والمسؤولية

أحيانًا يطلب المتعلمون من الكوتش اتخاذ بعض القرارات بدلًا عنهم أو تزويدهم بجواب "حقيقي" للمشاكل التي تعترضهم في إطار الشراكة. هذا اتجاه قوي خصوصًا في إطار أوروميد. إذ أن بعض المتعلمين يظنون أن الكوتش هو "استاذ جيد" قادر على إدارة جميع الحالات و الأسئلة الصعبة. و البعض الآخر ينتظر من الكوتش أن يكون "صديقًا" متواجدًا ليلاً ونهارًا للدعم والمشورة ...

في بعض الأحيان حين لا يجيب الكوتش مباشرة على السؤال، فهذا يؤدي إلى خلق ارتباك في هذه الشراكة. فيبدأ بعض المتعلمين بطرح أسئلة من قبيل: إذا كان الكوتش هو الذي يملك السلطة و المعرفة فلماذا لا نطلب منه أن يقدم لنا الحلول؟ لماذا لا يقوم الكوتش سوى بطرح أسئلة؟ هل بإمكانه مساعدتنا فعلاً؟

لذلك على الكوتشات أن يشرحوا بوضوح دورهم ووظيفتهم في المشروع.

### التراتبية:

إن للتراتبية الاجتماعية والثقافية للمشاركين من المنظمات غير الحكومية أو الجمعيات المحلية تأثير كبير على حياة الشراكة. ففي بعض الأحيان، لا يمكن للمشاركين اتخاذ قرار لكونهم في حاجة إلى ترخيص رسمي من أشخاص آخرين في هذه المنظمات غير الحكومية. إن نظام وطبيعة التراتبية يختلف بشكل عميق في أوروميد. فكل بلد مقارنة وفهم مختلف للتراتبية وكيف يمكنها أن يبنغي لها أن تؤثر على العمل اليومي. هذه الخلافات العميقة، إذا ما لم تناقش علنًا، يمكن أن تخلق سوء فهم بين المشاركين.

### إدارة الوقت

بعض الثقافات ترى بأن الوقت نادر في حين أن أخرى ترى أنه وفير. و هذا غالبًا ما يؤثر على منظور الأشخاص فيما يتعلق بمدى السرعة أو البطء في القيام بأعمالهم.

ما هي الآثار التي يمكن أن تخلفها هذه المفاهيم المختلفة؟ مثال مهم: جنون المواعيد النهائية في ترشيحات YOUTH IN ACTION. فالعديد من المنظمات التي يوجد مقرها في أوروبا و التي تقدم طلبات التمويل ل"YIA" معتادة على إعداد وثائقها قبل الموعد النهائي. إذ يجب أن يناقش و يعد محتوى الطلب و أن توقع وتختتم و ترسل الوثائق.

تخيلوا كيف سيتصرف الشريك الذي يتبع مفهوم الوقت الوافر؟

ما هي أهمية تقديم الوثائق في آخر يوم؟ ما تأثير ذلك على الشراكة؟

سوء تفاهم ونزاعات وفي مرات عديدة شهدنا فشل ترشيح المشروع! ماذا يعني هذا لعملية الكوتشينغ؟ بين المشاركين وبين الكوتش و المتعلمين؟ هنا أيضًا يجب القيام بجهود كبيرة لتجنب هذه المشاكل.

## \* المراحل العملية للكوتشينغ في دورة تدريب طويلة المدى لأوروميد

دورات التدريب الطويلة المدى لأوروميد، LTTC	ما هي المراحل المتعلقة بالكوتشينغ في دورات التدريب الطويلة المدى لأوروميد؟
<p><b>1. مرحلة التحضير</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يتعرف المشاركون على الأهداف والخصائص والفاصليل اللوجستية لدورات التدريب الطويلة المدى لأوروميد.</li> <li>• يتم ربط الاتصال عبر القاعدة الإلكترونية للتعلم.</li> <li>• الواجبات (ذات الصلة بالموضوع، والتنظيم والانتظارات الشخصية، والمساهمات والاهتمامات)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• معلومات عن الكوتشينغ</li> <li>• يبدأ المشاركون في التفكير في انتظاراتهم فيما يتعلق بعملية التعلم.</li> </ul>
<p><b>2. مرحلة التكوين</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تبادل المفاهيم و كيفية التعلم</li> <li>• الاشتغال على المواضيع</li> <li>• تبادل الأفكار الخاصة بالمشروع و بناء الشراكات</li> <li>• الاتفاق حول الشراكات</li> <li>• التخطيط للمشروع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لتتعارف مع بعضنا البعض</li> <li>• بناء علاقة</li> <li>• تفاصيل إضافية حول الكوتشينغ</li> <li>• تعيين الكوتش</li> <li>• تكوين شراكة الكوتشينغ</li> <li>• عقد الكوتشينغ الذي يتفق من خلاله المتعلم والكوتش على مبادئ و مضمون العلاقة بينهما: وتيرة التواصل، والحدود</li> <li>• الأدوار والمسؤوليات</li> <li>• الكوتشينغ المتعلق باستراتيجيات التعلم</li> </ul>
<p><b>3. مرحلة التنفيذ "مرحلة الكوتشينغ"</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تحضير وثيقة تمويل المشروع</li> <li>• الإعداد للمشروع</li> <li>• إنجاز المشروع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دعم مرحلة التطبيق</li> <li>• تبادل المعلومات حول التطورات</li> <li>• نتائج الكوتش</li> <li>• مداخلات عبر أسئلة ومقترحات الكوتش</li> <li>• التفكير في التقدم</li> <li>• الوساطة بين المشاركين في المشروع، إذا دعت الضرورة</li> <li>• فحص عملية التعلم و الإتفاق على التغييرات الضرورية في عقد الكوتش، إذا استدعى الأمر ذلك.</li> </ul>
<p><b>4. لقاء التقييم</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• عرض ومناقشة التجارب السابقة</li> <li>• التأمل في المعلومات المكتسبة خلال التكوين</li> <li>• التخطيط لأنشطة جديدة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التقييم</li> <li>• انقضاء عقد الكوتشينغ</li> <li>• تقدير نتائج التعلم</li> <li>• تقييم التطورات الشخصية و المهنية في عملية الحوار</li> <li>• تقييم نتائج التعلم</li> <li>• تقييم أثر دورة التدريب الطويلة المدى لأوروميد على تنظيم المتعلم</li> <li>• تقييم أثر دورة التدريب الطويلة المدى لأوروميد على نوعية المشروع و الشراكات</li> </ul>
<p><b>مواصلة الشراكة</b></p> <p>لقد انقضت فترة التدريب الطويلة المدى لأوروميد ، لكن حسب تجربتنا فإن العديد من الشراكات تواصل تعاونها.</p>	<p>نظريا فإن عملية الكوتشينغ قد إنتهت، لكن التجارب السابقة أثبتت أنه يتم الإتصال بالعديد من الكوتشات لمواصلة الكوتشينغ عندما تكون هناك أشياء غير واضحة مرتبطة بالمشاريع والتعاون المستقبليين، وهذه مسألة حساسة يجب تناول كل حالة على حدة.</p>

## \* كيف يمكن لهذا النموذج أن يكون أساسيا لممارستنا للكوتشينغ؟

يقترح روسينسكي، انطلاقا من نموذج بيبنت، أنه من الممكن استخدام مرحلة سابعة من مراحل التنمية: الاستفادة من الاختلافات الثقافية. و نحن ننتفح على أنه لا يكفي للكوتش أن يكون فقط واعيا من الناحية الثقافية. ف "الاستفادة من الاختلافات الثقافية" تعني لروسينسكي البحث عن جواهر من ثقافتك والتفتيح عن كنوز الثقافات الأخرى:

**"تبدو الثروات على شكل فكرة مفيدة، و وجهات نظر بديلة حول المشاكل ويمكن أن تجمعها حكمة الإنسان و أن تتراكم على مر الزمان والمكان"**

و يمكن أن يكون كل هذا النموذج مفيدا في إطار فترات التكوين الطويلة لأوروميد، إذ يمكن أن يساعد المتعلمين أنفسهم على فهم كيفية إدارة اختلافاتهم الثقافية وما يمكن القيام به لتحسين ممارستهم. وبطبيعة الحال، فإنه يساعد الكوتشات على التفكير من جانبهم في التحسينات التي يمكن إضافتها. إن الكوتشينغ لن يكون مفيدا أبدا إذا كانت للكوتش مقاربة إثنية. كما هو الحال بالنسبة لكل النماذج التي تبدو "بسيطة" في الوهلة الأولى، يستحسن أن نتعمق أكثر في المعاني والتفسيرات التي يقدمها الكتاب في إصداراتهم. ففي نموذج بيبنت الأصلي، على سبيل المثال، يتم التركيز على أنه ليس من المفترض أن يتبع الأفراد مقاربة خطية لفهم طريقة العمل لأن "التقدم" يمكن أن يعني في كثير من الأحيان أن تتراجع و أن تتقدم بين المراحل.

**لقد حان الوقت الآن لنرى ماذا يعني كل هذا في الممارسة العملية ...**

## \* من يقوم بالكوتشينغ؟

يعين مكونو دورات التدريب الطويلة المدى ككوتشات للشراكات/المشاريع. و تكون خبراتهم في مجال التربية والتدريب متنوعة. للبعض منهم تكوين في مجال الكوتشينغ بينما يبذل آخرون قصارى جهدهم لـ"تعلم الحرفة" (وهذا طبيعي في إطار التعليم غير النظامي، ويجب أن يدعم بنظام التغذية الراجعة و نتائج متبادلة داخل الفريق). ومن الممكن أحيانا لفريق ما أن يلجأ لمشرف أو لكوتش لمساعدته في تطوره المهني. كما أننا خلصنا إلى أن اتباع المعايير المهنية والأخلاقية المتقاسمة خلال إعداد الفريق، هي أيضا طريقة جيدة لكل الكوتشات. فعلى الأقل، ينبغي مناقشة بعض النقاط التي تناولناها في هذا الفصل، داخل الفريق و ذلك عند إعداد وتنفيذ برامج الكوتشينغ.

إن المدرب لا يحتاج بالضرورة أن يكون خبيرا في جميع جوانب العمل الذي يقوم به المتعلمون، إلا أن هناك مهارتان لدورات التدريب الطويلة المدى لأوروميد نود أن نبرزهما هنا:

### معرفة الواقع السياسي والاجتماعي للمنطقة المتوسطة / أوروبا

يرتكز الكوتشينغ على "التعاطف" كأحد المبادئ الأكثر أهمية. تعتبر منطقة أوروميد منطقة الاختلافات الجغرافية و التنوع الثقافي الكبير. فالمجتمعات والدول تمر بمختلف التحديات والاضطرابات. والتحديات الإقليمية يمكن أن تؤثر على التعاون الممكن (أو المستحيل). كما أن الأحداث السياسية اليومية تؤثر بشدة على مشاريع دورات التدريب الطويلة المدى لأوروميد، لذا على الكوتش أن يكون على علم بهذه الأمور وذلك لتجنب سوء التفاهم و الرفض والصعوبات "الدبلوماسية".

### القدرة على إدارة الخلافات والتشابهات الثقافية

نولد كلنا داخل ثقافات، ونكر وننشأ اجتماعيا في حضان مجموعة من التأثيرات التي تساعدنا على وضع نظم قيمنا واساليب سلوكنا. فالسلوك والمعايير والقيم تؤثر تارة بشكل واضح و أخرى بخفاء على تواصلنا وتفاعلنا بين الثقافات.

يتأثر التعاون داخل أوروميد بشكل طبيعي تقريبا بأصل المشاركين و المكونين. فـنموذج ميلتون بينيت الذي تم تكييفه للكوتشينغ من قبل فيليب روسينسكي يظهر نموذجا مفيدا جدا لخلق حساسية بين الثقافات. و بالنسبة لنا فإن هذا النموذج مفيد جدا من حيث كونه مسار تنمية للكوتشات و للمتعلمين. كما أن استخدامه يمكن أن ينظر إليه على أنه دعوة مغرية للتحقق من مهاراته (بين) الثقافية. روسينسكي و بينيت يقسمان المناهج الأساسية إلى "التمركز حول الإثنية Ethnocentric" و "الإثنية النسبية Ethnorelative"، حيث أن هذه الأخيرة هي الطريقة التي يحاول اعتمادها الكوتشات في مقارباتهم.

## إدارة الاختلافات الثقافية<sup>1</sup> مطببات التمركز حول الإثنية\*\*:

1. تجاهل الخلافات
  - كن جسديا أو عقليا معزولا / مفصولا
  - نفي
2. التعرف على الاختلافات ولكن بنظرة سلبية
  - التقليل و التقليل من شأن الآخرين
  - الشعور بالتفوق
  - وضع الآخرين في مرتبة دنيا (على قاعدة التمثال، كما يقال)

3. التعرف على الاختلافات ولكن التقليل من أهميتها
  - التقليل من الشأن
  - عدم رؤية التفرد: كلنا متشابهين

### المقاربة الإثنية النسبية\*\*:

4. الاعتراف بالاختلافات و تقبلها
  - الاعتراف و التقدير و الفهم،
  - التقليل ليس اتفاقا، التخلي.
  - التقليل يجب أن يكون غريزيا، و عاطفيا و فكريا على حد سواء

5. التكيف مع الاختلافات
  - تجاوز منطقة راحتنا
  - التعاطف (تغيير مؤقت في وجهات النظر)
  - التكيف ليس التنبئ، والاستيعاب
6. دمج الاختلافات
  - وضع إطارات مرجعية مختلفة في الاعتبار.
  - تحليل و تقييم الأوضاع من منظورات ثقافية مختلفة.
  - البقاء متصلا بالواقع، المهم هو تجنب التعرض للعمى بسبب الإمكانيات المتعددة.

### 7. نفوذ الخلافات

- الاستفادة من الخلافات، محاولة إيجاد التآزر.
- البحث الاستباقي عن جواهر مختلف الثقافات.
- تحقيق الوحدة من خلال التنوع.

\*الكوتشينغ الإثني Ethnocentric

\*\* Ethnorelative الكوتشينغ الإثني النسبي = الكوتشينغ الشامل = الكوتشينغ عبر الثقافات



## الفصل الخامس: كيف يمكن أن ينجح الكوتشينغ في أروميد؟

كما تعلمنا في الفصل 3، فإن حالة الشباب في المنطقة الأورو متوسطية هي واقع ملموس ومعقد، يتميز بالتعددية الثقافية والدينية، وبأنظمة مختلفة، وبأعداد كثيرة من أنماط الحياة التي تتعايش فيما بينها، وبتعدد المقارقات والتباينات القسوى سواء من حيث الموارد الاجتماعية، والثقافية، والتكنولوجية والاقتصادية.

بهذه المقدمة الموجزة عن تاريخ الكوتشينغ، يبدو جليا بأن أصول هذا النظام هي جد "غريبة"، لأن جذورها في الولايات المتحدة وأوروبا. ويستند هذا المفهوم على المعايير والقيم، وطرق التواصل والمقاربات الناتجة عن ثقافات هذه المناطق. إذ أن التصورات والممارسات لما يعرف بالكوتشينغ، أو التدريس أو التوجيه في ثقافات أخرى، غالبا ما تكون مختلفة. لذلك فمن الممكن أن ينظر بعض المشاركين للكوتشينغ بشيء من الارتياح في البداية. كل هذا يجعلنا نتساءل كيف يمكن للكوتشينغ أن ينجح في دورة تدريب طويلة المدى في أروميد؟ لكن بحكم تجربتنا، يمكننا القول بأن الكوتشينغ هو وسيلة مناسبة جدا لدعم الشراكات والتنمية التربوية... فهناك نوع من الاحترام والتقدير للاختلافات الثقافية. إن الكوتشينغ، كما نتصوره، يدعم عملية التعليم ويعمل بجدية على إزالة كل العقبات وحل الصراعات وسوء الفهم.

و كما سوف نكتشف معا فإن هذا ليس بالضرورة بديهيا.

فلننظر إلى ما يجب أن نقف عليه ونعيده اهتماما خلال هذا المسار ...

## \* من هم "المتعلمون"؟

العاملون مع الشباب ومسؤولو الشباب والمدربون ومديرو المشاريع وغيرهم ممن يترشحون و يشاركون في دورات التدريب الطويلة المدى ليوروميد. فالمدرّب يتوقع منهم خلال المرحلة الأولى من فترات التدريب الطويلة تطوير الشراكات من أجل المشاريع، والاستمرار في وضعها وتنفيذها وتقييمها طيلة مدة التدريب وذلك بدعم من الكوتش. هذا يعني أنهم مدعوون تلقائيا لتلقي التدريب من أحد كوتشات فريق التدريب.

## كوتشينغ الدراجتين:

أشار الدليل "كوتشينغ مبادرات الشباب" إلى كوتشينغ الدراجتين، وهو نموذج جد معقول، يهدف إلى تقديم دليل بالنسبة للمراحل المهمة جدا من عملية الكوتشينغ، وكذا كيفية تدبير هذه المراحل. يتوجه هذا الدليل إلى مبادرات الشباب في إطار برنامج YOUTH IN ACTION ولكنه مهم ومفيد أيضا بالنسبة لبرنامج "الشباب في العالم" وبالنسبة لبرنامج "أروميد للشباب"

لقد كان الكوتشينغ في السابق يتم عادة بشكل مباشر، ووجهها لوجه، لكن مع انتشار العولمة، وتطور تكنولوجيا المعلومات، أصبح من الممكن لجزء من حصص الكوتشينغ أو لمجملها أن تتم عن طريق التفاعل عبر شبكة الإنترنت.

## \* الكوتشينغ في العالم الافتراضي:

في الوقت الراهن هناك العديد من التداريب، ومن عمليات الكوتشينغ التي تتم عبر الإنترنت، لكن تسهيل عمليات التعلم، ومرحلة تكوين المجموعات عن طريق الإنترنت يمكن أن يتسبب في فرضية مثقلة بالصعوبات وسوء الفهم (عوائق تقنية وتواصلية، وحواجز لغوية). كما أن الكوتشينغ يمكن أن ينحصر في كلمات يمكن كتابتها أو النطق بها، يتعلق الأمر هنا بتحد كبير للمجموعات، على اعتبار أن غالبية الشركاء لايتوفرون بالضرورة على تجهيزات متطابقة وصالحة (معدات، ربط...الخ)

يتوفر الكوتشينغ الافتراضي على مزايا عديدة، بحيث يمكنك التواصل من أي مكان، والإجابات يمكن أن تقدم بشكل سريع ومنتظم بالمقارنة مع الكوتشينغ وجه لوجه، كما أن التكلفة تكون أقل بكثير.

الكوتشينغ الحديث عن طريق الفيديو هو أكثر واقعية من ذي قبل.

سنقوم بالتوسع أكثر حول أهمية هذا النوع من الاتصال والتواصل في الفصل الموالي، والذي سنتطرق فيه بالخصوص إلى كيفية إنجاز الكوتشينغ في إطار تدريب طويل المدى لبرنامج أروميد للشباب.

## بناء العلاقة:

يشير غالبية الكتاب الذين اشتغلوا على موضوع الكوتشينغ، إلى أنه غالبا ما تكون هناك حاجة لخلق علاقة بين الكوتش والمتعلم، حيث نجد أن كلمة "الأصالة" هي الكلمة المفتاح من الجهتين، مما يعني أن على الكوتش والمتعلم أن يبرزا كل ما هما على استعداد لمنحه، وما هي الأهداف؟ وما هي التحفيز الدافعة للمشاركة في هذه العملية؟...

يجب على المتعلم أن يفهم الكوتش بوضوح تام، ففي هذه المرحلة يتم التركيز على التنقيب وإرساء القواعد المشتركة لوضع مناخ عمل مناسب، ليس فقط بالنسبة للمحتوى ولكن حول طرق التحدث والاشتغال سويا كذلك.

## التشخيص:

ما هي الاحتياجات الأساسية؟ ما هي المهارات والموارد؟ وما هي الغايات والأهداف الأساسية، ماذا يمكنني القيام به لبلوغها، وما هي المراحل والخطوات والعثرات الممكنة؟.

## الدعم المستمر وحضور الكوتش:

بالنسبة للكثيرين فإن جوهر الكوتشينغ هو في مرافقة العملية عبر تقديم الدعم، وهي مسألة ممكنة في غالب الأوقات عن طريق التغذية الراجعة وكذلك في إطار جميع التفاعلات المذكورة سلفا.

## التقييم:

عادة يكون لكل مشروع مراحل، فبعد الإنجاز تتم عملية التقييم للتأكد من كل ما تم تعلمه من التجربة، يجب بالتالي القيام بتحليل النجاحات والصعوبات وكل ما تم تعلمه، لكي نتأكد من الاستمرارية في تحول المتعلمين.

## نهاية عقد الكوتشينغ:

كما في بداية عقد الكوتشينغ، فإن النهاية قد تأخذ كذلك أشكالا متعددة من وجهة نظرنا، يجب أن يكون لمجمل العملية بداية رسمية ونهاية رسمية كذلك.

يجب على المتعلم أن يعرف متى تنتهي عملية الكوتشينغ ومتى يمكنه الاشتغال بدون دعم، وعلى الكوتش كذلك أن يعرف متى تنتهي العملية، لتحديد حدود العملية، لأن الخروج البطيء منها والغير محدد قد لا يكون مرضيا، وقد يقلل من أهمية الكوتشينغ.

للكوتش حدود، ولا يجب استعماله كذلك الصديق الدائم الاستعداد.

## ماهي مقاربات الكوتشينغ التي يجب التمييز بينها؟

بالإضافة إلى التفاعلات المشار إليها سابقا، قد ننزلق في بعض الحالات إلى مجالات أخرى عندما نقوم بما نعتقد بأنه كوتشينغ. نؤمن بما نعتقد بأنه كوتشينغ. عند بداية عملكم، عليكم أن تقررُوا درجة الأهمية وجدوى استعمال بعض التفاعلات التالية مع المتعلمين.

## التعليم: نقل المعارف وترسيخ ما هو حقيقي أو مهم.

**الإشراف:** يعتبر المشرف في العديد من الدول، ذلك الشخص الذي يتم توظيفه لتربية الآخرين، بحيث يتم بالتالي تحديد تراتبية في العملية التعليمية.

**التدبير:** يقرر "صانع القرار" طبيعة العمل ومراحله، وبالتالي يصبح الحوار بدون جدوى ما دامت القرارات تؤخذ بطريقة عمودية.

**الإرشاد:** يتعلق الأمر هنا بالدعم الذي يتم تقديمه انطلاقا من تجربة المرشد، بحيث يفتح المرشدون الأبواب ويسهلون العلاقات والإمكانيات، انطلاقا من مبدأ أنهم فاعلون جيدون بالنسبة للتلميذ وبالنسبة لذواتهم أيضا.

## \* عملية الكوتشينغ:

ترتكز عملية الكوتشينغ على الثقة في المتعلم.

يختلف الكوتشينغ عن المجالات العلاجية، وعن النصائح، فهو يتبع فرضية أن للمتعلمين الموارد الكافية لتحقيق تقدم عقلاي عندما يبحثون عن الكوتشينغ.

يمكن للكوتشينغ أن يكون مركزا بشكل كلي على المتعلم، وأن يكون مستقبلا لاحتياجاته وأهدافه. يضع بعض الكوتشات برنامجا أو مسارا للتعلم الذي يجب على المتعلم تتبعه خلال فترة معينة. وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى وجود العديد من مسارات الكوتشينغ الموضوعة لمساعدة الكوتش على هيكلة مسارات التعلم، ويبقى النموذج الأكثر شعبية هو نموذج GROW الذي يسهل "جون وايتنور".

وبالرغم من كون التسميات قد تختلف، فإن مسار التعلم يجب أن يتضمن المراحل التالية (ليس بالضرورة احترام الترتيب التالي).

## تعلم التعارف:

يتعلم الكوتش كيفية التعرف على المتعلم أو الفريق، والعكس صحيح. عند إجراء عملية كوتشينغ لفريق فإن أعضاء هذا الأخير قد لا يكونوا متعارفين في البداية، عملية التعارف يمكن ان تحدث عن طريق الحوارات، ولكنها كذلك تحدث عن طريق التمارين والأنشطة. وتعتبر أهم مرحلة في هذا الباب هي مرحلة بلوغ التفاهم الواضح حول الدوافع التي تدفع بالمتعلم أن يحتاج ويلتزم الكوتشينغ.

## العقد:

هناك طرق عديدة لتوقيع عقد ما، بحيث يمكن أن يكون تعاقبيا وجد رسمي، أو مجرد إتفاق ضمني فقط، وذلك حسب طبيعة المتعلم وطبيعة الكوتش، ويتضمن العقد كل الاتفاقيات العملية، (مثلا: من يشارك في الكوتشينغ، عندما نتقابل...كيف نتحدث؟... الخ.)

## \* ماهي الفوائد الممكنة للكوتشينغ؟

أعطى ماك ديرموت و جاكو، ملخصا عمليا لفوائد استعمال الكوتشينغ مع الفرق:

- النجاعة وتطوير الإنتاجية
- المزيد من الإبداع
- استخدام أمثل للموارد (البشرية والمالية)
- شراكة وتعاون متناسقين
- تعلم متحسن
- تطوير الفريق
- علاقات متحسنة
- مرونة أكبر إزاء التغيير
- فريق متحفز

### كيف يعمل الكوتشينغ؟

- الكوتشينغ يقوده النسق وليس المحتوى.
- الكوتشينغ شفاف.
- الكوتشينغ يلزم المتعلم بالبحث والاكتشاف الداخلي والعزيمة.
- يشغل الكوتشينغ عن طريق طرح الأسئلة وليس على التأكيد.
- لا يحد الكوتشينغ في حل المشاكل.
- يتضمن الكوتشينغ الاكتشاف والمفاجأة.
- يستخدم الكوتشينغ المعارف اللاشعورية و الموارد والابتكار<sup>1</sup>.
- يجب على الكوتشينغ أن يمنحنا الفرصة لتقدير إمكانياتنا، وبالتالي ليرفع من معارفنا ومن قائمة احتمالاتنا، الكوتشينغ يساعدنا على التمييز بين مسلماتنا الخاطئة و افتراضاتنا المحدودة. يجب أن يتوفر الكوتشينغ على مقاربة إبداعية و مفاجئة.

### ما الذي يفعله الكوش؟

الكوتشات يدعمون و يساعدون، ويتحدون، ويسألون، ويشجعون، ويتأكدون من إمكانية إعادة استعمال التعلم الخاص في المستقبل، إن هياكل و منهجيات الكوتشينغ متعددة، ولكن يبقى هناك خط مميز و موحد: مقاربات الكوتشينغ تكون بالأساس "تسهيلية"، وهو ما يعني أن الكوتش يضع بالخصوص الأسئلة و يندى المتعلمين في التعلم عن طريق مواردهم الخاصة.

سيكون للكوتش أنواع عديدة من التفاعلات مع المتدربين، وسيحتاج إلى أن يكون تابئا و شفافا في المقاربات التي سيستخدمها، في ما يلي تعريف لبعض أنواع التفاعلات التي يمكن أن نصادفها في الكوتشينغ:

- **تدريب:** وهو تفاعل في إطار نقل الكفاءات. يلعب فيها المدرب دور الخبير، فيما المشارك يتعلم، ويكون مدعوما طيلة نسق التعلم.
- **توجيه:** و هو وصف و تحديد إتجاه.
- **التدخل:** التأثير على وضعية ما وتوقيفها (خصوصا خلال اللحظات الحرجة بالنسبة للعملية و للجماعة) إن لهذا أثر واضح و كبير على العملية برمتها.
- **إقتراح:** طرح أفكار ومسالك، وإبراز بدائل.
- **التغذية الراجعة:** وهي رسالة إلى شخص آخر حول كيفية فهم رؤيته الآخر لتصرفاته. هي إحدى المنهجيات القوية المتوفرة داخل صندوق كنوز الكوتش، لهذا السبب سوف نعطيها حيزا أكبر من باقي أنواع التفاعل.

أثبتت "نافذة جوهري" أنها كانت آلية مفيدة في شرح أدوار التغذية الراجعة داخل المحيط التربوي. تم إعداد هذه الآلية من طرف عالم النفس جوزيف لوفت و الطبيب النفسي هاري إنغرام، حيث توضح هذه الآلية بشكل جلي ما الذي يمكن تحقيقه عن طريق هذه العملية.

مجهول عني	معروف عني	معروف عن الآخرين
منطقة عمياء	منطقة عمومية	مجهول عن الآخرين
منطقة مجهولة	منطقة الواجهة	مجهول عن الآخرين

الخانة العلوية على اليمين (**المنطقة العمومية**) تشمل جميع الجوانب المعروفة لدي، والتي تكون غالبا جد بديهية بالنسبة للآخرين، هي أفعال سهل التحقق منها، لكنه من المفيد التأكد دائما من وجهة نظر وفهم الآخرين.

**منطقة الواجهة** هي المنطقة التي تغطي الجوانب المعروفة لدي ولكنها مخبأة عن الآخرين، وهي غالبا ما تكون ذات علاقة برغبتنا في القيام بالأنشطة و بأفكارنا...

**المنطقة العمياء** تشمل الجوانب المعروفة عند الآخرين ولكنني أجهلها، غالبا ما تجدون بأن للآخرين وجهات نظر مختلفة عن أفعالكم وعن نتائجها، أشياء لم يسبق لكم أن فكرتم بها من قبل. التغذية الراجعة ضرورة لكي تساعدنا على تقليص **المناطق العمياء** وتوسيع **المناطق العمومية**. وهنا يمكن لدور الكوتش أن يكون جد ثمين لدعم هذه العملية.

## \* مفهوم / خصائص الكوتشينغ:

توجد هناك العديد من الطرق المتشابهة لتفسير مصطلح "كوتشينغ"، نحن ارتأينا أن التعريف الآتي هو الأنسب والأكثر دلالة بالنسبة لمجال عملنا، "الكوتشينغ هو فن تسهيل تحرير كفاءات الأفراد، لكي يحققوا أهدافهم المهمة والمعبرة" Rosinski

يتم توجيه الكوتشينغ نحو وقع ونتائج معينة، إذ يتعلق الأمر هنا بالمساعدة على تحديد الأهداف وعلى بلوغها. فالكوتشينغ إذا هو كل ما يقوم به الكوتش من أجل دعم المتعلم في اكتشاف واستعمال كفاءاته الشخصية وموارده الذاتية.

غالبا ما يركز الكوتشينغ على نتيجة معينة يهدف المتعلم إلى بلوغها ، ويهدف الكوتش إلى دفع المتعلمين إلى الكشف عن معارفهم الفطرية من أجل تحقيق نتائج أفضل.

يتم تداول مصطلح الكوتشينغ في العديد من الأماكن "كفن اختيار السبيل الأنسب لمسار الكوتشينغ حسب وضعية معينة" مما يعني أنه بصرف النظر عن الوسائل التقنية ، فإن الاعتراف بالتناسق والتفاهم مسألة حيوية، إذ تبقى مسؤولية اتخاذ القرار على عاتق المتعلم، كما أن الكوتشينغ يهتم بالتعلم (بالنسبة للكوتش والمتعلم).

بالرغم من كون هذه السطور قد تعطينا فهما أكثر لمصطلح الكوتشينغ، فلا بد من الإشارة إلى عدم وجود أي تعريف موحد للكوتشينغ يقبله الجميع، وبالتالي فهذا الكتيب هو محاولتنا للتعبير عن ما يشبه تجربة الكوتشينغ بالنسبة لنا ، انطلاقا مما استقيناه وتعلمناه من كوتشات آخرين، أو من الدراسات التي تطرقت له و حتى من تداريبنا الطويلة المدى.

لاحظنا وجود العديد من أشكال الكوتشينغ، حسب المجموعات المستهدفة، وحسب السياق، و بدأنا ننظر إلى أي حد يمكن اعتبار تجربتنا في التداريب الطويلة المدى ذات خصوصيات فريدة، نحن نعتقد إذا ان الأشكال المهمة للكوتشينغ هي الأشكال التالية:

## كوتشينغ الفريق:

يرتكز كوتشينغ الفريق على مساعدة مجموعات الأفراد أن تصبح فرقا، وان تصبح أكثر فاعلية، وأن تبلغ الأهداف المحددة بصفة جماعية.

فمثلا، يساعد الكوتشات أعضاء الفريق على الانتباه إلى الكيفية التي يتصرفون بها ويتعاملون بها مع بعضهم البعض. فإذا غاب الجانب العلاني عن الكوتشينغ فإن كل العملية تتحول إلى تبسیر فقط.

كوتشينغ الفريق يتطلب مسارا محضرا بشكل مسبق ، فهو يتضمن عملية تعلم كيفية التعرف في ما بين الأعضاء، وخلق العلاقات والعمل مع بعض.

يتم تحقيق مردود أفضل، عندما تتلقى أهداف الفريق بالأهداف الفردية. ويساعد الكوتش على إطلاق العنان للكفاءات الفردية والجماعية في إطار السعي إلى تحقيق أهداف الفريق.

## كوتشينغ المشروع:

سنركز هنا على إنجاز مشروع تم إعداده في إطار شراكة.

يركز كوتشينغ المشاريع على الإعداد والتنفيذ. و في غالب الأحيان بالموازاة مع كوتشينغ الفريق يتم طرح مسألة الشراكة الشفافة من أجل نجاح المشروع.

من الذي يتفق على مبدأ الشراكة؟ هل هم الأفراد الذين شاركوا في التدريب بدعم من منظماتهم؟ أم أنها المنظمة التي بعثت أحد ممثليها لإنجاز نشاط ما؟

## الكوتشينغ الدولي:

نقصد بهذا المصطلح أن المجموعة المتعلمة تتكون من أعضاء يستقرون في دول مختلفة.

خلال تداريبنا الطويلة المدى في إطار برنامج أروميد، يلتقي المشاركون في البداية بشكل مباشر، ويشغلون مع بعض في إعداد المشاريع بشكل افتراضي (عن طريق البريد الإلكتروني... إلخ) قبل بداية النشاط، مما يعني أن عملية الكوتشينغ تتم بشكل خاص عن طريق الإنترنت. حيث يراعى في تكوين مجموعات المتعلمين التوازن في أعداد المشاركين من دول أوروبية والمشاركين من الدول المتوسطة.

## الكوتشينغ البين - ثقافي:

هو ما يعرف به الكوتشينغ الخاص بمشاركين ينتمون إلى مجموعات ثقافية مختلفة. نحن جميعا نشغل مع ثقافات متعددة. غالبا ما نرى أن الشعوب/الدول هي عامل أساسي نأخذها بعين الاعتبار من أجل هويتنا الثقافية (نحن المصريون، البريطانيون، الفرنسيون، الجزائريون...). لكن جنسيتنا هي فقط أحد المجموعات التي ننتمي إليها. فإذا اعتمدنا نظرية "البصلة الثقافية" (الثقافة الخارجية، اللغة، الأنشطة، العادات، نماذج الأدوار، الأسرار)، يمكننا أن نرى الكوتشينغ البين ثقافي داخل نفس البلد، أو داخل نفس المجموعة الإثنية ( نأخذ مثلا: مفاول وصعلوك ورجل دين، فهم ينتمون إلى نفس البلد، لكنهم يعيشون في ثقافات جد مختلفة. وبالتالي فإن عملية كوتشينغ لفريق يشغل داخله هؤلاء الأفراد الثلاثة ، يمكن إعتبره "كوتشينغ بين ثقافي")

اقترح روزينسكي في كتابه " كوتشينغ عبر الثقافات"، أن العديد من الثقافات يمكن أن يتم إعتبرها ذات أثر على الكوتشينغ عندما تتقاطع أوجه التشابه والاختلاف مع مستويات كالاتي:

- الجغرافيا والجنسية والجهة والدين والإثنية.
- فروع المعرفة: المهنة والتربية.
- المنظمة: متطوع، مستخدم مأجور، صانع قرار، موظف.
- الحياة الاجتماعية: الأسرة، الأصدقاء، الطبقة الاجتماعية، الأندية.
- النوع والميولات الجنسية.

في الفصل الموالي سنعمل على التعمق أكثر في هذا المجال.

## الفصل الرابع: مفاهيم الكوتشينغ

### \* بعض الملاحظات:

اصبح مصطلح الكوتشينغ في الوقت الراهن مصطلحا متداولاً بكثرة، وأخذ مكانته ضمن الاصطلاحات العامة في العديد من المجالات من حياتنا المهنية والشخصية (كوتش في التغذية، كوتش في الضمان، كوتش في الرشاقة... الخ). هل كل هؤلاء الكوتشات يقومون بنفس العمل؟ أراهنكم أن ذلك ليس بالأمر الصحيح.

يجب علينا إتخاذ الحذر فيما نستخدم عليه مصطلح "كوتشينغ"، لأنه، إذا كان مستعملاً بطريقة سليمة فإنه يكون ذا دلالة عميقة ودعامة مهمة لفائدة الأفراد والجماعات من أجل بلوغ الأهداف المرجوة.

عندما نتحدث عن الكوتشينغ، نكتشف أنه من الصعب، في العديد من الحالات، رسم الحدود بين مختلف الميادين.

ليس هناك وجود لتعريف موحد وحقيقي، لكننا رغم ذلك سنستخدم في تعريفنا على وجود مجموعة من المبادئ الجذ متناغمة والتي سنعمل على تعريفها على مدى الصفحات المقبلة.

### \* ما هو مصدر مصطلح "كوتشينغ"؟

حسب التعاريف الأدبية، يبدو أن مصطلح الكوتشينغ ظهر في سنة 1550، لوصف عربة نقل كبيرة (من اللغة المجرية "كوتشي" نسبة إلى قرية "كوكس"، التي صنعت فيها). بعد ذلك بفترة قليلة، وفي نفس القرن، أصبح مصطلح كوتش متداولاً في جميع اللغات الأوروبية، تقريباً، كل حسب خصوصياته المحلية، فمثلاً في القرن 19 تم إطلاق مصطلح كوتش على عربات السكة الحديدية.

ويشير قاموس المعاني على الإنترنت (Online Etymology Dictionary) أن مصطلح كوتش كان يطلق بصفة عامية بجامعة أوكسفورد منذ سنة 1849 على الأستاذ المشرف الذي يرافق الطلبة ويشرف على إمتحاناتهم.

و في سنة 1867، ظهر مصطلح "كوتش" في المجال الرياضي ثم إنتقل بعد ذلك في سنوات الثمانينات من مجال الرياضة إلى مجال الأعمال.

### \* تطور الكوتشينغ كمارسة:

تشير العديد من الإصدارات (مثل يان ماك ديرموث و وندي جاكو 2005) أن أصل الكوتشينغ يمكن العثور عليه في العديد من الممارسات والتقاليد الثقافية والدينية المتنوعة عبر العالم، منذ أن كان هناك كبار وقادة يستلهمون أفكاراً عن طريق طرح تساؤلات قوية.

يعتبر الكوتشينغ في حالته الراهنة، ممارسة حديثة نوعاً ما، فحقق الكوتشينغ هو حصيلة تقاطع تطورات مختلفة في النصف الأخير من القرن الماضي، ومن بين المراجع المهمة في هذا المجال نجد كتاب: "مباراة كرة المضرب الداخلية The Inner Game of Tennis" لتيموثي كالوي سنة 1974، حيث نجد في هذا الكتاب إشارة إلى أنه على لاعب كرة المضرب أن يلعب مباراتين في وقت واحد: المباراة الخارجية التي يجب أن يهزم فيها خصمه الموجود في الجهة الأخرى من الشبكة، ومباراة أخرى أصعب منها وأكثر تعقيداً، وهي التي يجب أن يلعبها ضد أخطائه ومشاكله الشخصية.

بدأ انتشار الكوتشينغ كمهنة شعبية في الولايات المتحدة الأمريكية، عند نهاية الثمانينات، ومنذ ذلك التاريخ عرف هذا الميدان العديد من التنقيب والبحث، مما أدى إلى ارتفاع مهول وغير متحكم فيه ولا في مجالات استعماله.

### \* للمزيد من القراءة:

- UNDP Human development Report 2002
- Youth Policies Studies, INJEP
- « Adolescences méditerranéennes » Marc Breviglieri and Vincenzo Cicchelli.
- [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Youth\\_in\\_Europe](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Youth_in_Europe)
- [www.planbleu.org\\_methodologie\\_indicateurs\\_smd2009\\_Uk\\_00\\_1\\_PIB\\_EN.pdf](http://www.planbleu.org_methodologie_indicateurs_smd2009_Uk_00_1_PIB_EN.pdf) (World Bank, World development indicators.)
- Pocketbook on EuroMediterranean statistics. Eurostat 2010
- "Living together: Combining diversity and freedom in 21st-century Europe" Report of the Group of Eminent Persons of the Council of Europe (www.coe.int)
- "Mosaic-The training kit for Euro-Mediterranean youth work" Council of Europe 2010
- Flash EuroBarometer No 319b - "Youth on the move" February-May 2011.
- "GLOBAL EMPLOYMENT TRENDS 2011 - the challenge of a job recovery" - ILO publication 2011
- [www.planbleu.org\\_methodologie\\_indicateurs\\_smd2009\\_Uk\\_00\\_1\\_PIB\\_EN.pdf](http://www.planbleu.org_methodologie_indicateurs_smd2009_Uk_00_1_PIB_EN.pdf) (World Bank, World development indicators.)
- Pocketbook on EuroMediterranean statistics. Eurostat 2010
- "683 opinions : the situation of young people in the Euro-Mediterranean Area" - Euro-Mediterranean Youth Platform November 2005
- "Culture and communication key factors for changing mentalities and societies" - study by the Anna Lindh Euro-Mediterranean Foundation for the dialogue between cultures for the 2006 Euro-Mediterranean Ministerial Conference on "Strengthening the role of women in society"
- "AGORA Debats Jeunesse N°32" - INJEP - l'Harmattan 2003
- « Youth and Mediterranean Challenges » - quaderns de la Mediterrania 11 - IEMed2009
- « culture, cultures : quelle (s) pédagogie (e) de l'interculturel ? » - Jeunesse / Education / Territoires - cahiers de l'action N° 24-25 - INJEP 2009
- « Rum 21 » European Journal on Youth Policy N° 10 (12/2007)
- "Women in Arab Countries: Challenging the Patriarchal System?" - Philippe Fargues. Population & Societies No.387, INED, February 2003, available at www.ined.fr,
- "EUROMED Partnership: Acting for gender equality" - European Communities, 2006
- "Avoir 20 ans dans 20 ans en Méditerranée" - INJEP 2000

## صورة الأخر:

تعرف المجتمعات الأورو متوسطية العديد من أوجه "التشابه العائلي" الناتجة عن التاريخ المشترك والمعقد للمنطقة برمتها، وتعتبر المنطقة الأكثر تنوعاً في العالم من حيث الاختلاط واختتام الأعراف، مما جعل المنطقة تعيش جواً من القوالب النمطية المتبادلة...

كما يمكن اعتبار وتصور المنطقة الأورو متوسطية كفضاء للتجاوز والمصادمات، حيث تعرف الهويات ضمن لعبة المرايا. بحيث لا ينظر لهذا المجال ككيان متجانس بل كبؤرة مليئة بالعديد من الصور النمطية المثقلة بالمفاهيم الخاطئة والأحكام المسبقة عن مختلف المواطنين.

عند التفكير في بناء صورة الأخر في أوساط الشباب بالمنطقة الأورو متوسطية، ومحاولة كشف الأحكام المسبقة التي يحملها الشباب عن الأخر، والطريقة التي يفهمون بها بعضهم البعض، وكيف يقدمون أنفسهم للآخرين. من المهم أن نضع نصب أعيننا أنه لا يجب تحليل الصور النمطية، هل هي صحيحة أم خاطئة؟، هل هي صائبة أم مغلوطة؟ ولكن بالأحرى ينبغي أن ينظر إلى الأحكام النمطية كتعميمات وتبسيطات لما يمكن مصادفته بشكل منعزل. هناك عوامل عديدة قد تؤثر على بناء هذه الصور النمطية، مثل السلوكيات الفردية، ووسائل الإعلام، أو منهجيات تدريس التاريخ في المدارس، والهجرة والسياحة وغيرها، كما يمكن أن تتخذ هذه العوامل مستويات وجوانب مختلفة، حسب المنطقة السكنية والأديان واللغات والنوع الاجتماعي وما إلى ذلك. إلا أنه، قد تتسبب العديد من الحالات التي يحاول فيها الشباب تدمير الصور النمطية والأحكام المسبقة، في خطر تعزيز صور نمطية وأحكام مسبقة أخرى...<sup>11</sup>

هذه النظرة العامة حول وضعية الفضاء الأورو متوسطي، قد تساعدنا في تسليط الضوء على درجات التنوع والتعقيد التي ترتبط بكل القضايا التي تم التطرق إليها، والتي قد يواجهها كل من المدرسين والمشاركين في التدريب الطويلة المدى، محاولين الإبحار في هذا البحر الهائج أحياناً.

كما تبين جلياً أن من بين الوسائل المساعدة في الاشتغال حول هذه القضايا، والتي تشكل إضافة مهمة لها، هو إضافة الكوتشينغ (الإرشاد) ضمن منظومة التدريب.

## سوق الشغل:

هناك تنوع كبير في أنماط مرور الشباب الأوروبي من مرحلة التعليم إلى سوق الشغل، بحيث يمكن أن يكون هذا المرور مباشراً و مسترسلاً (المدرسة – الجامعة – وظيفة دائمة)، أو متقطعاً (الجمع بين الدراسة ووظائف بدوام جزئي). هذا النوع من المرور يعتبر نادراً جداً في بعض مناطق البلدان الواقعة في جنوب وشرق البحر الأبيض المتوسط، إذ أن العديد من شباب هذه المنطقة الذي غادروا الصفوف المدرسية في سن مبكرة، يبحثون عن عمل دائم، سواء لدى المقاولات الأسرية، أو في ظروف عمل عشوائية وغير مستقرة، واعتباراً لكون آفاق الحصول على عمل قار براتب جيد، تعتبر صعبة المنال، فإن نسبة كبيرة من الشباب تتطلع للهجرة إلى الضفة الشمالية من أجل البحث عن فرصة عمل تؤمن لهم أجراً كبيراً مقارنة مع الرواتب التي تمنح في بلدانهم الأصلية.

أصبحت بطالة الشباب، عموماً، تمثل أصعب مشكل يواجهه البلدان الأورو متوسطية، مما دفع بحوالي 53 بالمائة من الشباب الأوروبي إلى التعبير عن تخوفهم من غياب فرص الشغل بمدنيتهم أو بمنطقتهم.

في العديد من الحالات، يرجع السبب في عدم توفر فرص شغل جيدة إلى نوعية التعليم الذي تلقاه الشباب، أو لكون الأجور ضعيفة جداً، ولا يمكن من توفير مستوى معيشي متوسط ولائق<sup>9</sup>.

## الدين:

يعتبر الدين من أهم المواضيع التي تجذب اهتمام نسبة عالية من الشباب في المجتمعات الأوروبية والمتوسطية. حيث تعرف هذه المنطقة تنوعاً دينياً كبيراً، خصوصاً في الجزء الغني من المنطقة (الغرب والشمال)، ويرجع ذلك نسبياً إلى موجات الهجرة المتنوعة التي تعرفها هذه المناطق، لكن وبالرغم من ذلك، فإن هذا التنوع محاط بكم هائل من الخرافات والحقائق ومن مظاهر الخوف والحقد، مما يؤدي في بعض الحالات إلى كثير من التوتر والمشاحنات بين الشباب المنتمين لمرجعيات ومذاهب دينية مختلفة.

من الصعب القيام بقياس مضبوط لعدد شباب المنطقة المتدينين أو الغير متدينين، باعتبار أنها مسألة شخصية، مع ذلك نلاحظ أن موضوع الدين يتواجد بشكل لافت للانتباه في المنطقة الجنوبية، فهو جزء من أسلوب الحياة اليومية وهو ما يؤثر بشكل مباشر على الشباب أكثر من أية فئة أخرى. بحيث انه في بعض الحالات قد تؤثر على بعض القرارات المهمة والسلوكيات تجاه المجتمع المحلي، أو تجاه بقية جيران المنطقة.

"...في المجتمعات الأورو متوسطية، (الديانات) تتعايش ببساطة مع ظواهر أخرى معاصرة (الهجرة، الاختلافات الاجتماعية والاقتصادية، العولمة وهلم جرا)، وهي عامل مهم يجب أخذه بعين الاعتبار في كل ما يتعلق بالشباب والعمل الشبابي..."<sup>10</sup>

<sup>11</sup> For a much greater discussion of such dynamics, see: "683 opinions : the situation of young people in the Euro-Mediterranean Area" - Euro-Mediterranean Youth Platform November 2005 "Living together: Combining diversity and freedom in 21st-century Europe" Report of the Group of Eminent Persons of the Council of Europe (www.coe.int)

<sup>9</sup> Flash EuroBarometer No 319b – "Youth on the move" February-May 2011. "GLOBAL EMPLOYMENT TRENDS 2011 – the challenge of a job recovery" - ILO publication 2011 - <sup>10</sup> "Mosaic-The training kit for Euro-Mediterranean youth work", Council of Europe, 2010

نلاحظ كذلك أن استخدام التكنولوجيا الحديثة كوسيلة للتعليم، ليست معممة على نطاق واسع بالمنطقة، وتستعمل فقط في نطاق جد محدود وضيق، اعتبارا للوضعية الاقتصادية للدول ولجودة البنيات التحتية التعليمية.

وبالنسبة لتعزيز التعليم اللانظامي، فإننا نلاحظ أن مشاركة المجتمع في عملية التعلم أصبحت تحظى بالتحفيز والدعم بشكل تصاعدي، على الرغم من ضبابية وعدم وضوح المفاهيم والمصطلحات المعتمدة في هذا المجال (التعليم اللانظامي)، وكذا غياب الاستخدام المناسب والموحد لهذا النوع من التعليم. فعلى سبيل المثال يمكن اعتبار التعليم اللانظامي في دول الجنوب كتعليم بديل بالنسبة للذين لم يستفيدوا من التعليم الرسمي النظامي، وذلك بغرض خفض معدلات الأمية، أما بالنسبة للاتحاد الأوروبي فتشكل المنافسة القوية في سوق الشغل ضغطا كبيرا على الشباب من أجل تحديث وتقوية مهاراتهم باستمرار من أجل تأمين فرص العمل، وبالتالي فهم ينظرون إلى مسألة التعلم مدى الحياة كعامل رئيسي لتحقيق ذلك.

نلاحظ كذلك من خلال دراسة اجريت مؤخرا، أن الربع فقط من شباب الاتحاد الأوروبي، هم الذين شاركوا في الخدمة التطوعية المنظمة خلال الاثني عشر شهرا الماضية، أو تلقى نوعا من الاعتراف الرسمي (مثلا: شهادة او دبلوم) نظيرا لمشاركتهم.<sup>7</sup>

### الدخل المادي للشباب: ما مدى عدم تكافؤ المنطقة الأورو متوسطة؟

نلاحظ أن الفجوة في الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد بين دول شمال المنطقة الأورو متوسطة وجنوبها، لم تتقلص بعد، بحيث سجل سنة 2006 أن متوسط الدخل لسكان جنوب وشرق المتوسط اقل بكثير من متوسط الدخل لسكان الاتحاد الأوروبي، على الرغم من كون أزيد من 20 بالمائة من الشباب الأوروبي الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 24 سنة كانوا معرضين لأخطار الفقر خلال سنة 2007، ورغم ذلك فهم يعتبرون محظوظين إذا ما قورنوا بنظرائهم على الضفة الأخرى.<sup>8</sup>

### الهوة الديموغرافية: هل الشباب أقلية؟

يعتبر الشباب أكبر عنصر في المنظومة الديموغرافية الأورو متوسطة، لكن الميزان الديموغرافي على مستوى ضفتي المتوسط يشهد العديد من التغييرات والتحولات. حيث النمو الديموغرافي في منطقة الجنوب مرتفع جدا، وهناك عدم توازن هائل بين مختلف الدول والتي قد تصل إلى درجة الضعف إذا انتقلنا من الشمال إلى الجنوب. مما قد يؤثر على مستقبل المنطقة برمتها، وعلى الشباب أنفسهم، الذين سيكونون في الصفوف الأمامية للتغيرات والتطورات المستقبلية.

كما أن الهجرة الدولية أصبحت عاملا مؤثرا في تطور المنطقة الأورو متوسطة.<sup>5</sup>

### الوضعية الأسرية:

يعتبر هذا العامل من أوجه التشابه الواضحة بين شباب المنطقة، إذ أن العديد منهم تواجه صعوبات كبيرة في تحقيق الاستقلال الأسري في وقت مبكر، ومغادرة مسكن الأبوين: حيث يعرف سن الزواج ارتفاعا بالنسبة لكل من الرجل والمرأة، كما أن المسار من الطفولة إلى سن البلوغ والاستقلال يرتبط بطبيعة و نوعية المغادرة (المغادرة المؤقتة: لغرض الدراسة أو العمل، والمغادرة النهائية: لغرض تكوين أسرة جديدة أو العيش مع شريك جديد). هذا المسار قد يكون هشاً في بعض الأحيان وقابلاً للتوقف في أي وقت، حيث يمكن أن يضطر الشاب للعودة على منزل الوالدين إذا لم يتمكن من تأمين وظيفة قارة أو دخل كافي، أو بعد الافتراق مع الشريك أو حصول تفكك أسري (خصوصا بالنسبة للنساء). في الواقع يرى غالبية الشباب الذين يعيشون في وضعية صعبة، أن الاستقرار في منزل الأسرة يمكنهم من العيش في ظروف أحسن.<sup>6</sup>

### التعليم: نظامي؟ لا نظامي؟

بتحليلنا للنظم التعليمية بالمنطقة، نلاحظ أن التعليم الإلزامي الرسمي ينتهي بين سن 16 و 18، لكن ذلك لا يعني عدم وجود فجوة عميقة بين الشمال والجنوب فيما يتعلق بمسألة المشاركة والالتزام الدراسي: إذ نلاحظ أن منطقة الجنوب تعرف نسبة مهمة من الامتناع و الهدر المدرسي، خاصة في المناطق القروية وفئة الإناث، بالرغم من كون المنطقة الأورو متوسطة هي التي تعرف أعلى تمركز للمدارس والمراكز التعليمية والجامعات والمعاهد العليا في العالم. كما أن الاتجاه نحو التعليم الخاص في تزايد مضطرد على طول الرقعة الجغرافية للمنطقة، الشيء الذي يشكل بقوة في نجاعة التعليم العمومي، وعن المساواة في فرص الالتحاق بها لدى جميع الشباب، بغض النظر عن وضعهم الاقتصادي و مكان إقامتهم.

خلال العقد الماضي أصبحت جل الدول واعية تمام الوعي بضرورة تعزيز المساواة بين الجنسين في المنظومة التربوية، لكن مع تفاوت ملحوظ على مستوى النجاعة والالتزام، مما يبرز ان الطريق ما زال طويلا من أجل تحقيق هذه المساواة والتغلب على العديد من التحديات الثقافية والتقليدية.



7 "Training and employment in the northern and southern Mediterranean region". Euromed Communities 2006 and Flash EuroBarometer No 319a - "Youth on the move" February-May 2011 - 8 www.planbleu.org\_methodologie\_indicateurs\_smd2009\_Uk\_00\_I\_PIB\_EN.pdf (World Bank, World development indicators.) Pocketbook on EuroMediterranean statistics . Eurostat 2010

5 "les dynamiques démographiques en Méditerranée" - les notes d'analyse du CIEHAM N°11 juin 2006) and "avoir 20 ans dans 20 ans en Méditerranée" - INJEP 2000). - 6 [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/youth\\_in\\_Europe](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/youth_in_Europe) <http://genderpogar.org/countries/country.aspx?cid=19> <http://www.undp.org/>

غالباً ما تعتبر النساء والفتيات الصغيرات في منطقة جنوب المتوسط، كمجموعة هشة وكثير منهن يخضعن لمختلف أشكال التمييز داخل أسرهن، وفي المدارس والجامعات وفي أماكن العمل أو حتى خلال أوقات الفراغ. خلافاً لما يحدث في أوروبا فإن مقارنة النوع ومفهوم المساواة بين الجنسين لا يحظى بقبول العديد من السكان (حتى من قبل النساء في بعض الحالات)، وذلك نتيجة للتأثير الكبير للثقافات المحلية والتقاليد، والنظم التعليمية التي تعزز الأدوار التقليدية للجنسين، حيث أن فرص النساء جد محدودة لتحقيق نفس الغايات التي يتمتع بها الرجال في العديد من المجتمعات، وهي نفس الحالة التي تعاني منها العديد من الفتيات في أوروبا اللواتي ينتسبن إلى عائلات مهاجرة<sup>3</sup>.

### "وضع المرأة هو (... ) نتيجة لهيمنة قيم السلطة الأبوية على المجالات القانونية والدينية والسياسية، وكذا على تمييز مهيكلي مبني على أسس تاريخية وثقافية"<sup>4</sup>.

نلاحظ أيضاً أن الاختلافات بين شباب المناطق الحضرية والقروية في الضفة الجنوبية لحوض البحر الأبيض المتوسط، واضحة جلياً وتعتبر عاملاً معيقاً للتنمية الاجتماعية. هذه الاختلافات هي نتيجة، في بعض الأحيان، للاتجاه نحو التمدن وبناء التجمعات السكنية العملاقة على حساب المناطق القروية التي تعاني من نقص كبير على مستوى البنى التحتية الأساسية والخدمات العمومية. الشيء الذي تسبب في هجرة واسعة للمراكز الحضرية القائمة وبناء مستوطنات عشوائية، تفتقر لشروط العيش الكريم مما يجعل الشباب يحسون بالتهميش ومن الإقصاء من لعب دور حقيقي في المنظومة السوسيو-اقتصادية، بحيث أن عدداً كبيراً منهم يقعون في أزمة هوية بين القومية و/أو التطرف الديني، تغذيها كراهية "الأخر" والإقصاء من طرف السلطات العمومية. الشيء الذي قد يؤدي بالشباب إلى العديد من المخاطر المحتملة ليصبحوا فريسة سهلة للمذاهب الدينية والمرجعيات السياسية الراديكالية، ويرجع ذلك، في الكثير من الأحيان، إلى تدني مستوياتهم الفكرية وشعورهم العميق بالإحباط.

وضعية الشباب الأوروبي تقترب في بعض الحالات لما سبق التطرق إليه، وخصوصاً بالنسبة لمجموعات من الأقليات مثل المهاجرين والروما (العجور)، الذين يعيشون على الهامش بالرغم من العديد من البرامج الرامية إلى تعزيز الاندماج، وغالباً ما يقدمون أنفسهم كضحايا لقيم النظم الحاكمة، مطالبين في الآن نفسه بالحصول على مزيد من الاعتراف بهم وبحقوقهم الثقافية وبالمساواة.

ولكي نتعمق أكثر في هذا الموضوع، سنحاول في الفقرات الموالية تحليل بعض العوامل الرئيسية لوضعية الشباب في المنطقة الأورو متوسطية.

انطلاقاً من نظرة شمولية، فإن الفضاء الأورو متوسطي يتميز بتعددته الثقافية والدينية، ويتنوع كبير في أنماط الحياة، التي تتعايش بشكل يومي، وكذا بالعديد من المفارقات والفوارق ذات الطابع الاجتماعي والثقافي والتكنولوجي والموارد الاقتصادية التي قد تختلف كثيراً حسب منطقة العيش، أو النوع الاجتماعي أو منزلة العائلة.

كما تتميز بتنوع القيم التي يتبناها الشباب في مختلف مناطق المجال الأورو متوسطي، عن أن أنفسهم وعن الآخرين.

من الواضح أن شباب المجال الأورو متوسطي، لديهم احتياجات وانتظارات خاصة، ويواجهون صعوبات معينة في مسارهم من أجل تطورهم الذاتي، ومشاركتهم في المجتمع.

كل فئة (إذا سمحنا لأنفسنا بتحديد إحداها) تحتاج إلى اهتمام خاص ومختلف على مستوى السياسات الشبابية. لكن أول ملاحظة نستشفها هو غياب سياسة شبابية رسمية خاصة بالفضاء الأورو متوسطي، كما أن العديد من الدول في الضفة الجنوبية لا تتوفر على سياسة شبابية، ولو بحكم الأمر الواقع.

إن الحركات الثورية الشبابية الحديثة في بعض دول الضفة الجنوبية للفضاء الأورو متوسطي، والتي أفضت إلى إسقاط الرئيسين التونسي والمصري، والأحزاب السياسية الحاكمة، فضلاً عن العديد من الإصلاحات السياسية والاجتماعية في بلدان أخرى، أوضحت بشكل جلي مدى عمق الفجوة الهائلة بين الأجيال، والتي يمكن باعتبارها "صدماً بين الأجيال"، مشيرة إلى الحاجة الملحة "للعمل سوياً" ما بين الأجيال. إذ غالباً ما يوصف الشباب في الضفة الجنوبية بكونهم فردانيين عندما تتم مقارنتهم مع الأجيال التي سبقتهم، نتيجة لآثار العولمة، وللتغيرات الهيكلية القوية التي عرفتها مجتمعاتهم. يمكن ملاحظة ذلك في المنظومات الدراسية والتربوية، وفي نوعية السكن، والأساليب الجديدة للعمل، وفي ارتفاع سن الزواج، والتطورات السريعة للقيم المتأثرة بـ"الغرب".

كل ما ذكر يعتبر المصدر الرئيسي للصراعات وسوء الفهم الكبير والتوتر الذي يسود بين عالم الكبار (الذين يمثلون السلطة) وعالم الشباب (الذين يشكلون غالبية الساكنة)<sup>1</sup>. غير أن وجود حوار منظم ومفتوح في المنطقة الشمالية ساهم في الكثير من الحالات في المشاركة الفعالة للشباب في حياة المجتمع كفاعلين في التنمية المستدامة، صحيح أن وضعيتهم ليست مثالية، على اعتبار أن لديهم مشاكل متشابهة مع جيرانهم الجنوبيين، إذا أخذنا بعين الاعتبار الأحداث الأخيرة في بعض البلدان الأوروبية مثل اليونان وإسبانيا، لكنهم مع ذلك يمكنهم المشاركة في عمليات صنع القرارات، عن طريق ممثلهم "الشباب" في مختلف الهياكل والتنظيمات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، على الرغم أنه في بعض الأحيان لا يقدم الشباب على استغلال هذه الفرص كما يجب<sup>2</sup>.

يبدو أن مشاركة الشباب في الحياة السياسية والاجتماعية بأوروبا تمر بدورها بمرحلة تحول على الرغم من وجود العديد من المبادرات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز مشاركة الشباب في الحياة العامة.



<sup>3</sup> "EUROMED Partnership: Acting for gender equality" - European Communities, 2006) and UNDP Human Development Report, 2002 - 4 "Les femmes en tant que participantes à part entière à la Communauté euro-méditerranéenne d'États démocratiques". Rapport d'EuroMeSCo. Avril 2006





## الفصل الثالث: الواقع والتحديات في أروميديا

نود داخل هذا الفصل من الكتيب ، ان نستكشف الواقع والتحديات التي يواجهها الشباب في عالم أروميديا، ووضع اليد على بعض الخلاصات والأفكار التي قد تساعدنا للتعرف بشكل جيد على المجموعات التي نستهدفها، وذلك من أجل الوقوف على الأقل على بعض احتياجاتها وانتظاراتها.

قد تصادفنا العديد من الأسئلة المتداخلة، أثناء محاولتنا التفكير في هذه المسألة والقيام بهذه المهمة، بعض الأسئلة قد تفضي بنا إلى أسئلة أخرى: هل نحن قادرين على تعريف مختلف الأشخاص؟ ماهي خصوصياتهم؟، ماهي تربيتهم؟، ما هو نمط عيشهم؟...وما إلى ذلك.

نحن واعون بأن رسم صورة فريدة و مقربة لشباب أورو متوسطي، مهمة صعبة وشبه مستحيلة، بالنظر للاهتمامات العامة للشباب في مختلف مناطق المجال الأورو متوسطي. بالرغم من ذلك نعتقد أنه من الضروري محاولة القيام بوصف سياق للوضع في عموم المنطقة، وبالتالي محاولة جمع أجزاء عديدة لفسيفساء من نوع خاص.

يتكون الفضاء الأورو متوسطي من دول أوروبية (27 عضوا للاتحاد الأوروبي) و 9 دول من جنوب حوض البحر الأبيض المتوسط (المغرب - الجزائر - تونس- مصر - الأردن - لبنان - سوريا - إسرائيل - السلطة الوطنية الفلسطينية )، بالإضافة إلى تركيا التي تعتبر دولة داخل البرنامج، ومرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي. وهو فضاء غني بتنوع أنظمتهم السوسيو-اقتصادية، والثقافية والسياسية.

هذه المعضلة المعقدة تعتبر كذلك عاملا أساسيا قد يساعدنا على تحديد وتعريف بعض أوجه الاختلاف والتشابه المتعلقة بخصوصيات الشباب المقيم بهذه المنطقة.

و نحن على وعي كذلك بأن هناك خطر الوقوع في العديد من التعميمات، نعتقد بأن التحدي المثير هو تقرير ما الذي سنضعه داخل هذا الفصل وما الذي سنتركه جانبا ، وعليه...

**هل أنت على استعداد للغوص معنا؟**

**هل أنت على استعداد لهذا الاستكشاف؟**

**هيا بنا إذا!!!**

تمت مناقشة و تدارس وتنقيح مفهوم الكوتشينغ مع كل فريق تدريب، و عن طريق تحليل التجارب السابقة، تم تحديد وبلورة مفهوم الكوتشينغ ليتمشى مع خصوصيات الإطار الأورو متوسطي

خلال السنوات الثلاث الماضية، طور **SALTO EuroMed** وسيلة جديدة لدعم الكوتشينغ أثناء مرحلة التدريب، وهي **e-learning platform** (القاعدة الإلكترونية للتعلم)

تعتبر **e-learning platform** مكانا افتراضيا يتبادل داخله الكوتش والمتعلم المعلومات، المهام والتمارين، وهي وسيلة مهمة للمساعدة على التغلب على البعد الجغرافي والاستمرار في التعلم.

إن **SALTO EuroMed** في حاجة لهذا الإصدار الجديد للمساعدة على تحليل تجربتنا على مر السنين، بهدف تحديد منهجية عمل موحدة للمدربين، وكوسيلة كذلك لفائدة كل العاملين الاجتماعيين والمدربين المنخرطين في هذا المجال الحساس.

هذا الإصدار هو ثمرة تفكير حول خصوصيات دعم التعلم عن طريق الكوتشينغ ، أخذين بعين الاعتبار تحديات التعاون الأورو متوسطي.

التحديات الجديدة التي تواجه المجتمع المدني داخل مجال أروميديا، تجعل من هذا الإصدار أكثر أهمية وذلك من خلال تقديم وسيلة دعم ممكنة لمرحلة تعلم مدربين وعاملين اجتماعيين جدد.

### شراكة الجودة: وليدة التعاون الطويل المدى:

من بين نتائج التدريب الطويل المدى: (الحوار بين الحضارات)، نجد شراكة (مجموعة جودة الخدمة التطوعية)،

قامت هذه الشراكة بتطوير استراتيجية طويلة المدى خاصة بالخدمة التطوعية، لقاءات، زيارات دراسية، وذلك بهدف تحقيق التفاهم الجيد و الاتفاق على معايير الجودة الخاصة بالخدمة التطوعية داخل المجال الأورو متوسطي. حيث قاموا بإعداد وثيقة بالغة الأهمية تركز على تجربتهم المشتركة خلال مرحلة الكوتشينغ، كما قاموا باستعمال قصصهم الشخصية و تحدياتهم ومنجزاتهم لإعداد هذه الوثيقة<sup>4</sup> إلى حدود إرسال هذا الكتيب للمطبعة ، نعلم أن هذه الشراكة لازالت قائمة ولازال الشركاء يشغلون فيما بينهم

سنوات قليلة بعد ذلك، نظم SALTO EuroMed تدريبين هامين طويلي المدى، TOTEM - تدريب المدربين في أروميدي و TATEM - تدريب المدربين النشيطين في أروميدي (نظم هذا الأخير بشراكة مع مجلس أوروبا).

تم إعداد TOTEM بهدف دعم تعلم العاملين في مجال الشباب و القادة الشباب (ذو تجربة في مجال أروميدي) الذين عبروا عن رغبتهم واحتياجاتهم لتطوير قدراتهم كمدرسين في هذا المجال.

استجاب TOTEM بالخصوص إلى الاحتياج المنطوق بتطوير القدرات الخاصة بمجال التدريب، وحاول التعامل مع مجموعة من المرشحين ذوو خصوصيات معينة.

يعتبر TOTEM جزء من الاستراتيجية التدريبية لـ SALTO EuroMed ، حيث شكل بالتالي تدريباً تكاملياً مع TATEM، باعتبار أن هذا الأخير استهدف المدربين الذين سبق لهم المشاركة في الأنشطة التدريبية الخاصة ببرنامج أروميدي.

كانت النسخة الأولى لـ TOTEM جد مكثفة، حيث تعلق الأمر بتدريب من خمس مراحل: 3 لقاءات و 2 مراحل تطبيقية، بين كل لقاءين.

خلال هذه المشاورات التعلمية المكثفة - كما يشير إلى ذلك التقرير الخاص به<sup>3</sup> - تم لأول مرة إدماج و تنفيذ مرحلة أطلق عليها "الإشراف Monitoring"

الإرشاد (Mentoring) كان الأداة الأساسية للتعلم، بغرض دعم المسار التعليمي الذاتي للمشاركين في TOTEM (على اعتبار أنهم أصبحوا مدربين). هذا الأمر يهتم بالخصوص بالتدريب التي تمتد على طول سنتين، بحيث تم تخصيص مرشد لكل مشارك(ة) للتوجيه و لتقديم النصيحة طيلة مدة التدريب.

بعد هذه التجارب التي تم تقييمها بشكل إيجابي، استمر SALTO EuroMed في نهجه المتعلق بإدماج تدريبات جديدة طويلة المدى، للتعلم بشكل أكثر في مواضيع معينة، و بتركيز خاص على ما يمكن تعريفه وتسميته بالكوتشينغ، كجزء خاص ومحدد من مراحل التعلم .

كما حصل في تدريبات (الحوار بين الحضارات -2008/ 2009) (الخدمة التطوعية كوسيلة للمواطنة النشيطة - 2010/2011) (يد في يد من أجل مستقبل مستدام - 2010/2011) (الرياضات والألعاب الشعبية كوسائل بين ثقافية -2009/2010) (هيا نتدرب مع جيراننا: المجتمع المدني، المشاركة والديموقراطية - 2010/2011) (حماية البيئة المتوسطة: الشباب سيصنعون الفرق - 2009/2010).

## التدريب الطويلة المدى خاصة بمواضيع مختلفة لكنها تعتمد على هيكلية أساسية موحدة:

1. **التدريب:** يهدف إلى التعمق في الموضوع وفي المنهجية الخاصة بالتدريب، وإلى خلق شراكات لإعداد وتنفيذ مشاريع ، وإرساء الكوتشينغ ضمن النسق التعليمي للمرحلة الثانية
2. **المرحلة الثانية:** كوتشينغ ضمن المشاريع، يهدف إلى دعم النسق التعليمي للمشاركين الشركاء في المشروع.
3. **التقييم:** يركز هذا اللقاء على التطور الذاتي والمهني كانت تحديات الكوتشينغ جلية منذ البداية، و كذلك الشأن بالنسبة لجذواه البالغة الأهمية في نجاح التدريب. عملية الكوتشينغ كانت مهمة ليس فقط من أجل دعم إحداث شراكات ومشاريع جديدة، ولكن وبشكل خاص في دعم كل شراكة وكل شريك فيها في التغلب على مختلف الصعوبات والتحديات المرتبطة بالعمل داخل مجموعات بين ثقافية جديدة.

## يهدف برنامج (YOUTH IN ACTION) إلى تحقيق الأهداف العامة التالية:

- تشجيع المواطنة النشيطة لدى الشباب عموماً ومواطنهم الأوروبية على وجه التحديد.
- تطوير التضامن وتشجيع التسامح بين أوساط الشباب تحديداً ، وذلك لأجل رعاية الإنصهار الاجتماعي داخل الاتحاد الأوروبي.
- رعاية التفاهم المتبادل بين الشباب في مختلف البلدان
- المساهمة في تطوير جودة نظم دعم مبادرات الشباب و قدرات منظمات المجتمع المدني في مجال الشباب
- تشجيع التعاون الأوروبي في مجال الشباب

## \* ما هو برنامج أروميدي للشباب EUROMED YOUTH IV 4 ؟

برنامج EUROMED YOUTH IV برنامج جهوي، تم اعتماده في إطار الفصل الثالث من إعلان برشلونة المسمى (الشراكة في الشؤون الاجتماعية والثقافية والإنسانية)

يشجع حركة وتنقل الشباب، والتفاهم بين الشباب عن طريق ثلاثة أنشطة: التبادل الشبابي - الخدمة التطوعية - وتدابير الدعم.

بعد النجاح الذي حققته المراحل الثلاث السابقة للبرنامج، يرتقب أن يتم تمويل أزيد من 100 مشروع شبابي خلال هذه المرحلة الرابعة للبرنامج

ستشارك فيه ثمان دول وهي: المغرب - الجزائر - تونس - مصر - الأردن - لبنان - إسرائيل - والسلطة الوطنية الفلسطينية.

لن تشارك سوريا في هذه المرحلة من البرنامج<sup>1</sup>.

## \* تجربة التدريب الطويلة المدى:

قام SALTO EuroMed بتنفيذ دورات تكوينية طويلة المدى منذ سنة 2003، كمنهجية لدعم التعلم المهني والذاتي للمشاركين .

أول تجربة للتدريب الطويلة المدى في هذا الإطار كانت ( هيا نفض داخل التبادلات الشبابية في أروميدي - وضع بعض الملح على أفكارك - هيا افقر مرة أخرى) و هي تدريبات موجهة نحو تطوير جودة مشاريع التبادل الشبابي.

كانت هذه التدريبات بمثابة المحاولة الأولى لوضع اسس نسق التدريب الطويلة المدى. حيث كانت تجربة غنية وقوية ليس فقط على مستوى التعلم الشخصي/المهني، ولكن على مستوى تنفيذ المشاريع كذلك.

منذ هذه التجربة الأولى، تم اعتماد النهج التدريبي التالي:

البدائية بقاء دراسي تقديمي، تلبه المرحلة التجريبية الميدانية التي يقوم فيها المشاركون بوضع وتنفيذ مشاريع، ويكون الختام بقاء تقييمي<sup>2</sup>

## الفصل الثاني: مقدمة وخلفية

### \* ميادين اشتغالنا

يهدف هذا الكتيب إلى أن يتم استعماله في إطار التعاون الأورو متوسطي ، عبر برنامجين تمويلين هامين، **YOUTH IN ACTION** برنامج الشباب في حركة و **EUROMED YOUTH IV** برنامج أروميدي للشباب 4.

في هذا الإطار عمل SALTO EuroMed على تخطيط وتطوير استراتيجيات خاصة وأنشطة داعمة ترمي إلى الرقي بجودة التعاون الأورو متوسطي في مجال الشباب، عن طريق توفير العديد من المعينات التربوية الحديثة والحداثيّة.

يهدف SALTO EuroMed إلى تمثين التعاون بين مختلف المنظمات الشبابية الغير حكومية ، وكذا المؤسسات على صفتي البحر الأبيض المتوسط.

يحتاج هذا التعاون إلى وقت ودعم كبيرين من أجل خلق فهم متبادل لمختلف المقاربات التربوية، والتعرف على طرق العمل والهياكل التنظيمية، والتغلب على سوء الفهم الثقافي، وتقوية التعلم البين ثقافي.

لا يمكن تنفيذ هذا النسق عن طريق تدريب تكويني منفرد، ولكن ذلك يحتاج إلى وقت كاف ودعم متخصص.

إن مجال عمل SALTO EuroMed يواجه دوما العديد من التغييرات والتحديات، و SALTO يهدف إلى تدريب المنشطين/العاملين الاجتماعيين، قادة الشباب و المدربين، للتغلب والتفاعل مع الواقع و تنظيم مشاريع وطنية ودولية ذات جودة عالية.

ويعتمد كل من **YOUTH IN ACTION** و **EUROMED YOUTH IV** على التربية/التعليم اللا نظامي كأسس تربوية رئيسية

### \* ما هو التعلم اللا نظامي؟

هناك العديد من التأويلات والتفسيرات لذلك...

بعض المقاربات، ترتبط بشكل كبير مع الحياة الجماعية، وبالتالي فالتنوعات عديدة...خصوصا إذا نظرت إلى ذلك من مقياس كوني.

في الوقت الراهن، تعتبر هذه المجتمعات نشيطة حيث اصبح التغيير يجد طريقه إلى كافة الميادين والأنشطة، بما فيه ميدان التربية،

تساعد أنشطة التعلم اللا نظامي على الرفع من وثيرة نسق تطوير السلوكيات والمهارات، وتساهم بالتالي في تطور المجتمعات بشكل عام.

يتوجه التعلم اللا نظامي إلى الإحتياجات الفردية، ويساهم في التطوير الذاتي ، باستعمال أهداف تعليمية واضحة ودقيقة، وكذا بالنسبة للصورة المجتمعية ، عن طريق تسهيل التواصل و الحوار البين-ثقافي والتعلم الإجتماعي.

إن ضرورة التعلم اللا نظامي لا تتحذف فقط بسبب الحاجة إلى تغيير العقليات، ولكن بسبب الحاجة إلى تطوير وتحديث التدريس على طول الحدود – حسب رغبة المواطنين أنفسهم.

اغلب المراجع المهمة تمت كتابتها في السنوات القليلة الماضية. نفس الشيء بالنسبة للإصدارات والدوريات، وقوائم الإيميلات و كل مصادر المعلومات الخاصة بالتعلم اللا نظامي للشباب، التي ظهرت إلى الوجود مؤخرا فقط.

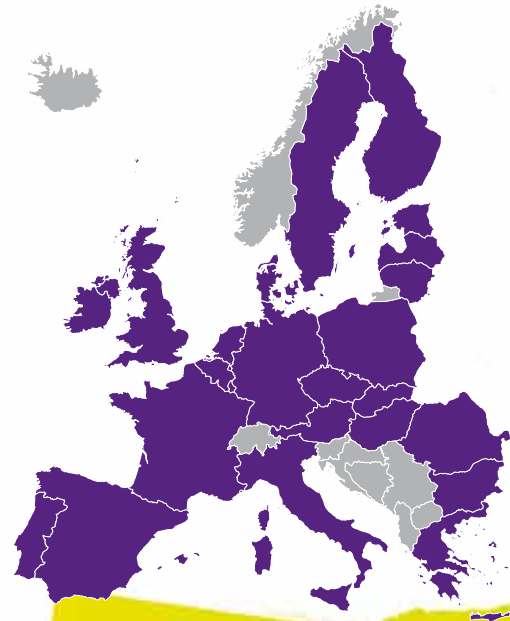
عند إجراء مسح للأدبيات المتوفرة، تبين جليا أن التعلم اللا نظامي للشباب، كمفهوم في إطار العمل الشبابي أصبح حاضرا – على الأقل على المستوى النظري- بشكل واضح يوما بعد يوم.

### \* يمكن وصف التعلم اللا نظامي على النحو التالي:

- يعتبر التعلم اللا نظامي و التربية اللا نظامية ، كتعليم خارج الإطار الإداري الرسمي (خارج إطار المدرسة) وهو النشاط المفتاح وكذلك مفتاح المهارات في العمل الشبابي.
- غالبا ما تكون التربية/التعلم اللا نظامي في العمل الشبابي ممنهجا، حيث يعتمد على اهداف تعليمية، وعلى توقيت محدد للتعلم و كذا على بعض المعينات الخاصة للتعلم، كما أنها عملية مقصودة.
- عادة ما لا تفضي إلى تتويج بشهادة، ولكنها في العديد من الحالات أصبحت حاليا تمنح شهادات، تفضي إلى اعتراف أكثر بنتائج التعلم الفردي –The pathway 2.0 paper
- يمكن أن تتم بشكل فردي أو في إطار نشاط منظم من طرف مقر العمل أو الجماعة.
- التعلم اللا نظامي عملية مقصودة من وجهة نظر المتعلم.

### ما هو \*الشباب في حركة \* YOUTH IN ACTION

**YOUTH IN ACTION** هو برنامج أوروبي (الإتحاد الأوروبي) معد لفائدة الشباب من 15 إلى 28 سنة (في بعض الحالات من 13 إلى 30 سنة). يهدف إلى تشجيع روح المواطنة النشيطة، والتضامن و التسامح بين أوساط الشباب الأوروبي، وكذا إشراكهم في رسم مستقبل الإتحاد. يشجع الحركية والتنقل داخل وخارج حدود الإتحاد الأوروبي، و التعلم اللا نظامي، والحوار ما بين الثقافات، ويشجع على إدماج كل الشباب بصرف النظر عن مستوياتهم التربوية والإجتماعية والثقافية.



## الفصل الأول: كلمة ترحيب

مرحبا بك في كتيبنا هذا، شيء جميل أنك قررت اقتنائه، أو تحمليه والاطلاع على محتوياته. نعتقد أنك قد تجد بداخله اشياء مهمة...

تم إعداد هذا الكتيب بهدف المساعدة على إضفاء بعض الوضوح على صورة قد تبدو ضبابية نوعا ما بالنسبة للبعض - لمساعدتنا كي نكون أكثر وضوحا في ما نقدمه أثناء القيام بمهمة "الكوتش" خلال التداريب الخاصة ببرنامج أروميد، و حول الانتظارات التي يمكن تحقيقها. وعليه فمن المهم الإشارة هنا إلى محاولتنا لتوضيح ما لن نقوم بتقديمه، وما هي الانتظارات التي لن يتم تحقيقها.

إن هذا الإصدار يتوجه بالدرجة الأولى إلى المدربين والمنظمين للتداريب الطويلة المدى، لكننا نأمل أن يجد فيه آخرون ما قد يلهمهم.

استند الهمانا على مراجع عديدة، ونحن على علم بوجود كتب متعددة حول "الكوتشينغ"، كذلك الدليل الرائع حول **كوتشينغ مبادرات الشباب**، وسنعمل على الإشارة لكل هذه المراجع على طول هذا الكتيب.

سيساعدك هذا الكتيب على الإبحار داخل وحول البحر الأبيض المتوسط ككوتش - أنظر إلى هذه المرأة: ما الذي تراه؟ أجل، هذا هو الشخص الذي كتب من أجله هذا الكتيب.

## \* لماذا يتوجب عليك استعمال هذا الإصدار؟

لقد قمنا بتحريره وأنت ببالنا..

بإمكانك البحث عما قد يكون ذا منفعة بالنسبة لك.

بإمكانك المساعدة على تنقيح وتحسين الطبعة المقبلة: نحن جادون في هذا الباب - هذه الطبعة الأولى ستستفيد كثيرا من التفكير والتغذية الراجعة لمستعملها، أي أنت.

لقد واجهنا حقا تحديا كبيرا أثناء إعدادنا لهذه الطبعة الأولى.

عملية الكتابة كفريق انطلقت بشكل منطقي وبطرق عادية، اتفقنا على الهيكل العام وعلى تحديد المسؤوليات في تحرير وكتابة كل جزء، ثم بعد ذلك وعندما ذهب كل واحد إلى حال سبيله، بدأ كل منا يفكر حول كيف و ماذا نكتب؟، ومدى مناسبة ذلك للفضاء الأورو متوسطي.

بعض الزملاء القريبين منا ساعدونا طوال هذه الفترة، وأكثروا لنا أننا على الأقل نشغل في الإتجاه الصحيح.

ما نريده الآن هو أن نستمع إليك.

تعلم شيئا ملموسا، تعلم كيف تساعد متعلميك على إيجاد ما يريدون تعلمه، ثم على التحقق من مدى تعلمهم لذلك فيما بعد..

حتى في الظروف الصعبة، يمكنك ان تكون كوتش و أن تكون متعلما لمعرفة كيف يمكنك التعلم بنفسك، ألق نظرة هنا...

## على ماذا يحتوي هذا الكتيب؟

**الخاتمة، ولكن هناك المزيد**  
أين يمكنك أن تبحث عن المزيد

**الفصل الأول**  
اهلا بك، إنك تقرأه الآن

**الفصل السادس**  
أن تقدم دعم للمتعلمين باعتبارك كوتش، يعتبر مذهبا جديدا، وعليه سنأخذ بعض الوقت هنا لاكتشاف كيف يبدو ذلك في الواقع

**الفصل الثاني**  
يحملك داخل المجال، وداخل بعض أساسيات التداريب الطويلة المدى في أروميد

**الفصل الخامس**  
ما معنى أن تكون كوتش في التداريب الطويلة المدى لبرنامج أروميد؟ كيف تهين نفسك وماهي الأسئلة التي يجب أن تفكر فيها؟

**الفصل الثالث**  
هيا نكتشف ما هي أسباب التحولات السريعة بالواقع الأورومتوسطي

**الفصل الرابع**  
النظر إلى أساسيات مهمتنا "كوتش" ما هو مصدر الكوتشينغ؟ أين يتداخل الكوتشينغ مع الأنماط التفاعلية الأخرى؟

Ready? Then turn the page!  
and let's begin...

