



يوجوما

تحويل الجماعات

دليل المنسق

إعداد:

فرنسيس نجوروج، تولو رايستريلك
بيل كرووكس وجاكى موراديان

المحتويات

١. كل ما تحتاج أن تعرفه عن يوموجا

- ٨ ما هي يوموجا؟
- ٩ لماذا تعتبر يوموجا نهجاً جيداً؟
- ١٠ نظرية عامة على الآثار والمسؤوليات
- ١١ مبادئ أساسية في يوموجا
- ١٢ كم من الوقت تستغرق يوموجا؟
- ١٣ تحديات يوموجا
- ١٤ أسئلة للتفكير

٢. كيفية بده يوموجا؟

- ١٨ كيفية مساعدة كبار قادة الكنيسة على تبني الرؤيا
- ٢١ كيفية مساعدة كبار قادة الكنيسة على إيصال الرؤيا لآخرين
- ٢٢ كيفية مساعدة كبار قادة الكنيسة على فهم دورهم المستمر في يوموجا
- ٢٣ كيفية التصرف على النماذج والمبادرات المثلية

٣. كيفية تجديد الميسرين وتدريبهم

- ٢٨ ١. دور الميسر
- ٢٨ ٢. اختيار الميسرين
- ٢٩ ٣. الصالحة الرئيسية لتدريب الميسر
- ٣٠ ٤. تطوير موقف تيير من خلال التدريب
- ٣٢ ٥. تطوير معرفة الميسر من خلال التدريب
- ٣٤ ٦. تطوير مهارات الميسر من خلال التدريب
- ٣٥ ٧. تقويم حاجات الميسرين إلى تدريب
- ٣٦ ٨. تنظيم تدريبات للميسرين
- ٣٧ ٩. قضايا متعلقة بالتبشير
- ٣٧ ١٠. قائمة مرجعية تقويم مهارات التبشير وتطويرها

٤. كيفية إدارة يوموجا

- ٥٣ ١. كيفية مراقبة الميسرين وتدريبهم
- ٥٥ ٢. تقديم الدعم لمبادرات المبادعة
- ٥٧ ٣. حل المشاكل

٥. كيفية مراقبة عملية يوموجا وتنقيتها

- ٦٢ ١. مقدمة
- ٦٨ ٢. المراقبة
- ٧٨ ٣. التقييم
- ٨٣ ٤. وسائل مراقبة مشروع وتنقيتها



«إن كنت لا تعرف أين أنت ذاهب - فمن المحتل أن يتهي
بك المطاف في مكان آخر»

لويس كارول - أليس في بلاد العجائب

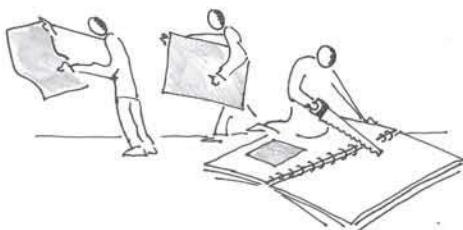
مرحبا بكم في دليل يوموجا للمنسق

يوموجا هي وسيلة حيوية لمساعدة الكائنات المحلية على العمل مع جماعاتهم على سد الاحتياجات، مستخدمين مواردهم الخاصة. وقد أحدثت يوموجا تحولات ملحوظة في الكائنات المحلية وجماعتها في جميع أنحاء العالم. البدء في برنامج يوموجا في كيستك أو في منظمة مسيحية أنت بحاجة إلى منتق ببرنامج يوموجا. فهو من سيتولى كامل المسؤولية لبدء يوموجا وإدارتها. هذا الدليل مكتوب لهم، ويحتوي على كل ما يحتاجون معرفته. ويقدم المشورة والوسائل الالزمة لمساعدتهم على:

- ٠. التسويق مع كبار قادة الكنيسة حول يوموجا (الفصل ٢)
- ٠. العمل مع كبار قادة الكنيسة على تحديد الكائنات المحلية المناسبة والجماعات الذين يمكنهم الاستفادة من يوموجا (الفصل ٢)
- ٠. تحديد ميسرين محليين ليوموجا وتدريبهم (الفصل ٣)
- ٠. إدارة البرنامج ثم تدريب ودعم ميسري يوموجا (الفصل ٤)
- ٠. مراقبة عملية يوموجا وتقويم عملها (الفصل ٥)
- ٠. التوسيع في البرنامج ليصل إلى المزيد والمزيد من الجماعات (الفصل ٦)
- ٠. تكيف عملية يوموجا لسياقها الخاص وموقعها الفريد (الفصل ٦)

إذا كنت لا تضع برنامجا، ولكنك تريد بساطة تيسير عمل كنيسة واحدة محلية وجماعتها، إذا فدليل يوموجا للميسر هو لك. دليل الميسر يحتوي على دراسات كابابية، أنشطة ونصائح لمساعدة على تحديد الكنيسة المحلية وجماعتها على العمل.

نأمل أن تستمتع باستخدام هذا الدليل. ونأمل أن يوفر لك ما يكتفي من المعلومات لتكون قادرا على تشغيل العملية كما هي ونأمل أيضاً أن تشعر بالحرية في اختيار وتطوير نهج خاص بذلك يتناسب مع سياقك الفريد. ونحن نشجعك على تكيف وتشكيل عملية يوموجا لعمل في سياقك الخاص.



٩١

١. مساعدة القيادة العليا للمنظمة لامتلاك وقيادة يوموجا
٢. تكيف الكنيسة وأهلها كل التنظيمية لإتمام يوموجا بأفضل طريقة
٣. مساعدة قادة الكنيسة المحليين للنظر إلى يوموجا كجزء لا يتجزأ من الخدمة
٤. كيفية تطوير مدربي الميسرين يوموجا
٥. كيفية تيسير الزيارات إلى جماعات يوموجا
٦. تكيف يوموجا على سياقات مختلفة

أفكار نهاية

١٠٨

- ١٠٩ أ. الأدوار الرئيسية في عملية يوموجا
- ١١٢ ب. قصص عن التحول

١١٧

المراجع

الملاحق



١. كل ما تحتاج أن تعرفه
عن يوموجا

لماذا تعتبر "يوموجا" نهجاً جيداً؟

١. الفوائد التي تعود على الجماعة



الاعتماد على الذات

احترام الذات

تغيير مستمر

تحسين علاقات الجماعة

التغيرات الجسدية: مثل صحة

أفضل، نظافة، أمن غذائي وعادات

جعلتنا يوموجا ندرك أننا لستا فقراء، في الواقع لدينا الكثير من الموارد'

رئيس "Anona"، جيل كينيا المنطقة الشرقية، كينيا

٢. الفوائد التي تعود على الكنيسة المحلية

تساعد يوموجا الكائس المحلية في:

-أن تصبح لها تأثير إيجابي في حياة الجماعة

-أن تبني علاقات مع أناس من خارج الكنيسة

-أن تحدد مواردها وتسغلها بشكل أكثر فعالية

-أن تصبح جماعة جذابة ومتانية

-أن تدعم خدام الكنيسة من خلال منحهم الرؤيا والإلهام، وتعزيز مهاراتهم ومعرفتهم وتقديرهم

-أن تزيد من دخلها إذ أصبح أعضاء الكنيسة أكثر ثراء وباتوا يقدمون المزيد من المال.

"بعد تدريب الكائس على اعتناء مناهج إيمانية أخرى نقلنا الرؤيا للكنيسة والجماعة. فقال لنا رعاة

الكنيسة: "لماذا لم تبدأوا في هذا أولاً؟ فهذا ما نريد أن نفعله بعرضكم كيفية العمل مع الجماعة بأسرها،

أظهرتم لنا كيف شاطر حملنا..."

كوثبرت جوندي، فريق النسور، ملاوي



ما هي "يوموجا"؟

تقوم يوموجا على مساعدة الكنيسة المحلية على العمل مع جماعتها ومشاركتهم رؤيتها في تلبية الاحتياجات المحلية، مستخدمة مواردها الخاصة.

في جميع أنحاء العالم أحدث هذا النهج تحولاً ملحوظاً في الكائس المحلي وفي جماعتها.

كلمة يوموجا تعني أن تكون فكراً واحداً ونجدب النفوس بعملنا معاً. إنها كلمة من اللغة السواحلية في شرق أفريقيا. يوموجا تجسد الوحدة التي يجب أن تكون في الكنيسة قبل أن تتمكن من العمل مع الجماعة.



مراحل يوموجا الخمس:

١. نقل الرؤيا للكنيسة المحلية: وذلك عبر مساعدة قائد الكنيسة والكنيسة المحلية في فهم أن الله، من خلال الكتاب المقدس، يدعوهم لخدمة جماعتهم. هذه المرحلة تكون عبر كسب ثقة الكنيسة المحلية من خلال مساعدتهم في تطوير مواردهم الخاصة واستخدامها، حتى يصيغوا أن التغيير ممكن.

٢. نقل الرؤيا للجماعة المحلية: العمل مع الكنيسة المحلية لجمع الجماعة بأسرها معاً لمناقشة أوضاعهم واحتياجاتهم ومواردهم، بهدف جمع وتحليل المعلومات، وأخذ قرار جماعي فيما يمكنهم عمله.

٣. وضع أسلام والتخطيط للعمل: بمجرد أن يتفق الجميع على ما يحتاج إلى تغيير، تعمل الكنيسة والجماعة معاً في وضع رؤيا للمستقبل مع التخطيط لكيفية إحداث هذا التغيير باستخدام مواردهم الخاصة.

٤. التحرك للعمل: بمجرد أن تبدأ الجماعة بالعمل، تقدم كل أنواع النصائح لمساعدة في ضمان تنفيذ الخطط وإحداث تغيير إيجابياً.

٥. التقويم: المرحلة الأخيرة هي مراجعة كيف قامت الكنيسة والجماعة بالعمل معاً للتخطيط المشاريع وتنفيذها بهدف تحسين حياة الأفراد والجماعة.



مبادئ أساسية في يوموجا

هناك بعض المبادئ والقيم الأساسية التي يتركز عليها يوموجا منها:

التبسيير

و هذا النهج لا يقوم على أناس غرباء يأتون إلى الجماعات ليخبروهم عمما يجب عليهم القيام به، بل يقوم على مساعدة الجماعات المحلية على اكتشاف نقاط قوتهم ومواردهم و العمل لأنفسهم.

قائم على الكتاب المقدس

يجب أن يكون عمل الكنيسة نابعاً من تعليم الكتاب المقدس عن الإرثية العظمى.



الأساس الكسني

يجب أن تكون الكنيسة المحلية نقطة البداية للعمل في الجماعة، إن أمكن ذلك.

رابطة

من المهم أن يستغرق وقتاً طويلاً في بناء الثقة والعلاقات الجيدة

داعمة

ينبغي على الكنيسة المحلية أو الجماعة أن تكتسب مهارات و تكتسب ثقة الناس حتى يتمكنوا من تحمل مسؤولية تنميّتها.

تدعو للمشاركة

ينبغي إشراك جميع الناس في هذه العملية، و ت McKنهم من المشاركة، ولا سيما أولئك الذين قد يهمّشون، مثل النساء والأطفال والمعاقون والفقare.

منفتحة وغير مازمة

ما تقره الكنيسة المحلية والجماعة متزوك لهم. لا يملك الميسير أية فكرة مسبقة عما سيقومون به.

تخرج موارد الكنيسة والجماعة

يجب أن تبدأ هذه العملية دامياً في مساعدة الكنيسة والجماعة على تجديد واستخدام مواردهم الخاصة ومساعدة الناس على التحرر من عقلية التبعية.

مستمرة ومستدامة

يجب أن يعمل الميسرون على ت McKن العمليّة والمشاريع في الاستمرار طويلاً بعد توقف الدعم الخارجي

نظرة عامة على الأدوار والمسؤوليات

عند البدء ببرنامج يوموجا من المهم أن ندرك دور كل من الجماعات المشاركة والجهات الداعمة لها ومسؤولياتهم المختلفة. فيما يلي رسم تخطيطي لعرض مختلف مستويات المشاركه ومسؤوليتها (للحصول على وصف أكثر تفصيلاً للأدوار والمسؤوليات، راجع الصفحتان ١١١-١١٠)

الكنيسة المحلية وقادرة الجماعات

يشرّفون معاً على عملية تنفيذ مشاريع يوموجا.

الميسير

يعملون مع الميسير عن قرب في نقل الرؤيا للكنيسة والجماعة.

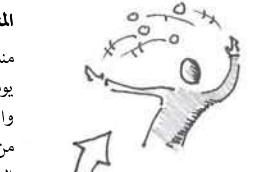
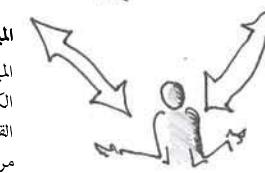


المنسق

الميسير هو الشخص الذي يعمل مع الكنيسة المحلية والجماعة على مستوى القاعدة الشعبية لتسخيرهم خلال مراحل يوموجا.

كبار قادة الكنيسة

منسق البرنامج يدير كل برنامج يوموجا الذي يضم عدداً من الميسرين والكنائس والجماعات، وذلك بتكليف من كنيسته أو من المنظمة المسيحية التي يتبعها إليها.



تحديات يوموجا

يمكن أن يكون يوموجا أثر يجول الكيسة والجماعة. ومع ذلك، هناك تكاليف وتحديات تواجهه مثل هذا النهج تشمل :

الوقت



وقد سبق وذكرنا أن الفيلة تأخذ وقتا طويلاً لتولد. في كثير من الأحيان تحرق الكائنات للتغيير ويريدون أن يروا المزيد من النتائج الفورية أو أن يسرروا بسرعة أكبر نحو التغيير. لكن يوموجا تستغرق وقتا طويلاً لأنها تغير في القيم والعقليات، مما يؤدي في النهاية إلى تغيير بعد المدى ومستدام.

حد للسلطة

يوموجا تدعم الكائنات والجماعات. إنها تساعدهم على التفكير لأنفسهم، تساعدهم على طرح الأسئلة، وعلى التفكير في طريق جديدة لتسير الأمور وهذا يمكن أن يكون مدعاه قلق للقادة.



مطالب الميسر

هذه العملية تتطلب العديد من الميسرين، حيث أنها تحتاج وقتاً وطاقة. فالامر يتطلب الكثير من المهارة وحسن الاصغاء للمساعدة على إبقاء العملية في مسارها الصحيح وللتاكيد أن جميع الناس يشاركون في هذه العملية.



الغلب على التبعية وقدان الثقة

اعتماد بعض الجماعات على الاستعانة بوكالات تنمية خارجية لخدمتهم مما يجعل عملية مثل يوموجا أكثر صعوبة، لأن الجماعات يتذمرون في الأصل في عمل شيء حصلوا عليهما مجاناً في الماضي. كما أن جماعات كثيرة فقدوا الثقة في قدرتهم على تغيير وضعهم....



كم من الوقت تستغرق يوموجا؟

يوموجا ليست عملية سريعة. يأخذ الصوص ٢١ يوماً لي نفس، ويأخذ صغير الفيل ٢٢ شهراً من الحمل قبل أن يولد (وهو أطول الحيوانات البرية) وبما أن يوموجا تلد فيها، فالوقت الذي تستغرق قد مختلف، لذا من غير المستغرب أن تأخذ الكيسة المحلية والجماعة نحو ١٨ شهراً للوصول إلى مرحلة العمل. وكلنا نعلم أن التغيير الحقيقي يستغرق وقتاً، لأنه يتطلب تغيير الموقف وتغيير فكر التبعية، فضلاً عن بدء وتنفيذ المشاريع العملية. خلال المراحل الأولى، وقبل مرحلة العمل بوقت طويل، تصبح التغييرات مرئية وتبدأ المادرات بما يشجع على مواصلة العملية.



أسئلة للتفكير

فيما يلي بعض الأسئلة التي قد تساعد على تحديد الوقت المناسب للكنيسة أو المنظمة لبدء يوموجا:

أسئلة تُطرح على كبار القادة



- هل هناك رغبة عند كبار القادة في رؤية الكنيسة تعمل كمحفز لتخير جماعاتهم تغييرًا مستدامًا؟
- هل هم مستعدون لوضع البعض من وقتهم الخاص والبعض من موارد المنظمة لدعم وقيادة عملية يوموجا؟
- هل هم على استعداد لقبول عملية تؤدي إلى تحدي القيادة التربوية ونهج الشفافية؟
- هل هم على استعداد لأن يتخلوا بالصبر لقياس نجاح البرنامج على مدى فترة زمنية طويلة (على سبيل المثال، على مدى ثلاث سنوات بدلاً من سنة واحدة)؟



أسئلة تُطرح على الكنيسة أو المنظمة

- هل هناك أشخاص في كنيستك أو منظمتك لديهم القدرة والإمكانية لأن يكونوا ميسرين؟
- هل هناك شخص ما في كنيستك أو منظمتك يمكنه تدريب هؤلاء الميسرين في هذه العملية؟
- هل هناك شخص ما في كنيستك أو منظمتك يكون قادرًا على انتسيق لهذا البرنامج؟
- هل سيكون لديهم ما يكفي من الموارد لتحقيق هذه العملية؟



أسئلة تُطرح على الكنيسة المحلية والجماعات

- هل هناك رعاة كنيسة مخليون حرر صون على العمل بطرق جديدة مع جماعتهم؟
- هل هناك بعض الجماعات المستعدة لخوض العمل بالتعاون مع الكنيسة المحلية؟
- هل هناك جماعات لــتعاون بعد مع وكالات تنمية، وبالتالي تبدو أكثر افتتاحاً لدعم مبادراتها الخاصة؟

إذا كنت تستطيع الإجابة بــنعم على معظم هذه الأسئلة، إذاً أنت على استعداد لبدء يوموجا. فكر وخطط بعناية كيف ستعالج هذه المسائل التي أجبت عنها بــلا. وإن أجبت بــلا على معظم هذه الأسئلة، ففك وخطط بعناية للتحضيرات التي تحتاج أن تقوم بها قبل أن تكون جاهزاً لبدء يوموجا.

٢. كيفية بدء يوم وجها



كيفية بدء يوموجا

في هذا الجزء ستكلمن عن التالي :

١. كيفية مساعدة كبار قادة الكنيسة على تبني الرؤيا

٢. كيفية مساعدة كبار قادة الكنيسة على إيصال الرؤيا للأخرين

٣. كيفية مساعدة كبار قادة الكنيسة على فهم دورهم المستتر في يوموجا

٤. كيفية التعرف على الكائنات والجماعات المناسبة

١. كيفية مساعدة كبار قادة الكنيسة على تبني الرؤيا

عندما يلتزم كبار قادة الكنيسة في هذه العملية، ويدعمونها، ويشجعون قادة كنيستهم المحلية على المشاركة، يمكن بذلك تحويل كل الكائنات والعديد من الجماعات، إنما عندما لا يدعمون فعلياً العملية، يصبح من الصعب للغاية أن تتطور العملية وتستمر في جماعات أخرى.

الرؤيا



ولذلك من المهم جداً إيجاد سبل لمساعدة كبار قادة الكنيسة على الالتزام بهذه العملية وتشكيلها والتأثير فيها في كل مراحلها.

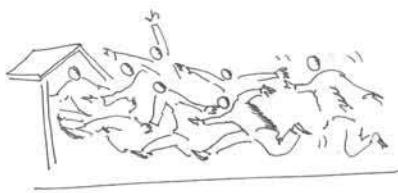
على يوموجا أن تكون مركز رؤيتهم للمسيحية هذا سيكون أسهل عندما نعمل مع قادة الكنيسة الكبار المترددين بطريقتهم على الاتكارات الجديدة والذين يشعرون بالحاجة للتغيير.

يحتاج الميسرون أيضاً لأن يدركون أنه قد يكون بعض قادة الكنيسة دوافع خفية يمكن أن تدمّر أهداف يوموجا. على سبيل المثال، قد يرغبون في استخدام يوموجا لجمع التبرعات لنشاط آخر بديل، أو يستخدمون يوموجا للحصول على هيبة ومكانة بارزة في الجماعة، أو لزيادة نفوذهم، ولذلك من المهم أن نأخذ وقتاً في التعرف على قائد الكنيسة ونوضح منه ما يعتقد يكن يوموجا أن تحقق.



طرق للحفاظ على التزام قادة الكنيسة:

- ٠ تجربة البرنامج يوم واحد ليختبروا وبفهموا ما هي يوموجا وكيف تعمل.
- ٠ ترتيب زيارات لهم لرؤى بعض مشاريع يوموجا قيد التنفيذ. (أنظر الصفحات ٩٣-٩٤).
- ٠ الترتيب لقاء الكنيسة ليقدموا تقارير حول سير عمل يوموجا في مختلف الكائنات في المجتمعات السنوية.
- ٠ إشراكهم في منح الجوائز والشهادات للميسرين الملتزمن مع يوموجا.
- ٠ تبادل الزيارات مع كائنات أخرى ليستفيد كبار قادة الكنيسة من تجارب كائنات أخرى.
- ٠ البحث عن فرص ليري كبار قادة الكنيسة دراسات الكتاب المقدس ويستخدموها في خدمتهم الخاصة.



لا بد من الاعتراف بأن كبار قادة الكنيسة هم أئمة مشغولون ولديهم العديد من المسؤوليات لذا قد يكون من المفید أن نظير لهم الطريقة التي بها تابي يوموجا بعض التحديات التي يواجهونها:

- ٠ إذ تساعد على تطوير قيادة محلية جيدة
- ٠ تساعد الكائنات المحلية على أن يكونوا أقل اعتماداً على الدعم الخارجي.
- ٠ كما يمكن أن تساعد على زيادة الحضور في الكنيسة وبالتالي زيادة العطاء.
- ٠ يمكن أن تساعد في تعزيز نهج تنمية شامل يمكن فيه جدول أعمال الكنيسة أقل عرضة للتشويه بسبب مبالغ كبيرة من التمويل الخارجي تُنفق على مشاريع "مادية فقط".

ومن المهم أيضاً أن يكون نوضّح منذ البداية تحديات هذه العملية، ونتأكد أن كبار قادة الكنيسة فهموها. على سبيل المثال، قد يصعب كثيراً على قادة الكنيسة أن ينتقلوا إلى نهج فيه يشجعون الناس المحليين على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم، خاصة إن اعتماد هؤلاء القادة على غطٍّ تراتبي في صنع القرار، عندها قد يستغرق هذا التعديل في السلوك وقتاً طويلاً ليتحقق.

٢. كيفية مساعدة كبار قادة الكنيسة على إيصال الرؤيا لآخرين



متى فهم كبار قادة الكنيسة العملية والتزموا بها، فإنه من المهم بالنسبة لهم أن ينقلوا الرؤيا لآخرين، وأن يظفروا الآخرين في الكنيسة أنهم داعمون لهذه العملية. وهذا أمر مهم خاصة مع يوموجا لأن نهجها مختلف جداً عن أي شيء، فعلته الكنيسة من قبل، لذا فقد يتغير أسلوب الناس.

الطرق التي يمكن لكتاب القادة أن ينقلوا بها الرؤيا لآخرين، وأن يظهروا تأييدهم لهذه العملية هي:



- الإشارة إليها في عطائهم (استخدام بعض المواد من دراسة الكتاب المقدس)
- عقد اجتماعات وحلقات عمل عن يوموجا لمساعدة كل قادة الكنيسة المحلية على فهمها.
- زيارة كنائس متزمرة بيوموجا لمعارفه ما يحدث والمصروف على دعمهم.
- تشجيع الموظفين وقادة الكنائس المحلية على زيارة الكنائس المتزمرة بيوموجا.
- اعتبار يوموجا بذراً دائماً في جدول أعمال اللجنة العليا تناوله في اجتماعاتها.
- وضع 'سياسة للعمل الاجتماعي' يُعلن فيها خططاً عن انتظام الكنيسة في العمل مع الفقراء.

ورشة عمل يوم واحد لكتاب قادة الكنيسة

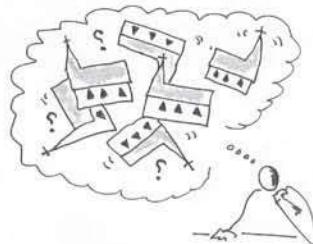
هذه هي الخطوط العريضة لعمل يوم واحد لقادة الكنيسة وللمساعدة في إخبارهم عن يوموجا وتحفيزهم على نقل رؤيتها. من المهم أن يكون الذين يديرون ورشة العمل متعددين على عملية يوموجا وعلى استخدام كتاب الدليل المساعد ليتمكنوا من الرد أسلمة المشاركون وتحافظون من المهم أن تكون ورشة العمل حية ومتحركة حتى تجدد روح يوموجا وتحفز المشاركون على دعمها. لذلك، يستخدم الكبير من الأنشطة والمناقشات ضمن مجموعات.

الدورات	المحتوى	الaktivitäten
الدورة ١: ما هي يوموجا؟ وإذا هي مهمة للكنيسة؟	كل ما تحتاج أن تعرفه حول يوموجا (دليل المنسق صفحة ١٥-٧)	يجب أن يكون هناك سلسلة من العروض القصيرة مع إتاحة الفرص لطرح الأسئلة والاستفسار، وينبغي كتابة النقاط الرئيسية مسبقاً على أوراق كبيرة لعرضها على الحاضرين.
الدورة ٢: دراسة حالات من يوموجا	أنظر قصص التحول في ملخص كتاب دليل المنسق (صفحات ١١٦-١١٢)	تقسيم المجموعة إلى مجموعات صغيرة لمناقشة الحالات قيد الدرس مع طرح الأسئلة التالية: ١. ما هي التغييرات الأساسية؟ ٢. كيف تحقق هذه التغييرات؟ ٣. ما المائدة التي تعود على الكنيسة؟
الدورة ٣: نظرة عامة على مراحل يوموجا وتجربة مختلفة الأنشطة	(أ) استخدام مواردنا التنشيطية ب) دراسة كتاب أليس ج) وصف نشاط جماعتنا (شكل خريطة) د) دراسة معجزة المشي على الماء (كل هذه موجودة في دليل الميسر)	يجب على الميسر أن يعرض الأنشطة ومن ثم أن يقتصر المحضور إلى مجموعات صغيرة للقيام بها بأنفسهم. يجب أن يكون هناك جلسة أخرى يفكر خلالها قادة الكنيسة بما تعلموه.
الدورة ٤: كيفية إعداد وإدارة يوموجا	مساعدة كتاب قادة الكنيسة على فهم دورهم داخل يوموجا (صفحة ٢٢) ب) كيفية تحديد الكنائس والجماعات المناسبة (صفحات ٢٥-٢٣) ج) اعتماد الكنيسة على هياكل تنظيمية لتتمكن من يوموجا (صفحة ٩٤)	هذه هي الموضوعات الهامة التي يجب مناقশتها لمساعدة قادة الكنيسة على النظر في الجوانب العملية لإنشاء يوموجا. يمكن لهذه الموضوعات أن تكون جادة تماماً عند مناقشتها وبالتالي على الميسر أن يبحث عن سبل تشجيع الفريق لتمكينه من يوموجا.
الجلسة الختامية: يوموجا	وضع خطة عمل للالتزام مع ميسرين يوموجا ودعهم	مناقشة في المجموعات عن كيفية التقدم

٤. كيفية التعرف على الكنائس والجماعات المناسبة:

يقدم هذا القسم الإرشاد في اختبار الكنائس والجماعات التي قد تنجح فيها يوموجا:

اختبار الكنائس والجماعات المناسبة للعمل فيها هو قرار هام إذ ليست كل الكنائس والجماعات مناسبة ل يوموجا، والعمل في مثل هذه الأماكن أثبت أنه خطأ للغاية، وقد يضر بسمعة هذه العملية. من ناحية أخرى، في الكنيسة والجامعة المستعدة ل يوموجا، يمكن للعملية أن تؤدي إلى نتائج ملتفة تليم آخرین.



المواءم التي تساعده يوموجا على أن تكون فعالة هي :

- القيادة القوية والمتకنة داخل الكنيسة المحلية تشجع كل الكنيسة على المشاركة في يوموجا.
- القيادة المستقرة داخل الكنيسة احتفاظ قائد الكنيسة بمركزه السنوات الثلاث المتقدمة يمكن أن يوفر استمرارية تساعدة العملية.
- الكنائس التي تملك حس الدعوة وتعرف أن هذا هو الشيء الصحيح للقيام به، وهم لا يتعلون ذلك لأنهم طلب منهم ذلك" أو لأنهم يعتقدون أنها سوف تكتسبهم المال.



٣. كيفية مساعدة كبار قادة الكنيسة على فهم دورهم المستمر في يوموجا

يلعب كبار قادة الكنيسة عدداً من الأدوار الرئيسية في التنمية المستمرة لعملية يوموجا:



٤. مراقبة البرنامج بانتظام في جماعات اللجنة العليا، والتتأكد من أنهم فهموا الدروس وطبقوها في الكنائس الجديدة

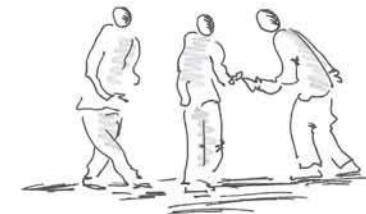
لدعم كبار قادة الكنيسة في هذا، سوف تحتاج إلى تزويدهم بمعلومات دورية عن التقى الذي حققه العملية في الجماعة التي تعمل فيها، وأيضاً تشجيع مشاركتهم في تقييم البرنامج في مرحلة مناسبة. (للزديد من المعلومات عن هذا الموضوع راجع الفصل ٤ من هذا الدليل).

٥. التخطيط ومساعدة البرنامج على النمو في كل الكنائس التي يشرفون على عملها

لدعم كبار قادة الكنيسة في هذا، سوف تحتاج أن تشجعهم على التفكير في متطلبات الميزانية في المستقبل، وحاجات التوظيف وما إلى ذلك. (للزديد من المعلومات عن هذا الموضوع راجع الفصل ٤ من هذا الدليل).



- الجماعات المستقرة حيث لا يختلف الناس النقالات ويريدون التحرك، ويبدون أكثر استعداداً للاستثمار في تغييرات إيجابية على المدى الطويل.
- الجماعات الواضحة والمحددة حيث يملك الناس حساً واضحاً بطبيعة جماعتهم، على سبيل المثال، في المناطق الريفية، يسهل على الناس أن يعملوا معاً.
- الجماعات حيث يوجد تماسك اجتماعي جيد قد يكون صعباً، لكنه غير مستحيل، أن شرك كل الجماعة في العمل في مجتمع متقسم إلى حد ما بسبب مشاكل قليلة مثلاً أو دينية. في أماكن مثل هذه، يحتاج الميسر أن يعمل بحساسية خاصة وصبر، وأن يعتبر بناء العلاقات جزءاً أساسياً في العملية.
- الجماعات القرية من جماعات أخرى تعتمد برنامج يوموجا هذا يوفر فرصة للجماعات أن تتعلم من بعضها البعض.



من غير المرجح أن تجد كل هذه العوامل في آية كيسة أو جماعة مع ذلك، فهذه القائمة ستتوفر لك التوجيهات لتعرف نقاط الضعف المحتملة، ولتكتشف المجالات التي تحتاج للمعالجة خلال هذه العملية.

- الافتتاح على العملية بين أولئك الذين يتخذون القرارات في الجماعة، مثل لجان تنمية القرى أو الحكومة المحلية.

• الجماعات التي لا تعتمد اعتماداً كبيراً على الموارد الخارجية، لأنهم غالباً ما يجدون من الأسهل تحديد مواردهم الخاصة والاستفادة منها. وجود هيئات أخرى عاملة في الجماعة بدعم واسع المجال يمكن أن يجعل يوموجاً أكثر صعوبة.





٣. كيفية تجنيد ميسّرين

وتدريبهم

٣.العناصر الرئيسية لتدريب الميسر

الرسم البياني التالي يوضح المجالات الثلاثة الرئيسية التي ينبغي تدريب الميسرين عليها. الصفحات التالية تعرّض الخطوط العريضة لهذه المجالات بتفاصيل أكبر، وهناك المزيد من التفاصيل عن الوسائل المحددة وعن دراسات الكتاب المقدس في دليل الميسر.

المهارات

- المهارات التالية هي مجالات أساسية للميسر ليتدرّب فيها:
- العمل ضمن فريق
- الاستئناع الجيد
- طرح الأسئلة المفتوحة
- تيسير المجموعات
- تحفيز المجموعات



الموقف

- فيما يلي المواقف الرئيسة التي على الميسرين أخذها:
- قابلية التعلم من الآخرين واختبار أمور جديدة
 - الرحمة
 - تقدير الآخرين

المعرفة

المجالات التالية من المعرفة أساسية وعلى الميسر أن يتدرّب في:

- طريقة تعلم الكبار
- مراحل يوموجا الأساسية
- وسائل التخطيط
- وسائل التقويم والمراجعة
- مبادئ لتنمية الجماعة والتي تضم الحديث عن فيروس نقص المناعة البشرية والكتوارث
- يمكن للأشخاص العاملين معًا كمجموعة أن ينجزوا أشياء لا يحلم فرد يعمل وحده أن ينجزها ”
- فرانكلين روزفلت

كيفية تجنيد ميسرين وتدريبهم

يتناول هذا القسم كيفية إيجاد ميسرين يوموجا وتوفيقهم وتدريبهم. الأمر الحرج في اختبار ميسرين جدد هو العثور على أناس ب موقف صحيح وحماس للمشاركة في مساعدة جماعتهم. التدريب على المهارات مهم جداً، ويجب تطبيقه عملاً سواء في ورشة عمل أو من خلال مراقبة الميسرين الخبراء في العمل في الجماعة.



١. دور الميسر

الميسر هو الشخص الذي يعمل مع الكيسيسة المحلية والجماعة على المستوى الفردي لتسخيرهم خلال مراحل يوموجا.

قد يكون من خارج الجماعة، أو يكون شخصاً موهوباً ولديه مصداقية من داخل الجماعة

٢. اختبار الميسرين

فيما يلي بعض الخصائص الرئيسية والمهارات الازمة التي يجب أخذها في عين الاعتبار عند تجنيد الميسرين

قبل للتعلم

رجيم

متواضع

اجتماعي

خصائص الميسر الجديد

مطبع

تحترمه الكيسيسة
والجماعة

مشبع

شامل

صبور

يقبل الآخر

واثق

مرن

”يجب أن تكون التغيير الذي تمنى أن تراه في العالم.“

المهاتما غاندي

نشاط للتفكير في الموقف والتعاون

إبن ما عندك

هذا التمرن يساعد المجموعة على البحث عن مواقف التعاون والتواصل وقد يكون ممتعًا للغاية.



تعليمات

١. قبل هذا النشاط، سوف تحتاج أن تجتمع صناديق قيادة ملية بأشياء مثل: قطع قديمة من القماش والورق والألياف والأدوات والعصي والجارة والزجاجات إلخ... وعلى كل صندوق أن يحتوي على نحو ١٥ قطعة أو أكثر، وأن يكون مختلفاً عن الصناديق الأخرى، كما يجب أن يكون هناك صندوق واحد لكل ٥ أو ٦ مشاركين

٢. عندما تبدأ النشاط، إشرح أن واحداً من المجموعات في التطوير هو تطبيق التعاون عملياً، وأنه بدلًا من إقامة مناقشة حول التعاون، سيسجّلهم هذا النشاط على التعاون الفعلي.

٣. أطلب من المشاركين أن ينقسموا إلى مجموعات من ٥ إلى ٦ أشخاص وأن يذهبوا ويقفوا حول واحد من الصناديق

٤. ثم يتم إعطاء التعليمات:

أ. لكل مجموعة صندوق من الأشياء، مهمة كل مجموعة أن تبني شيئاً ذات معنى - قد يكون رمزاً أو شيئاً حقيقياً.

ب. على أفراد المجموعة الواحدة أن يحملوا بصمت ولا يُسمح لهم أن يكتبوا الملاحظات لها عليهم إيجاد طرق أخرى للتواصل مع بعضهم البعض.

ج. يُسَمح لهم أن يضيّعوا ثلاثة أشياء من خارج الصندوق إلى الاعتراض.

د. سيتم منح جائزة للمجموعة التي تبني الشيء الأكثر إبداعاً ووضحاً.

هـ. لديهم ١٥ دقيقة لإتمام المهمة.

٥. بعد إعطاء التعليمات والإجابة عن الأسئلة المطروحة، أشر عليهم بالبدء.

٦. بعد ١٥ دقيقة، أوقف النشاط.

٧. أطلب من الجميع أن يذهبوا في جولة إلى المجموعات الأخرى لينظروا في ما قد تم بناؤه، ورؤيه ما إذا كانوا قادرين على التعرف على ما قد يُبني.

٨. ثم يكون التصويت بالتصفيق ولا يمكن لأي فريق أن يصفق لعمله الخاص، المجموعة التي تحصل على أعلى درجة تصفيق تفوز بالجائزة.

٤. تطوير مواقف تيسير من خلال التدريب

الصفحة المفتوحة للمسير هو أن يأخذ الموقف الصحيح الذي به يساعد الجماعة على اكتشاف قدرتها على تلبية احتياجاتها الخاصة بمواردها الخاصة، وهذا يتطلب صبراً والتزاماً إلى أن يرى نتيجة، ويطلب أيضاً احتراماً للأفراد بغض النظر عن خلفياتهم ومعتقداتهم.

من المهم عند تدريب ميسرين جدد أن تأخذ وقتاً للتفكير في الموقف المختلفة المطلوبة لتسكين وقوية الكنيسة والجماعة.

استخدام الكتاب المقدس لاستكشاف المواقف

دراسات الكتاب المقدس الواردة في دليل المسير توفر مورداً ممتازاً لمساعدة الميسرين الجدد على التركيز في المواقف الأكثر ملاءمة.

بالنسبة للكبار، الذين اختبروا فقط التعليم التراكمي في الكنيسة، والذين يفترضون أنه الموروث الذي يقدمه الكتاب المقدس، سيكتشفون نهج يسوع الخاص في التيسير الذي سيكون مفهلاً للغاية لهم، وخير مثال على ذلك دراسة كتابة ترجمة يسوع في لقائه مع المرأة السامرية على البر (يوحنا ٤: ٢٦-٤١)، يمكنك أن تجد هذه الدراسة في دليل المسير، أو يمكنك استخدام الدراسة الكتابية التالية:

دراسة كتابية: يسوع يفسّل أرجل التلاميذ

١٥-١٢: إقرأ يوحنا

١. عند العمل مع فريق، ما هي بعض المواقف التي قد نواجهها والتي تتطلب منها أن نظهر خالطاً تواضع المسيح في غسل أرجل التلاميذ؟

٢. ما هي المهام التي يجب أن تنهيًّا القيام بها؟

٣. في مساعدتنا في تطوير الناس، كيف ينبغي أن تتواضع؟

٤. كيف يمكننا تشجيع الذين يفتقرُون إلى الثقة لأن يشاركون بشاعرهم وأفكارهم؟

٥. كيف يمكن تطبيق الدرس المستفاد من هذه الدراسة على كيفية الاصغاء إلى الأشخاص وتقديرهم؟

للتفكير

المجموعة لا يمكن أبداً أن تصبح جماعة إلا إذا طرحت عادة إصغاء الواحد للآخر بكل احترام.



دورة تعليم الكبار هي أداة مفيدة لمساعدة الجماعات على التفكير في تجربتهم. ويمكن تطبيق هذه الدورة على مجموعة من التضاميات على سبيل المثال، يمكن للأحاجن أن يسأل الجماعة أن يذكروا في تجربتهم بعد الطوفان، وفي الخطوات العملية التي يمكن أن يخوضها العمل الأشياء بشكل مختلف المرة القادمة.

مراحل يوموجا ووسائل فريق العمل

استخدم دليل الميسر لتدريب ميسرين جدد في مراحل يوموجا الرئيسة، كذلك الوسائل المختلفة التي تحتاجها لكل مرحلة. وأفضل طريقة للقيام بذلك هو أولاً بابطاء لمحنة عامة عن العملية بأكملها، ثم تجزئتها لأقسام صغيرة. من المهم حقاً الاتجاه فقط عن الوسائل، ولكن أن تدع كل من الميسرين يستعملها ويريها الآخرين. هناك برامج تدريبية في الصفحات ٤٣-٤٢ قد يساعدك في وضع هيكلية للمورات.

التخطيط والإشراف

الالتخطيط والإشراف هي مفاهيم يصعب على الناس جداً أن يفهموها. لذا من المهم حقاً أن تأخذ وقتاً طويلاً لتأكد من أن الميسرين قادرون على تطبيق هذه المعرفة في مواقفهم الخاصة. استخدم دليل الميسر لتدريب ميسرين جدد في هذه المجالات.

- هل أحذثأ أي فرق؟
- ماذا قمنا بما نوينا عمله؟
- هل استخدمنا وقتنا وموارينا بشكل فعال؟



أسئلة المناقشة

١. ما الذي ساعد التعاون في مجموعتك؟
٢. ما الذي أعاك التعاون في مجموعتك؟
٣. هل مرت أوقات شعرت خلالها بالإيجابيات؟
٤. لماذا شعرت بذلك؟
٥. ماذا الذي كان يمكن الفريق أن يعمله لمساعدتك على العمل بشكل أفضل في المجموعة؟
٦. ماذا تعلمت عن التعاون؟
٧. هل تحدث هذه الأشياء في الحياة اليومية؟ كيف؟
٨. بأي طرق يمكن التغلب على هذه الصعوبات؟

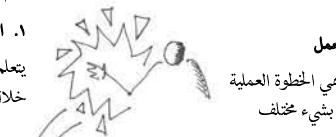
٥. تطوير معرفة التيسير من خلال التدريب

دورة تعلم الكبار

على الميسرين أن يعلموا بأن عملية يوموجا تقوم على العمل مع الجماعة، وليس للجماعة. قبل العمل مع الكتيبة والجماعة، على الميسرين أن يكونوا واعين ل كيفية تعلم الكبار.

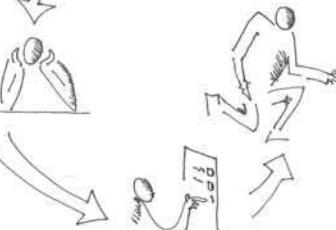
١. التجربة

يتعلم الناس بشكل أفضل من خلال تجربة يفكرون فيها.



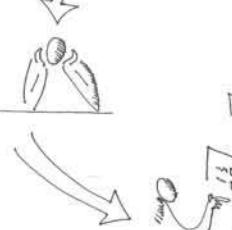
٤. العمل

هذه هي الخطوة العملية للقيام بشيء مختلف



٢. التفكير

بعد التجربة يتأملون بما شعروا بحياتهم وقد تعني لهم في المستقبل.



٣. التحليل

التحليل يبحث في الخيارات والحلول العملية للقيام بالأشياء بطريقة مختلفة المرة القادمة

مهارات الإصغاء

جزء أساسي من يوموجا هو إعطاء الثقة للناس ليصدقو أن تخبرتهم وأفكارهم قيمة وتستحق الإصغاء. لذا بالإصغاء الجيد هو جزء أساسي من دورك.

عادات إصغاء ضعيفة

كمجموعة، فكروا بأمثلة لعادات إصغاء ضعيفة ثم انظروا الأمثلة أدناه وتناقشو في كيفية معالجة عادات الإصغاء الضعيفة.



(I) الإصغاء الداخلي والخارجي

معظم الناس يفكرون أربع مرات أسرع مما يتكلمون. لذا عندما يصفون يكون عندهم وقت إضافي للتفكير، وهذا يعني أنه لدتهم الفرصة للبدء في التفكير في قضايا لا علاقة لها بالموضوع وبذلك يفتقرون جزءاً ماقبل.

(II) الإصغاء الناري

بعض الكلمات أو العبارات تدفعنا إلى رد فعل فوري وعاطفي فنأخذ الكلمة خارج سياقها ونتوقف عن الإصغاء

(III) الإصغاء بذهن متغلق

يمكننا بشكل سريع جداً القفز إلى استنتاجات حول ما قبل فنقول: "القد سمعت كل هذا من قبل... هذا سيكون ملماً... أنا أعرف أكثر مما يعرفون" ونغلق ذهننا عمّا يُقال.

(IV) إصغاء بثغر الاستيعاب

عندما يكون الموضوع معقداً جداً أو مربكاً، يتوقف المستمع عن الإصغاء.



نشاط تشكيلي

أسأل ميسرين أن يلقinya نظرة على عادات الإصغاء الضعيفة ثم يقيما محادثة مع بعضهما، على أن يبيّن أحدهما عادات الإصغاء الضعيفة، إجراء مناقشة مع المجموعة حول التبليطية. يمكن أن تطلب منهم أن يكتبوا الاتحة بصفات المستمع السيئ، ثم كتابة الملاحظات على ورقة كبيرة. ثم يمكن مناقشة كيفية التعامل مع الواقع التي تحول دون الإصغاء الجيد.

٦- تطوير مهارات التيسير من خلال التدريب

أهم مهارات التيسير مندرجة أدناه ومن المهم أن تأخذ وقتاً لمساعدة الميسرين حتى يصبحوا واثقين في هذه المجالات. عند تعليم المهارات من الميدان نذكر أن الناس يصعبون واثقين من مهارة ما بعد أن يحاولوا ممارستها خمس أو ست مرات. ومن المفيد أيضاً أن يقضى الميسرون الجهد وقتماً مع ميسرين آخرين خبرة منهم حتى يتمكنوا من رؤية المهارات الأساسية تمارس عملياً. إذا لم يكن ذلك بالإمكان فالخطوات التالية ستكون مفيدة لتعليم المهارات:

١. اشرح غرض وقيمة المهارة.



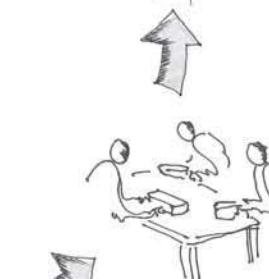
٢. اعرضها



٣. راجع العمل وقيمه



٤. اشرح غرض وقيمة المهارة.



٥. راجع العمل وقيمه



٦. اشرح غرض وقيمة المهارة.

للحصول على أقصى استفادة من يوموجا من المهم تطوير مهارات الإصغاء ومهارة طرح الأسئلة المفتوحة، وضمان مشاركة جيدة، فضلاً عن الأفعال التطبيقية.

نشاط الثنائيات

قسم المجموعة اثنين اثنين واطلب من كل شخص أن يكتب سؤالاً يساعدهم في الحديث عن أحداث نهاية الأسبوع الأخير. ينبغي على الشخص "أ" أن يطرح السؤال على الشخص "ب" وأن يعطيه مدة دقيقة لبيكال، ثم يعطي الشخص "ب" رأيه في السؤال المطروح وما إذا ساعدته على فتح المحادثة أو إغلاقها. ثم يقوم الشخص "أ" بتلخيص ما قاله الشخص "ب". ثم تكرر هذه العملية مع عكس الأدوار ويقوم الثنائي بنقل انتباعهم لكل المجموعة عن الدروس المستفادة.

استلة جماعة الثنائيات

هذا النشاط هو جيد لممارسة مهارة طرح الأسئلة المفتوحة. نطلب من الناس أن يعملوا في الثنائيات لوضع استلة يطرحها أحدهما على الآخر في المجموعة، والأستلة هي لمساعدتهم على معرفة المزيد عن آراء شخص في جماعتهم وفيما يلي بعض الأمثلة عن الأسئلة المفتوحة.

- من هم باعتقادك أكثر الأشخاص ضعفاً في جماعتنا؟
- من هي باعتقادك أهم ضغوط الحياة في جماعتنا؟
- أين يذهب معظم الناس للاسترخاء؟
- متى يستعد الناس لمساعدة بعضهم البعض؟
- كيف تتصرف عندما تعيش وحيدة؟
- لما يترك كثيرون المدرسة؟

إليك بعض الأمثلة من الأسئلة المغلقة :

- كم عدد الأطفال الذين يعيشون في الشارع؟
- هل شعرت بالإسلام؟
- هل تعتقد أن مثل هذه النظرة غير مسؤولة؟

أنواع مختلفة من الأسئلة قد تكون مفيدة في أوقات مختلفة. هناك أوقات تكون فيها الأسئلة المغلقة مناسبة، على سبيل المثال، عندما تحاول توضيح شيء ما، ومع ذلك، في المراحل الأولى من المحادثة، تكون الأسئلة المفتوحة ضرورية لهم آراء الناس حول موضوع ما.

أسأل كل ثنائي أن ينضم الثنائي آخر. شخص واحد من الثنائي "أ" ينبغي أن يطرح أسئلته لشخص من الثنائي "ب". وعلى الآخرين أن يلاحظوا وقوع الأسئلة وأسلوب المسائل في الإصغاء.

بعد ٥-٤ دقائق، ينبغي على الفريق أن يتوقف ويناقش مدى ملاءمة وفعالية الأسئلة. ويمكن أيضاً أن تُعطى الملاحظات على أسلوب المسائل في الإصغاء، ثم تكرر هذه العملية مع واحد من الثنائي، "ب" يطرح الأسئلة على واحد من الثنائي "أ".

ويمكن للمجموعات أن ينقلوا لكل الحاضرين الدروس التي تعلموها كما يمكن للبيسير أن يضع قائمة بالأسئلة الجيدة التي طرحتها المجموعة.

إليك بعض الأفكار لمساعدتك على تطوير مهارات الاستماع الجيد:

مهارات الاستماع غير لفظية

- إجلس بشكل زاوية (الأنها أقل رسمية)
- حافظ على موقف منفتح (ما يسمع المتكلم على فتح قلبه)
- هز رأسك (تبين اهتمامك بما يقول)
- أنظر إلى عين المتكلم (إذا لم تفعل، قد يظن المتكلم أنك غير مهم بما يقول)
- استرخ (الستمع المنور يوتر المتكلم).

مهارات كلامية لفظية

- شجّع (أرى... أتفه... هذه نقطة جيدة)
- تخيل نفسك مكانه (أصور أنه كان صعباً عليك)
- استوضح (هل يمكنك أن تكرر ما قلته؟... لست متأكداً من أنني فهمت ما تقصده بالضبط)
- عبر عما فهمته (ما فهمته منك هو أنك تقول...).



طرح أسئلة مفتوحة

طرح أسئلة مفتوحة يمكن من الحصول على المزيد من المعلومات عكس الأسئلة المغلقة التي تتطلب مجرد الإجابة بنعم أو لا. وهذا صحيح خصوصاً عندما تريد أن تعرف رأي شخص في شيء ما.

أسلوب اليد

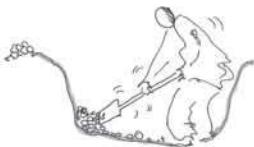
وسيلة جيدة لتذكر طرح الأسئلة المفتوحة هي التفكير في كل إصبع في اليد على أنه نوع مختلف من الأسئلة المفتوحة.



النشاط التالي يساعد الناس على تطوير هذه المهارة، وكذلك مهارات الاستماع اللفظية وغير اللفظية.

تسير المناقشات الجماعية

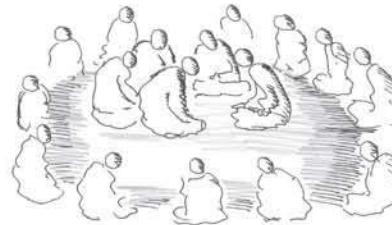
المناقشات الجماعية ذات القيادة الجديدة يمكن أن تتعقب في التضارب أكثر من أي عدد من الأحاديث الفردية مع الناس، والتتأكد من أن كل الجماعة حصلت على فرصة المشاركة مهم جداً ويعبر مهارة حقيقة الشاطئ التالى سيساعدان على تطوير مهارات التيسير.



١. نشاط "الذباب على المدار"

إبدأ هذا النشاط بالتفكير في سؤال "ما الذي يصنع ميسراً جيداً؟" أكتب كل الأفكار حتى يراها الجميع. إشرح أنه على المجموعة أن تمارس هذه المهارات في الشاطئ. إشرح أن كل شخص بدوره سيُسر نقاش حول موضوع تختاره المجموعة.

قسم المجموعة إلى مجموعتين، على أن تكون واحدة أصغر من الأخرى، وادع المجموعة الصغيرة لتشكيل دائرة داخل المجموعة الأخرى. عين ميسر لمدة عشر إلى خمسة عشر دقيقة واطلب منه أن يقود المناقشة. على أفراد الدائرة الخارجية أن يتقدلوا دور المعلمين ورأيهم في الأمور التي سارت على ما يرام والأمور التي تحتاج إلى تحسين. ثم ادع الشخص التالي لتسهيل نفس الموضوع أو موضوع جديد. إذا كان هناك وقت شكل مجموعة جديدة من أفراد الدائرة الخارجية.



٢. نشاط تسير المضلات

قسم المجموعة الكبيرة إلى مجموعات صغيرة من خمسة أو ستة أشخاص. اطلب من كل مجموعة بدورها أن تقوم بتشكيل واحدة من المضلات التالية وينبغي على بقية المجموعة فيما بعد أن يناقشو كيفية التعامل مع وضع كهذا.

- كيف يمكنك من بعض الناس من الاستحواذ على الحديث؟
- كيف يمكنك تشبيح النساء الصامتين على المشاركة؟
- كيف يمكنك أن تجعل صوت النساء مسموعاً وأخذوا على محل الجدي في الأماكن التي يهتمن فيها أي الرجال؟
- كيف يمكنك أن تجعل صوت الأطفال مسموعاً وأخذوا على محل الجد؟
- كيف يمكنك المحافظ على النقاش في مساره الصحيح حتى لا يخرج عن الموضوع؟
- ما هي أفضل طريقة لتلخيص ما وصلت إليه المناقشة؟

مهارات إضافية

هناك عدد من المهارات التي لم يتم ذكرها أعلاه لكنها موجودة في دليل الميسر ولها علاقة بالتحليل والإشراف والتنظيم. من المهم ممارسة هذه المهارات مع الميسرين قبل العمل مع الجماعة. ومن المهم أيضاً، مع أي من هذه المهارات، أن يكون لديهم وقت للتفكير في كيفية مكين القيام بالعمل على نحو أفضل.

للمزيد من المعلومات حول مهارات التيسير، انظر إلى كتاب التطبيقات الخاص بمهارات التيسير على www.tearfund.org/tilz.



نصائح مفيدة لضمان مشاركة فعالة

- استخدم أنواع مختلفة من العمل الجماعي للمناقشات الجماعية، مثل المجموعات الصغيرة، مجموعات المصلحة المشتركة، العصف الذهني والدراما.
- قسمهم إلى مجموعات بحسب السن أو الجنس. اطرح على المجموعات الأسئلة نفسها ثم اجمعهم معاً من جديد.
- استخدم تقنيات مختلفة للسيطرة على الذين يميلون للتكلم كثيراً على سبيل المثال، يمكن للشخص الذي يريد أن يتكلم أن يجعل عرض ما تتفقون عليه.
- تأكد عندما تطلب من الجماعة جمع المعلومات، أن تقوم الفئات المهمة مثل النساء بالمشاركة في جمع وتوفير المعلومات.
- تأكد من أن آراء الأطفال والشباب مسموحة وذلك بتخصيص مجموعات مناقشة خاصة بهم وبالنهاية إلى المدارس، وأندية كرة القدم إلخ
- أطلب من المجموعة أن تعرض وتشارك بالمعلومات مستخدمة الرسم أو الرسوم البيانية أو المساعدات البصرية.
- قسم المجموعة إلى مجموعات صغيرة لتشجيع الأعضاء الشجعان على المشاركة.
- استخدم المناقشة الجماعية والأنشطة التي تسمح للناس في المشاركة بفعالية في عملية التعلم.
- أطلب من المجموعة أن تتفق على بعض القواعد الأساسية بحيث يشعر كل شخص بحرية المشاركة بأفكاره.
- أعطِ مهام خاصة للأشخاص المهمين لإعطاء مساحة لآخرين للمشاركة.

٨. تنظيم تدريب للميسرين

إحدى الطرق الأكثر فعالية لتدريب ميسير يوموجا هي التالية:

- المدرب يدرب الميسرين في مرحلة واحدة من يوموجا
- المدرب يسهل العملية في واحد أو اثنين من "جماعات التدريب"، مشركاً الميسرين في هذه العملية.
- يعمل الميسرون بعدها بشكل مستقل أو في شرائط في جماعات أخرى، ويطبقون ما تعلموه.
- يعود الميسرون مع المدرب بعد بضعة أسابيع للتفكير في كيفية سير الأمور، في ما تعلموه، في ما سار على ما يرام، وما كان يمكن أن يكون أفضل، والاتفاق على كيفية تعديل هذا النهج.
- بعدها يدرب المدرب الميسرين في المرحلة الثالثة ليوموجا، والدورة تتكرر حتى يتم إكمال كل المراحل.



نحو مثل هذا هو يستغرق وقتاً، وقد يكون مكلفاً، مع الكثير من مصاريف ورش العمل والسفر. لكن الميزة هي أن الميسرين يتعلمون خلاه وترى دينتهم بأنفسهم! إذ يرون العملية تجري أمامهم وهم يجربونها بأنفسهم كما أن هناك من يساعدهم على التفكير في تجربتهم. وهي تعني أيضاً أن المدرب بإمكانه أن يقترب جيداً كنامات الميسرين المختلفة، ويمكن له أن يوفر دعماً إضافياً عند الحاجة.



٧. تقويم حاجات الميسرين للتدريب

يمكن استخدام الجدول التالي لتقويم تقدم الميسرين الجدد فضلاً عن استخدامها ككتمة تجمع كل ما يبغي أن يشمله تدريب الميسرين.

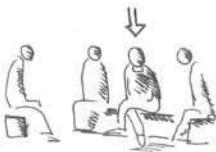
الموقف	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
أنا أزيد أن أتعلم أشياء جديدة				
أنا منفتح للتغيير				
أنا أشتق على المهمشين والضعفاء				
أنا أتعلّم إلى لُرّ شلل الجميع بصرف النظر عن جنسهم أو عرقهم أو سنتهم				
أنا أطلع إلى دعم الناس في ما يفعلونه، وفي إثبات نفسيهم				
أنا صبور وواسد				
أنا أفتقر مساعدة الآخرين				
المعرفة				
فهي لدوره تعلم الكبار				
فهي الدليل الأساسية ليوموجا				
فهي لاستخدام الأنشطة				
فهي لاستخدام مختلف وسائل التخطيط				
فهي لتنمية ووسائل المراجعة				
فهي للكيفية تقطيم الاجتبايات				
المهارات				
قدري على التخطيط مشروع				
قدري على ضمان مشاركة المجموعة				
قدري على طرح الأسئلة المفتوحة				
قدري على الإصغاء				
قدري على قيادة دروس كتاب مقدس				
قدري على أن أكون مندوبياً				
قدري على قيادة أجيحات				
قدري على جمع وتحليل المعلومات				
قدري على تلخيص أفكار الآخرين				
مهاراتي في التواصل				
مهاراتي في التقديم				

صفحة	ورشة العمل الثالثة: "التحطيط للعمل والتلليم الذاتي"	الخطوط العريضة لتدريب ميسرين على
١١٣	اليوم الأول دراسة كتابية مراجعة التطورات منذ الورشة الأخيرة	فيما يلي الخطوط العريضة للأربعة ورش عمل لتدريب الميسرين. في الوضع المثالى يجب أن يفضل بين الورشة والأخرى شهران أو ثلاثة بحيث تتاح الفرصة للميسرين أن يطبقوا ما تعلموه ولكن يمكن القيام بذلك لأن يرافقهم ميسر أكثر خبرة الصفحات أدناه تشير إلى رقم الصفحات في دليل الميسر ما عدا التي تحمل هذه الإشارة* والتي تعنى أنها موجودة في دليل المنسق.
١١٠	نظرة عامة على تحطيط العمل حلم أحلام	ورشة العمل الأول: "نقل الرؤية للكبيسة وتجبيها"
١١١		اليوم الأول: نظرة عامة على يوموجا ما هو التيسير وماذا هو مهم؟ دراسات كتابية لنقل الرؤية للكبيسة مهارات التيسير
١٢٠	اليوم الثاني دراسة كتابية	اليوم الثاني: دراسات كتابية عن استخدام مواردنا المائية مجموعة عمل لتطبيق الدراسة الكتابية
١٢٦-١٢٢	التحطيط لأدوات العمل خلاصة مهارات التيسير	٣٩٠-٣٤
٣٩٠-٣٤	العمل ضمن مجموعة لـتحطيط استعراض اليوم اليوم الثالث دراسة كتابية	٣٩٠-٣٤
١٣٥	أساليب الإشراف والتقييم العمل ضمن مجموعة وخطة العمل	٤٣-٤٠
٨٩٠-٦١، ١٣٩-١٧	ورشة العمل الرابعة: "البدء بالعمل" اليوم الأول: دراسة كتابية	٤٦
١٣٥	استعراض التقدم المحرز منذ الورشة الأخيرة استعراض واختيار وحدات "البدء بالعمل" العمل ضمن مجموعة في الوحدات المختارة	٤٨-٤٧
١٥٣-١٣٣	اليوم الثاني دراسة كتابية: خوار المنسق العمل ضمن مجموعة في الوحدات المختارة تفكير وتعلم	٤٩
١٥٣	خلاصة مهارات التيسير اليوم الثالث دراسة كتابية: خوار المنسق	٣٧٠-٣٤
٣٩٠-٣٤	العمل ضمن مجموعة من أبيل وحدات مختارة ١٥٣-١٣٣	٥٣
١٥٥، ٦١-٨٩*	الإشراف والتقييم مهارات كتابة التقارير خطة العمل	٦٢-٦٠
١٦٤		اليوم الأول: استعراض ما قام به المشاركون منذ الورشة الأولى نشاطات -- "بدء إطلاق النار" و "عيور النهر" كيف ينبغي لنا أن نعمل في جماعات؟ دراسة كتابية عن السامرى الصالح "٥٩"
		اليوم الثاني: وصف أدوات جماعتنا دراسة كتابية جمع أدوات المعرفة تسجيل وعرض المهارات اليوم الثالث: طرق التحليل وتحديد الأولويات دراسة كتابية استعراض من يفعل ماذا في برنامج يوموجا خطة عمل

٩-القضايا المتعلقة بالتسهير

هل يمكن لقادة الكنيسة المحلية أن يكونوا ميسرين؟

هناك مزايا وعيوب لرعاية الكيسة المحليين أن يكونوا ميسرين ومن الجيد أن نأخذها بعين الاعتبار قبل أن نقرر ما إذا كان ينبغي أن يشاركونا بهذا الأسلوب.



عيوب	مزاجاً
- يمكن أن تضع حداً لإقبال الجامعة أو أعضاء الكليات الأخرى إذا ارتبطت العملية براعي كبيسة معينة.	- هم يعيشون ويعملون في المجتمعة وستكون علاقتهم مبوبة على قاعدة الثقة.
- يمكن أن تؤدي إلى تضارب في المصالح فيما يتعلق بالوقت الذى يتبلغ أن يستمررنه في يومواً والذى يتعارض مع عيلهم الرعوي.	- سيم احترام قادة الكبيسة الذين يتحلون بالتزاهة ما يساهم في قبول العملية.
- بعض قادة الكبيسة اعتادوا على التواصل بشكل تراتبي، وربما يجدون صعوبة في أن يكونوا ميسرين، ويدربوا آخرين.	- قد يضمنون استمرارية التزام الكبيسة في هذه العملية.
- انتقال رعاية من كبيسة لأخرى قد يجعل استمرارية العملية صعبة للغاية في بعض المذاهب.	- المهارات التي يكسسوها تعود بالفائدة على كل الكبيسة وعلى الجامعة - ويمكن أن يكونوا أكثر الأعضاء شائقة في الجامعة

إذا لم يكن راعي الكنيسة ميسراً، سيكون من المهم جداً إشراكهم بطريق آخر، لا سيما في المراحل الأولى من تحرير الكنيسة المحلية.

١- قائمة مرجعية لتقدير مهارات التيسير وتطويرها

هذه القائمة المرجعية للتقييم الذي تساعد في عملية التفكير. ويمكن العثور عليها في دليل الميسر وستكون جيدة لتشجيع الميسرين على استخدامها بشكل مستقيم لمساعدتهم على التفكير ملياً في ما يقumen به، والتعلم من التجربة الماضية وتحسينها.

- كيف يمكنني جعل الناس يشعرون بالراحة والترحيب؟
- هل كانت المعلومات التي شاركت بها مناسبة لاستخدامها المجموعة؟ كيف يمكنني تغييرها بحيث تكون مناسبة للمجموعة؟
- كيف أشجع الأعضاء المادين في المجموعة على المشاركة؟
- كيف أتعامل مع اختلافات الرأي؟
- كيف أتعامل مع الناس الذين يهمنون على مناقشة المجموعة؟
- كيف يمكنني الرد على أسئلة أعضاء المجموعة؟ هل كنت قادرًا على إجابتهم؟ إذا لم يكن كذلك، كيف يمكنني أن أجده المزيد من المعلومات التي تساعدي في التعامل مع أسئلتهم في المستقبل؟
- كيف بدأت المناقشة؟ كيف يمكن بدءها بشكل أفضل؟
- كيف أشجع على المزيد من المناقشة؟
- كيف تعاملت مع القضىيا الحساسة؟
- هل وصلت بالمناقشة إلى نتيجة مرضية؟ كيف لي أن أقوم بها بشكل أفضل؟
- كيف تأكيدت من أن أفكار المجموعة سُجلت لاستخدامها في المناقشات المقبلة، أو في التخطيط أو في المشاركة مع الآخرين؟
- هل قام أعضاء المجموعة باتخاذ آية قرارات بشأن كيفية تطبيق الذين تعلموه عملياً؟ إذا لم يكن كذلك، كيف يمكن أن أشجع هذا؟
- ما المعلومات الإضافية أو ما هي المنشقة التابعة التي تحتاجها لمعالجة الآراء والمواقوف التي سُطرت في الموضوعات التي نوقشت؟...

مكافأة الميسرين

قد يكون من الصعب أن تقرر ما إذا تدفع مقابلة للميسرين أو تتوقع منهم أن يقدموا وقتهم طوعاً. كل سياق يتطلب استجابة مختلفة قليلاً وفيما يلي بعض الأمثلة عما قامت به الهيئات والكتائب الأخرى:

• تم تشجيع الجماعة المحلية على التفكير في سبل يمكن من خلالها تقديم الدعم المالي للميسر مقابل الوقت الذي يضعه أو تضنه في هذه العملية. قد يكون ذلك هدية عينة، مثل كيس ذرة على سبيل المثال.

- قدمت المنظمة للميسر دراجة لتسككه من الوصول إلى الجماعة بسهولة، وأن يمضي وقتا أقل في السفر.

• تسد المنظمة كل تكاليف السفر والإقامة وتعطي مكافأة صغيرة مقابل الوقت الذي يعطيه الميسر في هذه العملية.

- لا تدفع المنظمة للوسطاء الذين يتذربون أو يعملون في جماعتهم ولكنها تدفع للميسرين الذين يذربون آخرين أو يعملون في جماعات أخرى. (هذا المكافأة للميسرين الذين يستمرون في العمل مع يوموجا، ويشعرون آخرين على الالقاء بهم)

• تقدر المنظمة عمل الميسرين لذريوفوضونهم في خدمات كنسية خاصة، ويعنونهم شهادات حين يكملون تدريبهم، ويتم ذكرهم وإجراء مقابلات معهم في النشرات والتقارير الدورية.

- قد تطلق المنظمة موظفيها ليعملوا كميسرين ويستمروا في الحصول على رواتبهم العادية.

• حتى ولو أخذ الميسرون أجراً، من لهم أن يقدروا ويقدّر عملهم. الميسرون هم مفاتيح خدمة يوموجا وإن كانوا مقبلين على العمل ومحتملين ويشعرون بالتقدير والدعم يمكن أن يحدو اتفقاً كبيراً في البرنامج بالكلمة.

أفكار ختامية حول التيسير**التيسيـر هو حـول :**

- ضمان أنه لكل شخص صوت
- تمكين كل شخص من اكتشاف إمكاناته
- ضمان أن الجميع نالوا تقديرًا لمشاركتهم
- تمكين الجميع على العمل معاً للتتصدي للمشاكل المشتركة

"ذهب إلى الناس،
عيش منهم،
تعامل منهم،
نحبهم.
نببدأ في ما يعرفونه،
بني مما لديهم،
ولكن مع أفضل القادة،
عندما يتم العمل،
تكون المهمة أجزء،
وسوف يقول الناس،
لقد فعلنا ذلك بأنفسنا".

لاؤ تسو، الصين ٧٠٠ ق.م.



٤. كيفية إدارة يوموجا



١- كيفية مراقبة الميسرين وتدريبهم

الميسرون يحتاجون إلى دعم ومتانة متميزة. قد يكون من المهم أن يقعوا في عادات سليمة، مثل القيام بالتدريس بأسلوب تلقيني بدلاً من تبصير مجموعات. كما يمكن أن يكونوا غير واعين للقصور المحتملة في إشراك المرأة في المناقشات. لذا يحتاجون لشخص آخر يساعدهم على ملاحظة الأمر.



هذا النوع من الدعم يمكن أن يوفر زميل ميسر أو منسق يوموجا.

تقديم الدعم من قبل زميل ميسّر

قد يكون من المفيد جداً ربط الميسرين في مجموعات صغيرة من ٣ إلى ٤ أفراد في المنطقة المحلية، وبينهم تشجيع الميسرين في هذه المجموعات على أن يزوروا جماعات بعضهم البعض بالظامآن وأن يراقبوا أحدهم الآخر أثناء تسيير يوموباً، وبذلك، يمكن لكل ميسر الحصول على رحود فعل لا تقدر بثمن من أقرانه. كما أنه يمكن لهم فرصة المشاهدة والتعلم من الآخرين عن كيفية التيسير.

استخدام نموذج التقييم الذاتي في دليل الميسر يساعد الميسرين في مراقبة بعضهم البعض وإبداء الرأي..



کیفیۃ ادارۃ یوموجا

مقدمة

كمنسق للبرنامج، يمكّن ووضع الكثير من الجهد والطاقة في بداية يوم جما لإنشائها، وتحديد الكائش والجماعات المناسبة، وتحبيب وتدريب ميسرين. مرة بدأ الميسرون بالعمل، من المغربي أن تجلس وتأخذ قسطاً من الراحة. لكن ينتَج التجارب أن مستوى مشاركة المنسق الذي يستمر في عدم ومراقبة الميسرين والجماعات، أمر لازم لتحقيق النجاح العام للبرنامج.

يبين الرسم أدناه المجالات الخمسة التي على المسق أن يعيها الإدارة يوموجا إدارة فعالة. خلال دورة يوموجا ستتطابق هذه الحالات دعماً بدرجات متفاوتة.

الكتائب

- إجمع بالنظام تقارير من كل الجماعة.
 - أعطِ التقارير النهائية والموقعة معاً للمتربيين إذا لزم الأمر.
 - ضمان ملكية يوموجا للقيادة.
 - ضمان أن تبني الكنائس علاقات جيدة مع جماعاتها.



الميسرون

- مراقبة نوعية التيسير
 - التدريب والتوجيه

عملية يوم وجهاً

- تأكيد أن المادة مناسبة.

• انظر إلى المجالات التي

- تحتاج إلى إعادة نظر وإعادة
تدعيم.

• تأمل في كيفية تكرار

- ## عملية يوموجا وتطبيقاتها في جماعات أخرى

٤- تقديم الدعم لمبادرات الجماعة

هناك ثجوية مشركة لمنسقي يوموجا وهي أنهم يضعون الكثير من الجهد في التأكد من المراحل الأولية ل يوموجا لتسير الأمور جيداً مما يقودهم إلى استغاثة طاقتهم قبل أن يأتي الوقت الذي فيه يدعمون الجماعة في تنفيذ المشاريع. ومع ذلك، هذا جانب حيوي من جوانب العمل، والجماعات لا تزال تتطلب الكثير من الدرب والنصائح والدعم والتوجيه في هذه المرحلة.

فيما يلي ثلاثة طرق يمكن للمنسقين من خلالها أن يوفروا الدعم للجماعات في مرحلة التأسيس :

تقديم المشورة المتخصصة

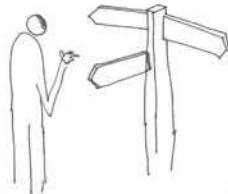
مرة حدثت الجماعات القضائية التي يريدون معالجتها في موقعهم، أو اتخذوا قراراً بشأن مبادرات يريدون القيام بها، من المفيد جداً أن نساعدهم للوصول إلى معرفة متخصصة. فعلى سبيل المثال، مشورة الاختصاصي حول بناء آبار المياه، عندما تقتربن بالمعونة المحلية والمملوكية، تضمن نجاح المبادرات كما تضمن عدم تكرار الأخطاء التي ارتكبت في الجماعات الأخرى.

يمكن الوصول إلى المشورة المتخصصة من خلال العاملين في مجال الإرشاد الحكومي أو هيئات أخرى أو أفراد الجماعة المدربون. وهناك أيضاً العديد من الكتب التي تقدم النصائح. (انظر الصفحة ١٧٧ للحصول على بعض المصادر المفيدة).

ومن المهم أن يتم تقديم المشورة المتخصصة بطريقة لا تسلب استقلالية الجماعة، ولا تأتي بوعود مبادرة كبيرة إذ يمكن أن تقضي على فكرة الاعتماد على الذات التي تسعى يوموجا على تطويرها قبل أن تصبح الجماعة بوكالة متخصصة، فإنه من المفيد النظر في الآخر العام للوكلاء على الجماعة.

تشجيع زيارات التعلم

مصدر آخر قيم المعلومات والنصائح هو تشجيع بعض أفراد الجماعة على زيارة جماعة أخرى عاليجوا مشكلة مشابهة. معاينة ما قامت به جماعة أخرى تساعده في الإيماء للجماعة وتزويدها بالمعلومات الازمة لتنجذب.

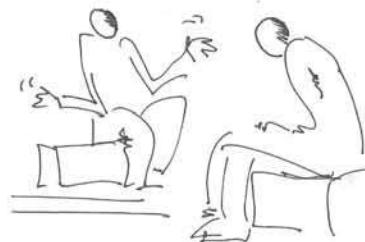


تقديم الدعم من قبل منسق يوموجا

بالإضافة إلى مراجعة المراحل للعمل، من المهم أن تقوم أنت كمنسق يوموجا بمعاينة عمل الميسرين في جماعاتهم، عندها فقط تكون قادرًا على التحقق من أنهم يطبقون ما تعلموه في التدريب بشكل جيد.

اجتمع معهم بعد اجتماع الكيسة أو الجماعة الذي عاينته لتقديم النصائح حول كيفية تحسين مهارات التيسير، نقاش ما سار على ما يرام، وما لم يسر بشكل جيد، ووضعوا خططاً حول كيفية العمل معًا من أجل التطوير. فضلاً عن مراقبة الميسير في ممارسته للعملية، من المهم أيضًا الحصول على أشكال أخرى من المعلومات وذلك بالطلب إلى الميسرين أن يلاؤوا تقارير منتظمة، وربما بعد كل مرحلة من مراحل يوموجا، لأن ذلك ساعدك على تقييم مدى نجاح الميسير فيما يقوم به، وفكراً جيدة أيضاً أن تتحدث مباشرة إلى قادة الكيسة المحلية وإلى الجماعة، على أساس عرضي (من وقت لآخر)، الحصول على ملاحظاتهم.

إذا بدأت تظهر مشكلة، مثل انقطاع في التواصل بين الميسير وراعي الكيسة المحلية، من المهم أن تعرف هذا وتعمل على حلها في أقرب وقت ممكن لأن هذه القضية تكون سهلة الحل في المرحلة المبكرة، لكن ليس بعد أن يصبح الناس محبطين وغير راغبين في التغيير.



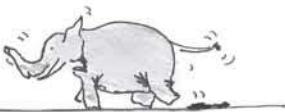
٣. حل المشاكل

يهدف هذا القسم إلى تقديم بعض النصائح البسيطة حول ما يجب القيام به عندما تنشأ مشاكل أثناء عملية يوموجا. بعض النصائح ستكون مهمة لك كمسئلٍ نفسيٍ آخر قد تكون أكثر أهمية بالنسبة لك وهي بأن تنقل هذه الخبرات للميسرين عندما يواجهون هذه المشاكل.

ماذا يمكنك أن تفعل عندما...

...سيدي المتبوعون غير راضين عن بطء وتيرة التغيير؟

- دُرِّكُوكِهم بأن هذه العملية تتبع أَفْيَاً وليس صِيَصان (كتاكيت)، وأن التغيير المُوهر الطويل المدى يستغرق وقتاً.
- زُوِّدُوكِهم بقصص عن طبيعة التغيير الذي يحدث فعلياً في الجماعات المحلية. ساعدُوكِهم على ملاحظة أن التغييرات لا تحدث مجرد الدوس على جزء من حركة تغيير كبيرة، إذا أمكن، أطعمُوكِهم أمثلة عن جماعات أخرى ليوموجا تظهر بالفعل تحولاً كبيراً من أجل بناء الثقة في العملية.
- أطلبُوكِهم أن يأتوا لزيارة الجماعات ولقاء الناس ليروا ويسمعوا بأنفسهم ما إذا كانت العملية تحدث فرقاً.



...يشعر كبار قادة الكنيسة بأنهم مهددون من قبل الجماعات المحلية المدعومة؟

- إقضِ بعض الوقت مع كبار قادة الكنيسة، موضحاً لما تصرف الجماعات المحلية على هذا النحو. ساعدُوكِهم على ملاحظة إيجابيات الأمر.
- أظهرُوكِهم لكبار قادة الكنيسة كيف تحولت الكائنات والجماعات، وشجعهم على زيارةهم والتحقق بأنفسهم.
- ساعدَوكِهم على اكتشاف كيف ينظر كبار قادة الكنيسة لصرفهم المدعوم وساعدُوكِهم على التفكير في طرق للتواصل معهم بشكل بناء.

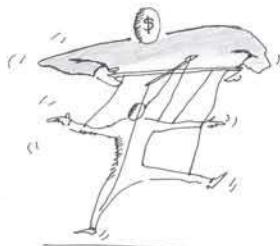


توفير التمويل الأولي

توفر الأموال الخارجية لمشاريع يوموجا هو مدخلٌ للجدل، فقد توصلت هيئات مختلفة إلى استنتاجات مختلفة حول هذا الموضوع. بالنسبة للبعض، أي تأمين من التمويل الخارجي لذور المبادرات الجماعية، حتى ولو كان مبناناً على مالٍ للمساعدة في بدء مبادرة الجماعة، يفتح على سير الجماعة نحو الاعتماد على ذاتها والتحرر من غلالة التبعية. بالنسبة للآخرين، توفير التمويل الأولي يعني دفعة إضافية تساعدهم فيأخذ المبادرات الجماعية بشكل أسرع وأكثر نجاحاً.

وفيما يلي بعض المبادئ التي قد يكون من المفيد أن تأملها في حين الاعتبار عند التفكير في هذه المسألة :

- على الجماعة أن يكون لها تاريخٌ جيد في استخدام مواردها الخاصة لدعم المبادرات قبل تقديم الدعم الخارجي. وينبغي أن تكون قادرة على برهنة الاعتماد على الذات، إذا قدم التمويل الأولي قبل هذه النقطة، قد يصبح من الصعب للجماعات المحلية أن تعتمد على ذاتها اعتناداً كلباً.



• وينبغي على الجماعة أن تحافظ دائمًا على الملكية المشروع إذ من غير المناسب أن يأخذوا بالعزم شخصية ويصبح المشروع ملك المتبوعين.

• الفكرة للمشروع أنه حتى لو لم يأت كل التمويل من الجماعة، إذا دفع المتبوع ثمن شيءٍ لـ تخطيط له الجماعة منذ البداية، فإن هذا يمكن أن يثير تساؤلات حول ملكية المشروع على المدى الطويل.

• ينبع على التمويل، إذا أمكن، أن يُعطى بشكل قروض، لأن ذلك يجده بمبلغ يُمكن للجماعة أن تسدده، وأيضاً يحافظ على ملكية ومبادرة المشروع في يد الجماعة بشكل واضح.

• يجب توفير التمويل الأولي فقط للجماعة التي قدمت تحظياً جيداً ومهارات إدارية للمشروع، حيث بنية المساعدة قوية وفي مكانها الصحيح.

• شجع الجماعة على التفكير حول إذا ما كانوا يريدون التمويل الخارجي أم لا. ساعدُوكِهم على وزن الإيجابيات والسلبيات لفكرة تلقى الأموال الخارجية، وإلىتخاذ قرار بيئر وبعد مناقشة جيدة. حتى في حالات الطوارئ، من المهم عدم افتراض أن الجماعات يريدون التمويل الخارجي. تناقش معهم أولاً.

• بدلاً من التمويل الأولي للمشاريع، قد يكون هناك دعم أكثر ملاءمة، مثل تكثين أفراد الجماعة من زيارة جماعات أخرى للاستفادة بما يقدموه، أو توفير تدريب متخصص.



.. الجماعة تشكو من الوقت الذي تتطلبة العملية؟

• ساعد الكنيسة والجماعة على وضع إطار زمنية واضحة وواقعية.

• أنشئ "فترات راحة" في العملية، لا سيما خلال فترات العمل المكثف من العام، مثل فترة الحصاد.

• شجع الجماعة على الاحتفال بتحقيق أهداف رئيسية أو بتحرر الفكر أو بتحقيق إنجازات. فهذا يساعدهم على إدراك أنهم أحرزوا تقدماً، وأن العملية جديرة بالاهتمام.

... عندما يتم تجاهل قضيائวยستة في الجماعة، مثل فيروس نقص المناعة البشرية أو عدم المساواة بين الجنسين، من قبل الجماعة والميسير؟

• إعمل مع الميسير على تثقيفهم وتوعيتهم على هذه القضية.

• زودهم بالمهارات والوسائل اللازمة لمساعدتهم على تيسير مناقشة حول هذه القضية في الكنيسة أو الجماعة.

• إذا كان ذلك مناسباً، إحضر بعض المناقشات مع الميسير، لتوفّر له الدعم والخبرة في التعامل مع القضية الحساسة.

• انظر إلى الكتب والوسائل الداعمة لموضوع فيروس نقص المناعة البشرية وغيرها من القضايا للمساعدة في التعامل مع هذه المسألة.



.. الميسير لا يقوم بعمل جيد؟

- حدد مع الميسير كيف يمكن تحسينهم والعمل معهم عن قرب. يمكن ر بما تيسير المراحل القليلة المقبلة من العملية منهم.

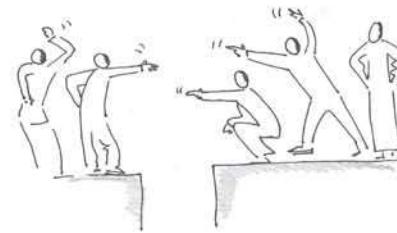
- أسأل ميسراً ذا خبرة واحتياط العمل معهم، وتشكيل العملية والمهارات اللازمة. لا تدع حالة تستمر لفترة طويلة جداً. في نهاية المطاف، هي الجماعة التي تعاني من تسيير ضعيف. إذا كنت تعتقد أن الميسير لن يكون قادرًا على الإلقاء أن يقوم بعمل جيد بما فيه الكفاية، فإنه من الأفضل أن تستبدل به شخص أكثر خبرة في أقرب وقت ممكن قبل أن تصبح العملية مدعاة للشك.

.. صراع يفرق الجماعة؟

- قم ما إذا كان يمكن ل يوموجا أن تساعد في حل النزاع. أحضر الناس معاً لتحليل أسباب الصراع وعواقبه المحتملة إذا لم يتم حلها.

- إبق محلياً قدر الإمكان. فمن الخارج تستطيع أن تطرح أسئلة "ساذجة" حول الحالة مما يساعد في تحدي فكر الناس فيما يخص هذه المسألة.

- اجمع الكنائس (أو جماعات الإيمان) المشاركون في هذه العملية، وانظر إذا ما كان يمكن أن يكونوا ويسطاً لبناء السلام.



.. أعضاء مجموعة التنسيق المحلية بدأوا يخفون من مستوى مشاركتهم؟

- اعرف منهم لماذا لا يشاركون كثيراً. هل العملية متطلبة جداً؟ هل خاب أحدهم منها؟ هل يغتربون إلى الدعم؟

- إبحث في الطرق التي تستطيع بها أنت والميسير معالجة هذه القضية.

- إبحثوا في السبل التي يمكنكم من خلالها تقدير مساهمتهم بشكل أكبر علانية، مثل تقديم جوائز خاصة، ذكرهم في النشرات الدورية، الطلب إليهم استضافة زيارات الغرباء أو توكينهم من زيارة جماعات أخرى. انظر فيما إذا كان شكل الأجر مناسب.

- إذا كانت ضغوط الوقت هي المسألة الرئيسية، إبحث عن طرق تشرك فيها أفراد من أعضاء الجماعة في مهمتهم. أيضاً، شجع الجماعة على النظر في السبل التي يمكن من خلالها تفريح مجموعة التنسيق المحلية للقيام بعمل يوموجا، عن طريق القيام بأعمالهم الأخرى، مثل الاعتناء بحيواناتهم.



٥. كيفية مراقبة عملية

يوموجا وتقويها

تعريف المراقبة

المراقبة تقوم على جمع المعلومات التي تساعدننا على معرفة كيف تسير يوموجا والمشاريع الناتجة عنها. هذا يتطلب غالباً جمع المعلومات بانتظام من سجلات المشتركون، ومن ردود فعل الجماعة على جدوى المشاريع وأيضاً من مراجعة الميزانيات والتلفقات. المراقبة مفيدة حقاً لأنها توفر الكثير من المعلومات التي يمكن أن يُنظر إليها في نهاية العملية عندما تُنجز.

إذا كنت تريدين مراقبة مشروع للمرأة ساعدهنّ على التعايش مع فيروس نقص المناعة البشرية وعلى تعلم مهارات العمل تحتاج لأن تراقب الأمور التالية:

- كم مرة يحضرن ورش العمل التدريبية؟
- كم واحدة تطبق مهاراتها على مشروعها الجديد؟
- هل هناك زيادة في الدخل نتيجة لهذا المشروع؟
- هل تحسنت نوعية حبائهن نتيجة لهذا المشروع؟
- هل حافظ المشروع على الميزانية؟



على المراقبة أن تحدث بطريقة منتظمة خلال عمل يوموجا. الرسم على الصفحة ٦٥ يوضح المراحل الرئيسية عن متى يمكن أن تراقب وكيفية تناسب المراقبة مع التقويم النهائي.

كيفية مراقبة عملية يوموجا وتقويمها.

١- مقدمة

هذا القسم يغطي كيفية مراقبة يوموجا وتقويمها ويشمل مجموعة واسعة من الوسائل التي يمكن استخدامها مع الجماعة لجمع المعلومات حول كيفية عمل يوموجا. في حين يتوقع من المنشق أن يلعب دوراً رئيسياً في هذا المجال، ويرجى أن يستخدم الميسير وفريق التنسيق النهج المبين أدناه مجرد أن يفهموها ويطبقوها.

دور المنشق في مراقبة عملية يوموجا وتقويمها هو:

- مراقبة التقدم المحرز في يوموجا
- تنظيم التقويم النهائي والقيام به
- توثيق نتائج التقويم النهائي
- أخذ التعليم من التقويم
- التأكد من أن التعليم الموجود في التقويم قمت مشاركته مع الجماعة ومع كل المشاركين في العملية
- تدريب فريق التنسيق والميسير على طرق المراقبة والتقويم

ما هي فوائد المراقبة والتقويم؟

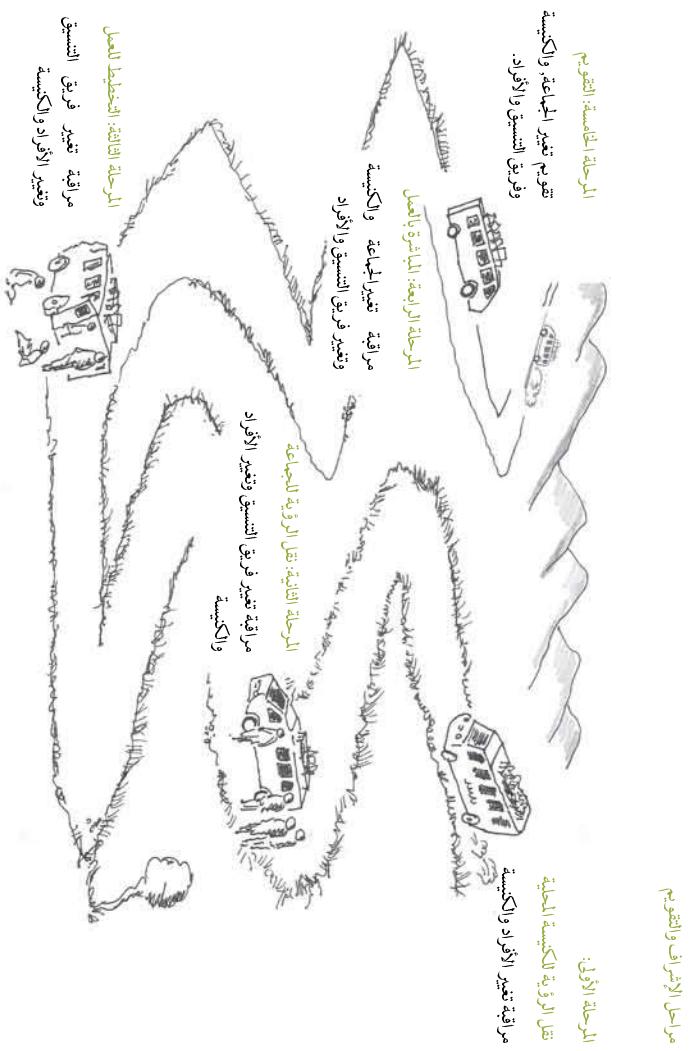


- إنها تسجل دروساً للمستقبل.
- إنها تراقب ما إذا كان هناك تقدم حقيقي في مساعدة الجماعات على تحسين سبل معيشتهم.
- إنها توفر الوسائل التي بها تعرض العملية للمساعدة أمام الجماعة.
- إنها تشجع وتدعم فريق التنسيق والميسير، وتحدد احتياجات أخرى للتدريب.
- إنها تقييم طريقة يوموجا وما إذا كانت تحتاج إلى تكيف أو تغيير لتناسب مع سياق الجماعة والكيسنة.

تعريف التقويم

التقويم يأْتِي في نهاية المشروع المُنجَز، أو على نقطة مُهمة في منتصف العملية، ويُسَعِّي إلى طرح الأسئلة الثلاثة الرئيسية أدَّاهُ، ويُمْكِن للتقويم أَنْ يكون مُفيدةً جَداً في تَمكُّن الجماعة من استخلاص العِبر من المانح وَوُضُوح خطة مستقبلية للعملية. فالتوقيع يُنظر في كَيفيَّة تَمَقِّض الشيءِ، وأَيضاً في الفرق الذي حَقَّه.

جزءٌ هامٌ من الإِدَاد للتقويم هو جَمْع كل تقارير المراقبة معاً والنظر في التغيرات التي حَدَثَتْ مُرورَ الوقت. في مُعظم الحالات يتضمن التقويم مقابلات وَمُواضِفات جماعية مركبة مع الجماعة، وَيمُكِّن أن تقويم به مجموعة صغيرة من الأشخاص المُحَلِّين الذين لديهم بعض الخبرة في إِجراء التقويم.



هل أحد شنا فرقا؟

هل فعلنا ما نويانا فعله؟

هل كان بإمكاننا أن نستخدم
مهاراتنا وخبراتنا وموارينا
بشكل مختلف؟

المعلومات النوعية



المعلومات الأخرى التي تحتاج أن تجمعها هي المعلومات النوعية، مثل: كيف تشعر النساء حيال الدعم والتشجيع المتداول الذي تتلقنه كونهن في مجموعة الحياة الإيجابية. ويشمل ذلك كيف يشعرون تجاه أنفسهن، وهل يشعرون بالثقة في التحدث عن التحديات التي يواجهنها، وهل هن أكثر انتباحاً لمشاركة ذلك مع أعضاء آخرين في الجماعة. جمع المعلومات النوعية يشمل جمع قصص عن تجارب الناس وحملهم على إعطاء الأولوية للشخص الذي تعكس على أفضل وجه التغير الذي مروا به..

الوسائل في نهاية هذا القسم هي من الموارد الممتازة لجمع القصص وغيرها من مصادر المعلومات النوعية....

قياس المعلومات النوعية والكمية

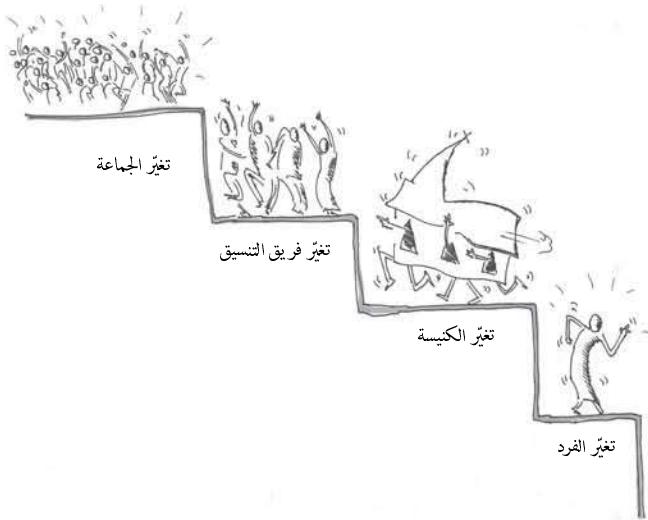
عند مراقبة المعلومات، يجب أن تكون على يقينه من جمع المعلومات النوعية والكمية. فيما يلي تعريف وأمثلة من كل نوع:

المعلومات الكمية

من أجل مراقبة فعالة لتقدم مشروع، تحتاج لأن تنظر إلى المعلومات الكمية، مثل أرقام الدخل والمضور. على سبيل المثال، في مشروع المرأة للمجتمعية الإيجابية، قد تشمل المعلومات الكمية مستوى الدخل الذي يجمع من المشاريع الصغيرة، وعدد النساء اللاتي شاركن في البرنامج وعدد النساء اللاتي يحضرن الدورات التدريبية. يمكنأخذ البيانات الكمية من جداول المعلومات المنجزة في دليل الميسر. يمكن أن يشار إلى هذه البيانات خلال المراحل المختلفة للمراقبة.



مراقبة المستويات المختلفة للتغيير الناتج عن عملية يوموجا



الرسم البياني أعلاه يظهر المستويات المختلفة التي يجب أن تُراقب خلال عملية يوموجا، عند تقويم المشروع كل المعلومات التي جمعت خلال المراقبة تُستعمل في مراجعة سير العملية كي تُراجع أثر المشروع.

٢- المراقبة

خطيط المراقبة

من المهم أن تخطط مع الميسر المحلي متى ستقوم بالمراقبة وكيف سيتم القيام بها. الرسم البياني أدناه هو دليل للخطوات الأساسية التي يجب اتخاذها عند مراقبة عملية يوموجا وأثراها. سيكون من المفيد إظهار هذا الرسم البياني للميسرين وجموعات التسويق، حتى يتتسنى لهم كييفية تنظيم حدث المراقبة.

١. التخطيط للوجستيات

- متى ستقوم بالمراقبة؟
- أين ستقوم بالمراقبة؟
- من يحتاج أن يشارك فيها؟

٦. تصرف بحسب ما علمته
- ما هي مصادر المعلومات التي تحتاج أن تطلع عليها؟
- من الذي سيرسل التعليم ويعطي التوصيات؟
- متى؟

٢. الطرق

- ما هي الأسئلة المفتاح التي يجب أن نسألها؟
- ما هي وسائل جمع المعلومات التي يجب أن نستعملها؟
- من الذي يحتاج إلى تدريب، وبأية طريقة ندربه؟



٥. شارك ما علمته
- مع الجماعة المحلية
- مع فريق التسويق
- مع الجماعة

٤. توصيات
- تحسين سير يوموجا
- تحسين أثره على الجماعة

٦. خطوات في المراقبة

- إجمع كل من المعلومات الكمية والتوعية
- حللها مستخدماً ملحوظات التغيير على الصفحات ٧٦-٧١ حتى تحصل على مجموع النقاط
- إ Finch النتائج مع الجماعة
- استخلص النتائج

مؤشرات تغير الفردية

كيفية استخدام جداول المؤشرات التالية

الواقف	ضعف جداً	ضعف	جيد	جيد جداً
الافتتاح على تجربة شيء جديد، مثل تقنية زراعية جديدة، وسيلة جديدة للحصول على دخل، أو العمل مع مجموعات مختلفة من الناس				
الافتتاح على مشاركة خبراتهم وأفكارهم ومidelاتهم مع الآخرين حتى تستفيد الجماعة				
الافتتاح على البحث في قضايا الإيمان				
يرجى تقديم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

المعرفة	ضعف جداً	ضعف	جيد	جيد جداً
من خلال العمل معاً، تعلم الأفراد من تجربتهم وهم قادرون على تطبيق المعرفة على المبادرات الجديدة				
اكتسبوا فهماً جديداً لكيفية العمل مع بعالية				
اكتسبوا معرفة من عمل يوموباً، ما المطلوب وكيفية استخدام الوسائل المختلفة				
يرجى تقديم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

المهارات	ضعف جداً	ضعف	جيد	جيد جداً
قادر على العمل في مجموعة واتخاذ القرارات والتحليط معاً				
قادر على المساعدة في جمع المعلومات وتحليلها				
قادر علىأخذ مهامه وتحليلاً				
الافتتاح على البحث في قضايا الإيمان				
قادر على تعلم مهارات تقنية جديدة يمكن مشاركتها مع الجماعة				
يرجى تقديم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

أدوات مقترنة بالاستخدام مع الأسئلة أعلاه (أنظر الصفحتين ٨٩-٨٣) :

- ركز على المناقشات ضمن مجموعات

- جدول زمني من كل فرد يبين كيف تغيروا

- أشخاص يرونون قصصهم

كيفية استخدام جدول المؤشرات

لا ينبغي أن تتم تعبيء هذا الجدول من قبل كل فرد على حدة لكن بعد جمع المعلومات من مجموعات الأفراد. هذا يعطيك صورة عامة عن كيفية تأثير الأفراد يوموباً. يمكنك استخدام الجداول على الصفحة ٧١ لتحليل المعلومات وإعطاء مجموع درجات للصورة العامة للتغيير الفردي.

٧١

العلاقة	ضعيف جدا	ضعيف	جيد	جيد جدا
افتتاح القيادة والكنيسة للعمل مع الكائنات الأخرى خلال العمل مع يوموجا				
افتتاح القيادة والكنيسة للعمل مع الآخرين خارج الكنيسة				
يرجى تقديم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

إجراءات العملية	ضعيف جدا	ضعيف	جيد	جيد جدا
النمط التفاعلي في تقديم دراسة الكتاب المقدس ينال تشجيعاً بانتظام				
الوعظ والتدريس يسمح للجماعات أن تراودهم أسئلة وأفكار				
تلزيم الكنيسة نتيجة لهذه العملية بعدد من مشاريع العمل الاجتماعي				
تكتشف الكنيسة أنها قادرة على تلبية معظم احتياجاتها من مواردها الخاصة				
يرجى تقديم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

مؤشرات تغير الكنيسة

أسئلة رئيسية تُستخدم في جمع المعلومات عن التغيير الكيني

١. كيف قدمت القيادة دعم وتشجيع يوموجا؟
٢. كيف أثرت يوموجا في قيادة الكنيسة؟
٣. كيف أثرت الدراسات الكلية على الجماعة؟
٤. ما الذي تقوم به الجماعة بشكل مختلف نتيجة يوموجا؟
٥. ما الأمور العقلية التي يقوم بها أعضاء الكنيسة مع الجماعة لتحسين سبل العيش؟
٦. ما كان أعظم نجاح؟

أدوات مقترنة للاستخدام مع الأسئلة أعلاه (انظر الصفحتان ٨٩-٨٣):

-مناقشات مرکزة ضمن المجموعة

-جدول زمني للأفراد يبيّن كيف تغيروا

-رواية القصص مع الناس

-رسم الخرائط

-التربيب

بمجرد الانتهاء من جمع المعلومات من الأسئلة أعلاه يمكنك استخدام الجدول أدناه لتحليل المعلومات وإعطاء مجموع درجات مستوى التغيير.

المعرفة	ضعيف جدا	ضعيف	جيد	جيد جدا
من خلال العمل معاً، تعلم الأفراد من تجربتهم وهم قادرون على تطبيق المعرفة على المبادرات الجديدة				
اكتسبوا فهماً جديداً للكيفية العمل معاً بفعالية				
اكتسبوا معرفة من عمل يوموجا، ما المطلوب وكيفية استخدام الوسائل المختلفة				
يرجى تقديم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

المعرفة	ضعيف جدا	ضعيف	جيد	جيد جدا
من خلال العمل معاً، تعلم الأفراد من تجربتهم وهم قادرون على تطبيق المعرفة على المبادرات الجديدة				
اكتسبوا فهماً جديداً للكيفية العمل معاً بفعالية				
اكتسبوا معرفة من عمل يوموجا، ما المطلوب وكيفية استخدام الوسائل المختلفة				
يرجى تقديم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

مؤشرات تغير الجماعة

يتضمن هذا القسم أربعية جداول للمؤشرات وهي التكاليف الجماعي، سهل العيش والصحة والتعليم. ومن المسلم به أنه إنشاء مشروع لن تكون كل هذه المؤشرات ذات صلة حتى يبدأ المشروع. ومع ذلك يمكن استخدام الجدول الأول، جدول التكاليف الجماعي انتظاماً من مرحلة تقليل الرؤية إلى مرحلة المباشرة بالعمل.

هذه الأسئلة آل تنسية تُستخدم في جمع المعلومات عن تغذية الجماعة:

اے دلچسپی کی سادگی اور بھائیتی کی طرف سفر کرنا ہے۔

١. هل تغيرت سبل كسب العيش في الجماعة؟ إذا كان الأمر كذلك، بأية طرق؟
 ٢. هل تحسنت صحة الجماعة؟ إذا كان الأمر كذلك، بأية طرق؟
 ٣. هل تحسن تعليم الشباب؟ إذا كان الأمر كذلك، بأية طرق؟
 ٤. ما مدى اتحاد الجماعة؟ أعطِ أمثلة على ذلك.
 ٥. هل الجماعة مستعدة لمواجهة الآزمات أو الكوارث؟ أعطِ أمثلة على ذلك.

أدوات مقترنة للاستخدام مع الأسئلة أعلاه (انظر الصفحات ٨٣-٨٩):

- هنا قصارات، وكذا ضم المجموعة

- حملها نهر الأفغانistan كفر قرقش

卷之三

卷之三

3

محمد الانتهاء من جمع المعلومات من الأسئلة أعلاه يمكنك استخدام المدخل أدناه لتحليل المعلومات و إعطاء مجموع الدرجات لمستوى التغير.

مؤشرات تغيير فريق التنسيق

أسئلة رئيسة تُستخدم في جم المعلمات عن تغّير فرقة الننسنة:

١. ما الدروس التي تعلمتها فريق التسويق من العمل معًا؟
 ٢. ما التحدي الأكبر الذي وجهه فريق التسويق؟
 ٣. كيف كان فريق التسويق يغلب هذا التحدي؟
 ٤. ما الذي يفتخر به فريق التسويق أكثر في العمل معًا؟

أدوات مفتوحة للاستخدام مع الأسئلة أعلاه (انظر الصفحات ٨٣-٨٩):

- مناقشات مركبة ضمن المجموعة

- حملة نزع الأفراط كـ

بمجرد الانتهاء من جمع المعلومات من الأسئلة أعلاه يمكنك استخدام الجدول أدناه لتحليل المعلومات وإعطاء درجة مستوى التخبر.

قدرة فريق التنسق	ضعيـف جداً	جيـد جداً	جيـد	جيـد جداً
القدرة على العمل معاً، وجمع المعلومات والتخطيط وأتخاذ القرارات				
القدرة على تبادل المهارات والأفكار والخبرات				
القدرة على مراجعة وتعلم المدرس من خلال التجربة				
القدرة على نقل الرؤية والإلهام وتشجيع الجماعة				
القدرة على حل المشاكل، وتفيف حدة التوتر والتعليل مع الصراع في الجماعة				
القدرة على التواصل مع قادة الكببسنة والجماعة				
القدرة على الاتصال والتواصل مع الهيئات القانونية والوكالات الحكومية				
يرجى تقييم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

نموذج ل报 告

هذا القالب هو مجرد دليل لكنه يغطي الجوانب الأساسية للمعلومات المطلوبة في تقرير المراقبة. يجب تقديم هذه التقارير والاحتفاظ بها لاستخدامها في التقويم النهائي للبرنامج.

تقرير المراقبة

تاريخ المراقبة

قائمة الأشخاص المعينين

قائمة مجموعات معينة اتصلت بهم للحصول على ملاحظاتهم

الطرق المستخدمة

قائمة الجداول ومجموع الدرجات

قائمة أدلة مجموع الدرجات

الاستنتاجات العلمية حول سير عملية يوموباً، ما يمكن

تحسينه والعمل الذي يجب أن يُعمل في الأشهر ٦-٣ المقبلة.

سبل العيش	جيد جدا	جيد	ضعيف	ضعيف جدا
الحصول على إمدادات مستمرة ووفيرة من المواد الغذائية				
القدرة على التعامل مع مشكلة نقص الغذاء				
الحصول على مياه نظيفة صالحة للشرب				
تحسن دخل الأسرة				
تنمية مهارات مدرة للدخل				
تحسين المأوى أو السكن				
تحسين الصرف الصحي وإمدادات المياه				
تحسين القدرة على الاستعداد والاستجابة للكوارث				
يرجى تقديم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

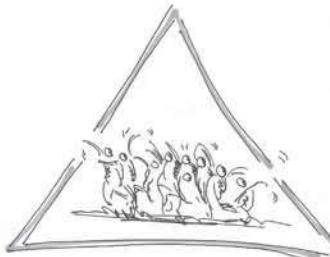
الصحة	جيد جدا	جيد	ضعيف	ضعيف جدا
تحسين فرص الحصول على الرعاية الصحية الأولية				
الحد من الأمراض المقلولة عبر المياه				
خفض وفيات الرضع				
زيادة الوعي بفيروس نقص المناعة البشرية وكيفية تجنبه				
تحسين النظافة الشخصية والصحة الشخصية				
تحسين التغذية				
يرجى تقديم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

التعليم	جيد جدا	جيد	ضعيف	ضعيف جدا
عموماً زيادة في الحضور في المدارس				
زيادة حضور الفتيات في المدارس				
زيادة عدد النتائج التي يكملن تعليمهن				
زيادة فرص الحصول على التدريب المهني للرجال والنساء				
تحسين نسبة المدرسين للتأهيل				
يرجى تقديم أدلة لدعم الاختيارات أعلاه				

مصادر المعلومات للتقويم

يجب أن تُجمع مصادر المعلومات التالية لتعطي صورة شاملة عن كيفية إدارة عملية يوموباً وعما حققته.

معلومات من الجماعة



معلومات من تقارير المراقبة

معلومات واردة من المراكز الصحية
والمدارس والمسؤولين الحكوميين

بمجرد أن يتم جمع كل المعلومات سيكون من المفيد استخدام جداول المؤشر لتحليلها

(على الصفحات ٧٦-٧١). وهذا من شأنه أن يساعد على إعطاء بعض الإشارات الواضحة عن كيفية سير البرنامج وعما حققه، وخصوصاً عندما تم مقارنة نتائج التقويم بتقارير المراقبة.

وسيلة أخرى جيدة لتحليل المعلومات هي باستخدام مربع التحليل الذي يتم وصفه في الصفحة ٨٦.

خطوات القيام بالتقويم

الرسم البياني التالي يبين الخطوات الرئيسية للتخطيط وللقيام بالتقويم. من المهم جداً نخطط مسبقاً حتى يكون كل من في الجماعة جاهزاً ومشاركين في التقويم. أحياناً، كجزء من التحضير للتقويم، يمكن

٣- تقويم

خطوات القيام بالتقويم

لوجستيات

- إجتماع بالميسر المحلي وبفريق التنسيق للتخطيط للتقويم
- اتفقوا على التاريخ والمكان والمدة إلخ...
- قرروا من يجب أن يشارك به

أعمل على التعليم :

من سيقوم بوصيل التعليم والتوصيات؟

متى؟

شارك ما تعلمته:

- مع فريق التنسيق المحلي
- مع الجماعة

توصيات :

- تحسين أسلوب إدارة يوموباً
- وتحسين آثارها على الجماعة
- قائمة الدروس المستنادة التي يمكن تطبيقها في المستقبل

تقويم:

- إجمع كل المعلومات من الجماعة وسجلها
- حلل جميع المعلومات وراجعوا مستخدماً جداول المؤشرات (صفحة ٧٦-٧١)
- أطلع الجماعة على ما يحصل للمزيد من الآراء ولتصحيح المعلومات
- استخلص بعض الاستنتاجات فيما يتعلق بأسئلة التقويم الثلاثة :

+ هل فعلنا ما نونينا فعله؟

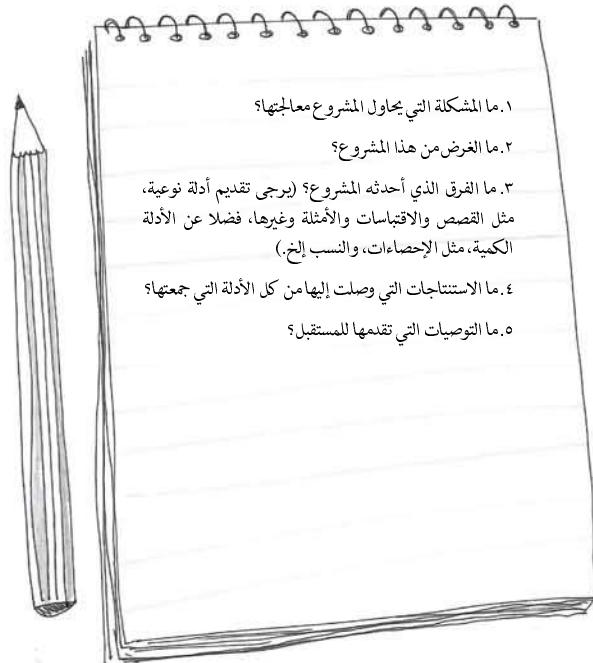
+ هل أحذثنا فرقاً؟

+ هل كان بإمكاننا أن نستخدم مواردنا بطريقة أكثر فعالية؟

كيفية كتابة تقرير تقويم المبادرة

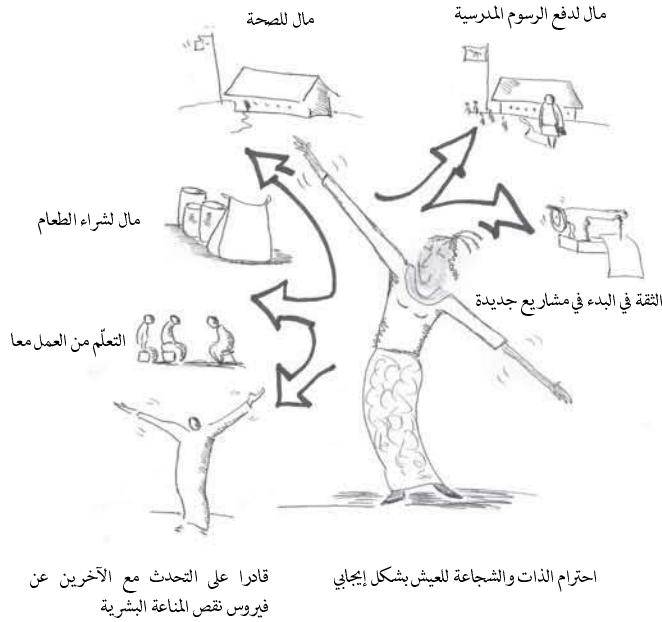
عندما تجتمع كل جماعة المعلومات من خلال التقويم، فإنه من المفيد وضع ذلك في تقرير يكتبه الميسر ويشاركه مع الجماعة وقادتها، وبمجرد أن يتلقى المنسق التقارير من جميع الجماعات المشاركة في البرنامج يمكنه عندها إعداد تقرير البرنامج.

فيما يلي بعض العناوين المقترنة لاستخدامها الميسر عند كتابة تقرير التقويم.



نتائج التقويم

عند إجراء التقويم، من المهم أن تكتب قائمة بكل نتائج المشروع المباشرة وغير المباشرة. المدرجة أدناه، مع الصور، هي بعض النتائج التي كنت تتوقع أن تراها من تأثير مشروع مساعدة الناس المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، إنه من الجيد تسجيل هذه النتائج مع صور وقصص عن كيف استفاد الناس من المشروع، فضلاً عن أرقام تبيّن أن صحتهم تحسنت كذلك شعورهم بالراحة.



٤. أدوات لمراقبة وتقويم المشروع

الوسائل التالية يمكن أن تكون مفيدة جداً من أجل فحص ما إذا يحدث تغيير للفرد، والكتيبة وفريق التنسيق، والجامعة. ليس من الضروري استخدام كل هذه الوسائل ولكن مجموعة منهم تعطي صورة جيدة عما يحدث في المشروع. عند كتابة تقرير تقويمي سيكون من المفيد حفاظاً على الوسائل التي استخدمتها النتائج التي قدمتها.

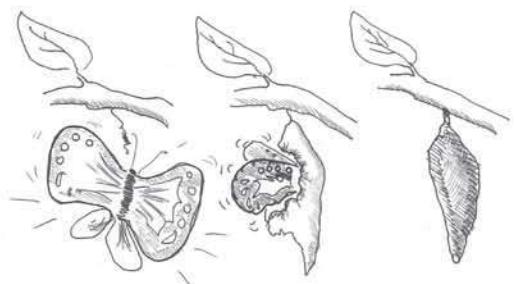
(أ) مناقشات مركزة ضمن مجموعات

تقسيم الجماعة إلى مجموعات صغيرة مركزة بحسب الجنس أو العمر أو الخلفية العرقية. الاتفاق على مجموعة من الأسئلة لتسهيل المناقشة (المزيد من المعلومات راجع مجموعات التركيز على الـ ٨٥ من دليل الميسر).



(ب) رواية قصص عن تغيير ملحوظ

هذه طريقة بسيطة تقوم على مجموعة تشارك قصصاً عن التغيير الذي شهدوه في الجماعة نتيجة لهذا المشروع.



ما الذي يبحث عنه المترجون؟

هذا القسم يعتبر أن المعلومات التي يطلبها المترجون تتطلب تقوياً لبرنامج يوموباً، والذي قد يشمل عدداً من الجماعات. ومسؤولية المنسق أن يجهز تقريراً يلقي الضوء على ما يحدث على مستوى الجماعة، وكذلك عن كيفية عمل يوموباً غير عدد من الجماعات.



ينبغي إدراج الأجزاء التالية في التقرير الذي سيقدم للمترجون:

خلفية التقويم

موجز عن الخلفية وعن الغرض من هذا البرنامج.

لمحة عامة على مختلف الجماعات المشاركة في يوموباً كما ينبغي أن تشمل فيها واصحاً وصفاً للمشكلة التي تحاول الجماعة معالجتها. وينبغي دعم هذه بعض الإحصاءات الأساسية والأدلة.

ملخص لحظة مشروع كل جماعة يوضح لماذا يفعلون ما يفعلونه، وكيف سيقومون به، وكيف سيتم تنظيمه.

القويم

خطط تفصيلي لعملية تقويم البرنامج والأسئلة المفتاح التي يطرحها.

لمحة عامة عن الطرق المستخدمة في التقويم في جميع الجماعات.

نتائج محددة في ما يتعلق بما تغير في الجماعات نتيجة ل يوموجام أدلة ملموسة وأمثلة.

استنتاجات وتوصيات لما يجب تعزيزه وتحسينه.

نصائح

١. هناك خطأ شائع في تقارير التقويم وهو بتعذر كل الأنشطة التي نفذت دون ذكر التغييرات التي أحدثتها هذه الأنشطة.

٢. لا تجعل التقرير أكثر من ٢٥ صفحة لأن المترجون سيفقدون الاهتمام إذا كانت الوثيقة طويلة جداً.

٣. تأكد أن الموجز التنفيذي يعرض باقتضاب نتائج التقويم في بداية الوثيقة.



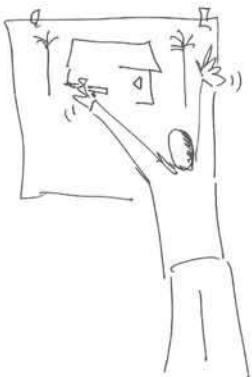
يمكن جمع هذه التصصص سواء من مقابلات فردية أو من جماعة. واحدة من مزايا المجموعة هو أن قصة واحدة يمكن أن تثير مجموعة من التصصص الأخرى.

مرة سُررت كل الشخص ودُوّنت على بطاقات، شجَّعَ المجموعة على اختيار أفضل ثلاث إلى خمس تصصص عكست أكبر عدد من التغييرات. في بعض الحالات، قد يكون من المفيد القيام بهذه العملية لكل مشروع اجتماعي وقد يكون من المفید أيضاً أن يكون هناك مجموعة من التصصص عن التحديات وعن الجوانب السلبية لمشروع الاجتماعي.



ج) صور

هذا يشبه نشاط احتفال جماعات مع الصور في دليل الميسر، ولكن عليك بالتركيز على حياة المشروع وما فعله من خلال رسم الصور. تم مقارنة هذه الصور ومناقشتها لرؤيه ما هي المواضيع المشتركة، الإيجابية والسلبية.



وهناك طريقة جيدة للتعریف بهذه الوسيلة وهي باستخدام الماجاز مثل صحيفية تعرض كل التصصص المختلفة التي تظهر التغييرات التي حدثت. ثم أشرح كيف تعمل هذه الطريقة مع مجموعة صغيرة يجربونها ويصبحوا بعد ذلك ميسرين في الاجتماع جماعة كبيرة.



إطرح على المجموعة السؤال التالي واحملهم على التفكير في قصة تُظهر تغيراً كبيراً.



إذا كان ممكناً، أطلب من شخص كتابة كل قصة كما سُررت. بمجرد أن ينتهي الشخص من سرد قصته، أطلب من المجموعة ككل أن يختاروا عنواناً للقصة وأن ينفقو على بعض النقاط الرئيسية حول أهمية القصة في رأيهم. أكتب هذه أيضاً.



مثال لمنظمة مجتمع صغير (الاتحاد من الأمهات) باستخدام أداة تحليل مربع

نقاط الضعف	نقاط القوة
المهارات التنظيمية النظم المالية التوثيق التحدث كثيرا	عمل جيدا كفريق فهم جيدا احتياجات الجماعة نحن داعما على استعداد للتعامل مع الأزمات عندنا حس جيد للنكتة ملتزمون بدراسة الكتاب المقدس تلبي احتياجات الآخرين نحن مجموعة ضئيلة رائعة
التهديدات	الفرص
صراع المدنى بين مختلف القبائل حصاد سينى اعتلال الصحة احتياجات متباينة من داخل الكنيسة	العمل في شراكة مع الكنيسة الكاثوليكية على مشروع دار الأيتام أداء الغناء في حفل مشترك بين الطوائف أن نبدأ ببرنامنج الحياة الإيجابية للأشخاص الذين يتعاشرون مع فيروس نقص المناعة البشرية في قرية كل عضو من أعضاء الفريق

د) أداة مربع التحليل

الغرض من هذه الأداة هو استعراض سير نشاط معين أو مشروع ما وعرض الاعتبارات التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لجعلها أفضل في المستقبل.

خطوات أساسية

١. قسم المجموعة إلى مجموعات صغيرة، هذا يعمل بشكل أفضل إن قمت بتقسيم الفريق وفقا للأدوار المختلفة التي تعدها في العملية.

٢. اطلب من كل مجموعة أن ترسم صورة لشكل من وسائل النقل مثل طريقة سير المشروع من وجهة نظرهم.

٣. أطْبِعْ كل مجموعة بطاقات ملونة دون عليها القوة والضعف والفرص والتهديدات. ثم اطلب منهم أن يتبادلا الأفكار والأراء بشأن المشروع وأن يكتبوا تعليقاتهم على البطاقات المناسبة.

٤. اطلب من كل مجموعة عرض صورة وسيلة النقل والمربع التحليلي على المجموعة بأكملها.

٥. كمجموعة نقشوا المواضيع المشتركة ودوّنوها على لوحة ورقية كبيرة.

٦. نقشوا الإجراءات القصيرة المدى التي يجب أن تُؤخذ لتحسين المشروع (الأشهر الستة المقبلة).

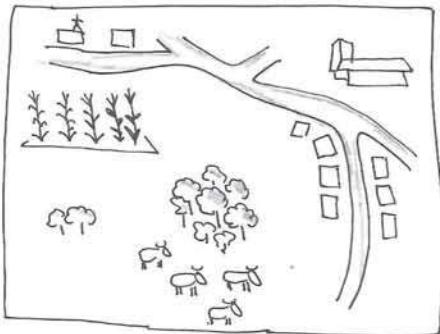
٧. نقشوا الإجراءات البعيدة المدى التي يجب أن تُؤخذ لتحسين المشروع (الأشهر ١٢-١٨ المقبلة).

٨. احتلوا بالإنجازات التي تم إبرازها في هذا التمرن.



٦) تقويم باستخدام خط زمني

الغرض من هذه الوسيلة هو اكتشاف ما هي أكبر التغييرات في الجماعة. الأمر يستغرق نحو ٣٠ دقيقة للإنجاز. سوف تحتاج إلى قطع كبيرة من الورق وأقلام.



المطلوبات الأساسية:

١. قسمهم إلى مجموعات من سبعة أو ثمانية أشخاص.
٢. أعطِ قطعة كبيرة من الورق لكل مجموعة واطلب منهم أن يرسموا خريطة المنطقة ويرسموا الطرق، واللاماح الرئيسي والمناطق الجديدة.
٣. أطلب من المجموعات أن يفكروا في أكبر التغييرات التي طرأت على المنطقة منذ أن بدأت العملية ورسمها على الخريطة. نقاش التغييرات التي أتت نتيجةً للعملية.
٤. لكل مجموعة الحق أن تصوت أربع مرات لتحديد ما يعتقدون أنها أكبر التغييرات.
٥. أطلب إلى كل مجموعة أن تكتب ملاحظاتها وتسجل النتائج على خريطتها.
٦. إذا كان ذلك ممكناً، شجّع الفريق بأكمله على رسم خريطة واحدة تلخص الملاحظات التي تم جمعها من الخرائط الأخرى.

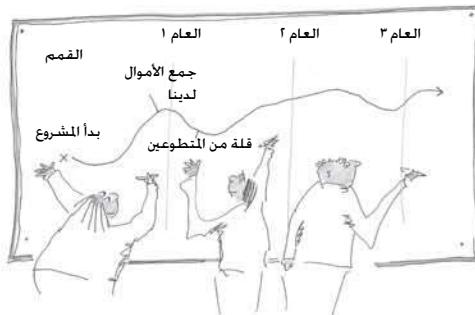
الغرض من هذه الوسيلة مراجعة المشروع من بدايته وتسجيل جميع الدرجات العالية والمنخفضة وتحذيد الإيجازات. الأمر يستغرق نحو ساعة من الوقت للإنجاز.

سوف تحتاج ورقاً كثيراً مرسوماً على ورقة واحدة طويلة، وأقلام.

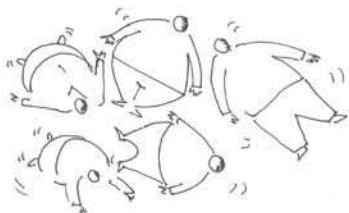
المطلوبات الأساسية:

١. لف الورقة على الطاولة أو على الأرض، واشرح أن نهاية الورقة تمثل بداية المشروع.
٢. ترسم المجموعة خططاً من هذه النقطة حتى يومنا هذا، بقياهم بذلك يingtahون أن يشيروا للأحداث الرئيسة، سواء إيجابية أو سلبية لتلك الفترة.
٣. تشجيع الفريق على رسم أو لصق صور تمثل الخبرات الإيجابية والسلبية.
٤. عندما يكمل الخط شجع الفريق على مناقشة ما ساهم في الخبرات الإيجابية والسلبية. أطلب منهم استكشاف ما تعلموه وتحذيد ما يودون القيام به بشكل مختلف في المشروع المقبل.

يمكن أن يتم الفصل بين الجداول الزمنية للكيسة والجماعة، أو يمكن أن تتدخل. في نهاية المناقشات، ستكون فرصة طيبة أن تدعوهم للصلة والتأمل في ما كان الله يقتضى به.



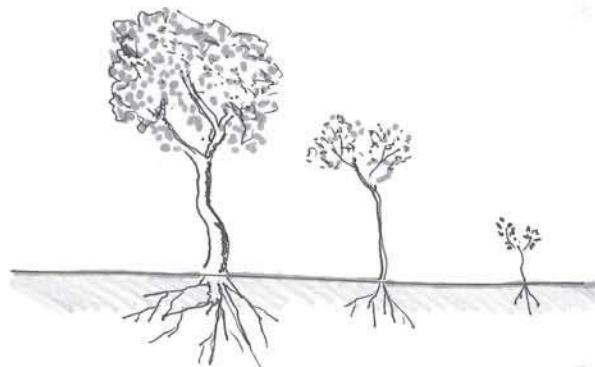
٦. التوسيع ببرنامنج يوموجا وتكييفه



التوسيع ببرنامج يوموجا وتكيفه

مقدمة

يمكن أن يكون يوموجا أثراً كبيراً على حياة الكائس والجماعات المنفردة، مع دعم الكنيسة أو المنظمة المسيحية وحسن التزامها وتركيزها على التيسير، يمكن يوموجا أن تنمو ليكون لها تأثير كبير على مناطق بأكملها، وحتى على بلدان بأكملها، إذا ما تعاملت مئات من الكائس وجماعاتهم مع هذه العملية. ومفتاح الباحث يكون بوضع يوموجا في قلب رؤية المنظمة وبنيتها وفكرها.



١. مساعدة القيادة العليا للمنظمة لامتلاك يوموجا امتلاكاً كاملاً وقيادتها.

سبق أن بحثنا في هذا الكتاب كيفية مساعدة كبار قادة الكنيسة على تبني رؤية يوموجا وتوصيلها للآخرين. لكن لزيادة جماعات يوموجا زيادة كبيرة، على كبار القادة أن يتلقوا من كونهم مجرد ناقلين لرؤية يوموجا إلى كونهم أصحاب يوموجا وقادتها داخل منظمتهم.

وفيما يلي بعض الطرق التي تستطيع مساعدتهم القيام بذلك:

١. إشراكهم في تقويم كائس وجماعات يوموجا الأولى.

هذا يمكن أن يكون وسيلة مفيدة لهم على إعطاء وقت مركز لتقويم وتحليل أثر يوموجا. وهذا يمكن أن يساعدهم على التفكير في آثار يوموجا على التوجه المستقبلي للبرنامج والمنظمة.

٢.أخذهم لمعاينة ما يحدث في الجماعات المحلية حتى يلمسوا في بيئهم

إذا كان من الصعب إشراك كبار القادة في عملية التقويم، فإنه قد يكون من الأسهل أن تأخذهم لزيارة كائس يوموجا وجماعتها. معاينة ما يحدث والاستئناس لتصص التحول من أفراد الجماعة المحلية يحدث فرقاً ضخماً لرغبتهم في دعم وزيادة التزام كنيستهم أو هبتهم في يوموجا.

٣. تشجيعهم على إعادة تقييم رؤية رسالة الكنيسة أو المنظمة ودوائرها المختلفة على ضوء ما تعلموه من يوموجا.

يمكن يوموجا أن يبرهن عن وجود نهج مختلف تماماً للأعمال التطويرية وللحصل الرعوي في الكنيسة. إعادة تقويم مهمة كل المذهب وكل منظمة على ضوء مبادئ يوموجا، مثل المشاركة، والتدعيم،أخذ المبادرة في الكنيسة، والثبات، يمكن أن تؤدي إلى تغيير كبير.

٤. تشجيعهم على اعتبار يوموجا كجزء أساسي من التخطيط الاستراتيجي وتخصيص الموارد.

في كثير من الأحيان، يمكن لبرامج يوموجا أن تبدأ في مشروع صغير ينطلق إلى جانب قسم التنمية في منظمة تقويها الجهات الداعمة الخارجية. ومع ذلك، من أجل أن تصبح يوموجا جزءاً من أعمدة المنظمة، من المهم مساعدة كبار القادة على التفكير في كيفية دمج يوموجا في الاستراتيجيات الأساسية للكنيسة أو المنظمة، والبدء في إعطاء الأولوية لشخصify موارد لها.



ولكي يحدث هذا، على المنظمة التي تيسّر يوموجا (سواء كانت كنيسة أو منظمة مسيحية) أن تستكشف المجالات الرئيسة التالية:

١. مساعدة القيادة العليا للمنظمة لامتلاك يوموجا امتلاكاً كاملاً وقيادتها.

٢. تكيف الكنيسة والهياكل التنظيمية لمساعدة يوموجا على النمو.

٣. مساعدة قادة الكنيسة المحلية ليروا أن التعامل مع يوموجا هو جزء لا يتجزأ من خدمتهم.

٤. تأهيل المزيد من الناس القادرين على تدريب الميسرين.

٥. تيسير زيارات لجماعات يوموجا.

٦. تكيف يوموجا لسياسات محددة.

٢. تكيف الكنيسة والهيأة لمساعدة يوموجا على النمو.

في بعض الحالات في السياق الآسيوي، لا يمكن يوموجا إلا أن تديرها جماعة محلية تابعة لمنطقة منسق يوموجا على مستوى المنطقة

أثناء توسيع برنامج يوموجا لن يكون من الممكن لأحد من منسقي برنامج يوموجا أن يدرب ويدير كل الميسرين لأنها سيكون من الضروري أن يكون هناك منسقون على مستوى المنطقة أو على الصعيد الإقليمي يتتحملون مسؤولية العمل مع الميسرين في منطقة معينة.

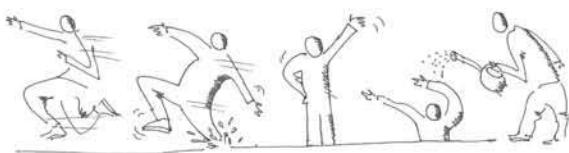


تم إنشاء هيكلية لإدارة منسقين على مستوى المنطقة من قبل كنيسة في أوغندا. منسق البرنامج على مستوى المنطقة يديرهم بشكل مباشر منسق برنامج يوموجا الوطني، ولكنهم يعملون في مكاتب الكنيسة، ويحررون اتصالات يومية مع سائر موظفي الكنيسة في المنطقة. وهذا يعني أنهم يشاركون في اجتماعات المنطقة الرئيسية حيث يمكن أن يرددوا يوموجا، وحيث يمكن أن يجتمعوا بصورة منتظمة مع قادة المنطقة العليا. وفي الوقت نفسه، لا يزاولون تبعون إدارياً الشخص له معرفة متخصصة بعملهم.

النمو والحفاظ على الموظفين الرئيسيين

يمكن يوموجا الناس وترقّهم بالثقة وبالمهارات الجديدة لذا ليس من المستغرب أن يُنظر لمنسقي برنامج يوموجا على أنهما الأشخاص الرئيسيون في الكنيسة أو المذهب، وليس من المستغرب أن يتم الترويج لعملهم لأن رحيلهم يشكل تحدياً لبرنامج يوموجا.

تحتاج الطوائف والمذاهب لأن يفكروا منذ البداية في كيفية إنشاء قادة جدد يجلوا محل الذين ينتقلون. كما يحتاجون لأن يقيموا مدى استراتيجية برنامج يوموجا في نظرهم، فإذا رأى قادة الكنيسة أنها أساسية عندها يجب أن يفكروا ملياً قبل إبعاد الموظفين عن يوموجا وإعطائهم أدواراً جديدة.



مرة امتلك كبار القادة يوموجا تماماً وقادوها، من المهم تقويم الهيأة المحلية المنضمرة (سواء كانت منتبه كسي أو منظمة مسيحية) لمعرفة ما إذا كانت مناسبة لتمكن غزو برنامج يوموجا. في العديد من المذاهب الكنيسة، هناك دائرة تهمية منفصلة عن دائرة الخدمة الكنيسة. مثل هذه الحالات تحتاج إلى تفكير متأثر في موضوع: إلى من تُسند مسؤولية إدارة يوموجا.

هناك نهجان توسيع يوموجا داخل مذهب الكنيسة وما إما أن تقيهما ضمن دائرة التنمية الكنيسة أو تقيهما داخل دائرة الخدمة الكنيسة

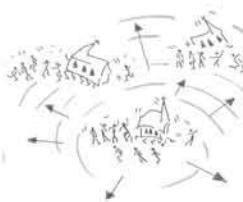


دائرة الخدمة الكنيسة

المدخل أدناه يسلط بعض مزايا وعيوب العمل ضمن هذه الدوائر

نوع	مزايا	عيوب	تعليقات
يوموجا في دائرة التنمية	تساعد دائرة التنمية على الوصول بشكل أقوى للكائنات المحلية.	يُنظر إليها على أنها مجرد آخر اختيار وأن يتوسعاً ببرنامج يملك أملاكاً كبيرة من المتربيين.	بعض المذاهب الكنيسة الذين يُنظر إليها على أنها موردة آخر يونوجا رأوا فيه التركيز ال المناسب على تنمية الخبرة، وبداروا في تطوير المزید من الأخرى لتطوير المزيد من قطاعات التنمية المحدثة
يوموجا في دائرة الخدمة	يُنظر إليها من قبل بعض رجال مجموعة من الدعم التقني من دائرة التنمية (مثل الصحة والمال والإصلاح الصحي، والزراعة، وتوليد الدخل)	يمكن يوموجا أن تعتمد على بعض المذاهب التي يُنظر إليها من قبل بعض رجال اليونوجا لأنها تقتصر على الذين على أنها بعيدة عن الكنيسة المحلية	يُنظر إليها على أنها موردة آخر اختيار وأن يتوسعاً ببرنامج يملك أملاكاً كبيرة من المتربيين.
يوموجا في دائرة الخدمة	يُبلل يوموجا أكثر مركزية في حياة وفي خدمة الكنيسة المحلية.	قد يكون أكثر صورية في الحصول على الدعم التقني. قد يكون أكثر صورية في الحصول على الدعم التقني. يميل إلى الحصول على المزيد من دعم الكنيسة المحلية ودعم راعي الكنيسة.	في بعض المذاهب، بدأت يوموجا كبرنامج في دائرة التنمية، لكن حين فرق قائد على أن يتوسع دائرة البرنامج في كل الكنيسة، عندما اعتبروها واحدة من دوائر الخدمة في الكنيسة.

٢. تشجيع زعماء الكنيسة المحلية المشاركون يوموجا على تبادل قصصهم في التجمعات الكنيسة على صعيد المنطقة عندما يسمع قادة الكنيسة بما حدث في الكائش الأخرى من خلال يوموجا، هذا يمكن أن يجعلهم هم أنفسهم على المشاركة.



٣. تشجيع كائش وجماعات يوموجا على "نقلها" إلى الجماعات المجاورة
مرة بدأت الكنيسة والجماعة بعملية يوموجا، تبدأ الجماعات المجاورة في رؤية التأثير الإيجابي، وتطلب أن تقوم بها أيضاً. مساعدة الكنيسة المشاركة يوموجا والجماعة على مشاركة معرفتهم وخبرتهم هي طريقة بسيطة جداً وسريعة في زيادة عدد جماعات يوموجا.

٤. تحديد "أبطال" للترويج يوموجا

في بعض السياقات، وجود قائد مسيحي مؤثر ناشط في الترويج يوموجا يمكن أن يكون مفيدة جداً، سواء كان ذلك في جماعات يخضرونها، أو في خدمات يتحدون فيها. لذا من المهم أخذهم في زيارات شخصية لروية جماعات تحولت عبر يوموج واعلامهم بالمستجدات بطريقة منتظمة، حتى يتمكنوا من التحدث عن يوموج بطريقة مستنيرة.



وبالمثل، تشجيع قادة الكنيسة على مستوى المنطقة، المسؤولين عن عدد من قادة الكائش المحلية، على دعم وتعزيز يوموجا يمكن أن يكون فعالاً جداً.

٥. الحصول على التغطية الإعلامية يوموجا

استخدام وسائل الإعلام لتتبادل قصص ما يحدث في جماعات يوموجا يمكن أن يساعد في الوصول لجمهور كبير ويعطي مصداقية لهذا البرنامج. يمكن لوسائل الإعلام أن تتوارد بين نشرات الكنيسة في المنطقة والصحف الوطنية والبرامج الإذاعية. تغطية مثل هذه تشجع كثيراً الجماعات المحلية نفسها، وتساعدهم على إدراك كل ما يحققونه.

ومع ذلك، في سياقات من الحساسية السياسية أو العرقية أو الدينية، تحتاج إلى تقويم قيمة التغطية الإعلامية ودراسة الأخطار المحتملة.

٣. مساعدة قادة الكنيسة المحلية ليراوا أن التعامل مع يوموجا هو جزء لا يتجزأ من خدمتهم.

من المفيد جداً توسيع يوموجا عبر منطقة جغرافية معينة أو عبر مذهب أن ينظر قادة الكنيسة المحلية يوموجا على أنها وسيلة رئيسة لمساعدتهم على تنفيذ خدمتهم. إذا نظروا يوموجا على أنها مجرد مبادرة من دائرة التنمية، أو أنها منظمة مسيحية يُطلب منهم أن يتضمنوا إليها، عندها سيبقى توسيع يوموجا محدوداً.



ومع ذلك، حين ينظر قادة الكنيسة يوموجا على أنها تحول إلى كائشهم وجماعاتهم، وتساعد في زيادة العطاء والالتزام في الكنيسة، وتساعد في تغيير وتحفيز أعضاء الكنيسة على الخدمة الفعلية في الكنيسة، وتساعد في إعطاء الكنيسة دوراً واضحاً في حياة الجماعة، عندها يمكن أن تقص في قادة الكنيسة المحلية الراغبين في بدء يوموجا.

بعض الطرق لمساعدة قادة الكنيسة المحلية على تبني هذه الرؤية هي:

١. الترتيب لقاء الكنيسة المحلية لأن يزوروا الكائش والجماعات التي يطبق فيها برنامج يوموجا وقد ذكرنا بالفعل مدى فعالية هذه الزيارات التي يمكن أن تكون مصدر إلهام للناس (راجع صفحة ١٩). ثم إذا تبع هذه الزيارات ورش العمل تساعد قادة الكنيسة المحلية على التفكير في ما شاهدوه وسمعوا وتعلموه، وفكروا في كيفية الاستجابة، هذا سوف يساعد على تشجيع العديد من الكائش على البدء يوموجا في جماعاتهم.

٥. كيفية تسهيل زيارات إلى جماعات يوموجا

زيارات للجماعات المحلية لرؤية يوموجا تأخذ عملياً قد يكون وسيلة فعالة جداً لإلقاء الناس وتشجيعهم على المشاركة هم أنفسهم يوموجا. وفيما يلي بعض الإرشادات المقيدة:

١. اختيار جماعة لزيارتها

زيارة الجماعة لتقويم مدى ملاءمتها والدروس التي يمكن استخلاصها من قبل الزوار الآخرين. الأسئلة الرئيسة التي يجب طرحها عند تقويم مدى ملاءمة الجماعة هي:

- هل هذه الجماعة تقدم مثلاً ملهمًا عن يوموجا؟
- هل هناك أعضاء في الكنيسة والجماعة على استعداد للحديث عن تجاربهم؟
- هل هناك أئمٌ (مثل الميسير أو راعي الكنيسة المحلية أو فريق التسويق المحلي) يمكن أن يفسروا ويوجهوا يوموجا ويخبئوا على الأسئلة المطروحة؟
- هل هناك جماعات قريبة يوموجا؟ إذا كان الأمر كذلك، هل يمكن للناس أن يزوروا مختلف الجماعات ليروا كيف عمل النهج في السياقات المختلفة؟
- هل هناك دروس من جماعة يوموجا من شأنها أن تكون مشابهة لسياق الزوار؟
- هل هناك أسباب لكون الزيارة غير مفيدة للجماعة؟ هل يمكن معالجة هذه الأسباب قبل الزيارة أو ينبغي أن تقوم باختيار جماعة مختلفة؟
- هل لديك خطة لدعم المشاركين إذا حصل وألمتهم الزيارة وأرادوا تطبيق يوموجا في جماعتهم؟
- كيف سيمت تنظيم النقل والإمداد لهذه الزيارة؟ أظر في أمور مثل السفر الطعام والسكن
- بالإضافة إلى سداد النفقات التي تتكبدتها الجماعة المضيفة، هل من الموعظ أو المناسب دفع رسوم أتعاب؟

٦. تشجيع كليات لأمومة على تدريس يوموجا واعتبارها كجزء من تدريب قادة الكنيسة

بعض المذاهبون أضافوا واحدة عن يوموجا في مناهجهم الدراسية في كلية اللاهوت. يدرّسون فيها جميع الطلاب أسس يوموجا في الكتاب المقدس ونظريتها ومارستها. وهذا يعني أن جميع زعماء الكنيسة الجدد مجذبون لتسهيل يوموجا في كنائسهم، حيث يتم تدريب أولئك الذين هم قيادة الكنيسة. والفائدة تكمن في كونهم قادرين على تطبيق تدريسيهم فوراً.

٤. كيفية تأهيل مدربين لميسيري يوموجا

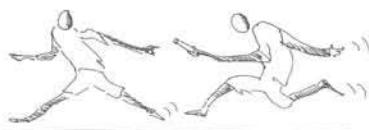
عندما يزداد اهتمام الكنائس والجماعات في يوموجا، ستزداد الحاجة لوجود عدد أكبر من الميسرين. لتلبية هذا الطلب، لن يتضمن شخص واحد من القائم بتدريب الميسرين وإعادتهم وتوجيههم. لذا تبرز الحاجة لتدريب آخرين قادرين على تدريب ميسرين جدد.

يجب أن يكون "مدربو الميسرين" من أفراد مجموعة الميسرين الأولى، الذين أظهروا فيها جيداً للعملية وقدرة على تسيير الآخرين. وهناك نقطة انتلاق جيدة وهي توفير دليل الميسير لهم (إذا لم يكن لديهم نسخة) والأقسام ٣ (كيفية تحديد الميسرين وتدربيهم) و ٥ (كيفية مراقبة الميسرين وإدارتهم) من هذا الدليل.

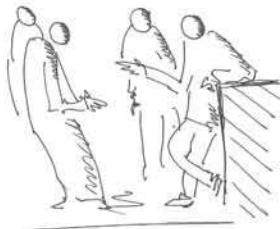
بالإضافة إلى ذلك، قد ترغب في منحهم الدعم التالي:

- التوجيه: (على سبيل المثال، عند القيام بتدريب ما، أدعهم ليكونوا مدربين مساعدين، واعطهم رأيك في سير التدريب)

- مراقبة: (على سبيل المثال، إحضر ورش عمل تدريبية من تنظيمهم وقلّم رأيك).
- توفير المزيد من التدريب لهم على مهارات التسيير. (على سبيل المثال، يمكنك استخدام كتاب أعمدة مهارات التسيير-- للمزيد من التفاصيل انظر الصفحة ١١٧).



٣٠. خلال زيارة



ك. بعد الزيارة

بما ينبع من ذلك، فالزيارة هي فرصة لتقدير وتقدير ما يبذله المدارس والجامعة من جهود في خلق جيل مثقف ومتوازن، وللإسهام في تطوير المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة.

١. عقد ورشة عمل قبل الزيارة

قد يكون من المفيد عقد ورشة عمل للمشاركين في الزيارة من أجل استكشاف مبادئ يوموباً وتقديم فهما أساساً لهمجاً.

خلال ورشة العمل، ساعد المشاركون على وضع قائمة بالأسئلة الرئيسة التي تساعدهم على التشكيك، سواء أثناء الزيارة أو بعدها. وهذه القائمة قد تشمل أسئلة مثل:



(أ) كيفية استخدام يوموجا حيث تواجه الكنيسة قيودا قانونية



في أجزاء كثيرة من العالم تواجه الكنيسة المحلية قيودا قانونية على ما يمكن أن تفعله في الجماعات. قد يكون من غير المشروع، على سبيل المثال، بالنسبة للمسيحيين المشاركة بعقيدتهم، أو لأناس من ديانات أخرى اعتناق المسيحية. كما قد تكون الحالة الالجحى للكنيسة المحلية بالانخراط في العمل الاجتماعي.

في سياق مثل هذا، من المستحسن اعتماد النهج التالي:

٤. تلتب الكنيسة دوراً في مجالات غير الحكومية وتؤمن موظفين ومتطوعين للعمل في الهيئات غير الحكومية.
٣. يعمل الميسير مع الهيئات غير الحكومية للمساعدة في نقل الرؤية للجماعة، والتخطيط للعمل والتحرك نحو التحالف وإجراءات.
١. يبدأ الميسير بالعمل مع الكنيسة، فينقل الرؤية إليها ويخبرهم على رؤية دورهم المسيحي في خدمة جماعتهم.

٦. تكيف يوموجا على سياقات مختلفة

مقدمة

من المهم أن نذكر في السياق الذي فيه يستخدم يوموجا، وكيف المواد المناسبة. دليل الممارسين ليس مُنزلًا لذا لا يجب على الجميع أن يطبقوه حرفياً. ينبع من كل مجموعة في يوموجا أن يجعله يتضمن تجربتها الفريدة الخاصة بها تطور عملية جديدة تعمل في سياقها الخاص



على سبيل المثال، الخلط بين المريضة لنهج يوموجا في دليل الميسير قد تعمل كما هي، بشكل جيد جداً في قرية في الريف حيث الاعتراف بالكنيسة واحترامها أساس في هذا المجتمع. ومع ذلك، قد تحتاج العملية إلى بعض التكيف من أجل أن تعمل في المناطق الحضرية، أو في المناطق حيث يتم تهميش الكنيسة أو اضطهادها. في هذا المقطع، بدلاً من محاولة إعطاء حساب شامل عن كيفية تكيف يوموجا على كل سياق، فإننا سوف نترك على خبرة الممارسين في مجالين اثنين هما:

• السياقات حيث الكنيسة المحلية مهمشة ومنوعة من ممارسة أنشطتها.

• السياقات الحضرية حيث "الجماعة" يمكن أن تكون مجزأة

وهذا قد يعطي بعض الأفكار عن كيفية تكيف يوموجا لملاعبة سياقات أخرى أيضاً

ب) تكيف يوموجا لسوق حضري

فوائد القيام يوموجا في البلدات والمدن:

الحصول على المواد والمواد
اللازمة لتوليد الدخل

التعاون بين شبكات غير
رسمية وجماعات المصالح



- الوصول إلى الأسواق
الكبيرة والمتعددة

الوصول إلى مصدر كبير من
المهارات والخبرات المتعددة

فرصة كبيرة للعمل
مع مجموعات مختلفة

تحديات القيام يوموجا في البلدات والمدن

السكان النازجون وأحياناً السكان
العابرون



بعض من أكثر الفئات الضعيفة
والهمشة لا يمكن تحديدها بوضوح

تعتمد الجماعات على الاقتصاد
النقدى من بيع السلع أو العمل

المتطلبات الكثيرة لنظم الحياة
الحضرية

بعض الجماعات
المحالية ليست
محددة في مناطق
جغرافية واضحة



أعضاء الكيسيه المختارون للمساعدة في تنسيق أنشطة المنظمة غير الحكومية ينبغي أن يتلقوا تدريب في:

مهارات الإشراف

التدريب على مهارات التدريب

التقارير والوثائق

دورة إدارة المشاريع

التخطيط الاستراتيجي

مهارات التواصل

مهارات التيسير و يوموجا

يمكن للمراحل المتبقية من يوموجا أن تغير دون تغيير كبير، ولكن مع جعل المنظمة غير الحكومية التي شكلت حدتها الحافز لحركتك الجماعية. وهناك جزء رئيسي من دور المبادئ غير الحكومية وهو ضمان أن تبقى الكيسيه مطلعه ومشاركة في هذه العملية. ويمكن استخدام دراسات الكتاب المقدس في دليل الميسر في كل مرحلة مع الكيسيه ، فضلاً عن توفير أدلة تفكير مهمة لأعضاء المبادئ غير الحكومية.

الأفكار النهاية



فَأَخْجَرَ أَيْمَانَهُ الْإِنْسَانُ مَا هُوَ صَالِحٌ وَمَاءِدٌ يَطْلُبُهُ مِنْكُ الْرَّبِّ
إِلَّا أَنْ تَصْنَعَ الْحُقْقَ وَتَحْبَبَ الرُّحْمَةَ وَتَسْلُكَ مُتَوَاضِعًا مَعَ الْكَلِمِ.

ميخا ٦:٨

نصلي أن يكون لديكم القدرة على التمسك بها على المدى الطويل - القوة ليس ليصرروا الأسنان ولكن القوة المجددة التي يعطيها الله، قوته التي تحتمل ما لا يتحمل وتحول إلى فرح، لشكر الآب الذي يجعلنا أقوية بما يكتفي المشاركة في كل شيء مشرق وجميل يريده لنا.

كولوسي ١:١١ (الرسالة)



في تصميم برنامج يوموجا في البلدات والمدن من المهم أن ندرك الغوايد (المدرجة في الصفحة السابقة) لزى كيف يمكن أن يبني عليها وستخدم لتؤثر إيجابياً، أيضاً من المهم أن نعرف ببعضها من التحديات التي قد تحد من حجم ونطاق يوموجا ، بالمقارنة مع استخدامها في المناطق الريفية.

نصائح للعمل في المدن والبلدات

١. لأن الجماعات أقل وضوها، قد يكون ملائماً أكثر أن تعمل مع مجموعات متيبة مثل جماعات النساء المعتمدات على ذاتهن ، وتجار الشارع والشباب وفتيات مدينة من العمال ذوي الدخل المنخفض.
٢. قد يكون من المناسب أن يشكل فريق تنسيق صغير لكل من هذه المجموعات المتيبة.
٣. ينبغي أن يسعى البرنامج إلى الاستفادة من الفرص المتوفرة في المدن لتوليد الدخل للمجموعات الصغيرة وللأفراد الصغار. وقد تشمل هذه الأنشطة :

- إعداد نوادي ت توفير الأموال للمجموعات

- مجموعات تعتمد على المساعدة الذاتية والتعاونيات

- التدريب على الأعمال التجارية الصغيرة

- التدريب المخفي

٤. وحيثما هناك جماعات متيبة داخل البلدات والمدن ستكون هناك فرص متاحة لتحسين الخدمات وتوفير البنية التحتية. وقد تشمل هذه الأنشطة

- الضغط من أجل تقديم خدمات أفضل للسلطات المحلية
- تحسين الحصول على المياه والكهرباء
- تحسين السكن
- ضمان الحق في السكن والمتاحات
- تحسين المياه والصرف الصحي
- تحسين فرص الحصول على تعليم للأطفال
- تحسين الحصول على خدمات صحية وعيادات.

٥. فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والسل مثالى إلى أن تكون أكثر انتشاراً في المدن، حيث يُنظر إليهم كنضالاً رئيسية ، لذا يمكن القيام بالمبادرات التالية :

- إقامة مراكز مشورة واختبارات طوعية (التوعية والاختبارات الطوعية)
- أنشطة التوعية ضد فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز
- أنشطة بدبلة مدرة للدخل للعاملين في الجنس التجاري
- دعم وأنشطة مدرة للدخل للأشخاص الذين يعيشون مع فيروس نقص المناعة البشرية ومرض الإيدز.
- توفير الإسكان والتعليم وتوليد الدخل للأراامل والبنات.

عملية استخدام يوموجا في البلدات والمدن مماثلة تماماً للعملية المستخدمة في المناطق الريفية. الفرق الرئيسي إلى حد كبير هو في تحديد المجموعات التي سيتم العمل معها. في الجماعات المتيبة، المسألة هي في معرفة مدى اتحادهم كمجموعة حتى يتمكنوا من تحقيق شيء

الملاحق

أ- الأدوار الرئيسية في عملية يوموجا

ب- قصص التحول

١٠٩

١١٢

يما أن هناك الكثير من الناس المختلفين مشاركون في يوموجا ، فإنه من المفيد أن نعدد أي جزء يلعبه كل دور في هذه العملية. ومن المهم أن تشارك النساء فضلاً عن الرجال في هذه الأدوار.

(I) منسق البرنامج

منسق البرنامج يدير برنامج يوموجا العام بنيابة عن كنيسته أو المنظمة المسيحية التي يتبعها دوره هو :

- الاتصال بكتاب قادة المذهب الكاثوليكي للتحدث عن العملية

- العمل مع كبار قادة الكنيسة في تحديد الكائنات المحلية والجماعات المحلية الملائمة لعمل معها

- تعيين ميسرين المحليين

- ضمان الدعم الجيد لمن يدرّبون الميسرين وأن يتم تكيف هذه العملية مع السياق المحلي

- مراقبة البرنامج وتقويمه

- التواصل بانتظام مع كتاب قادة الكنيسة ومع الكنيسة على نطاق أوسع حتى يكون هناك اهتمام متزايد والتزام في العملية وإيجاد التمويل الضروري للبرنامج

(II) المدرب

المدرب هو شخص من ذوي الخبرة في يوموجا (ويمكن أن يكون

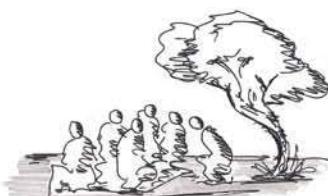
منسق البرنامج). دوره يقوم :

على تدريب ودعم عدد من الميسرين

(III) الميسر المحلي

قد يكون الميسر المحلي من خارج الجماعة، أو يكون شخصاً ماهراً وذات مصداقية من داخل الجماعة. دوره هو :

في العمل مع الكنيسة المحلية والجماعة على المستوى الفردي لتسهيرهم في مراحل يوموجا.



(VIII) فريق التسيير المحلي

هذه المجموعة منتخبة من قبل الجماعة التي تقدم الدعم للميسر.

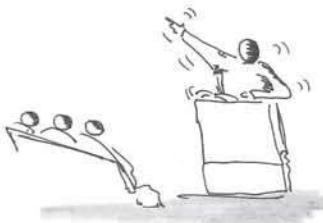
دورهم هو :

- المساعدة في تنظيم اجتماعات الجماعة
- تسيير جمع المعلومات
- ضمان أن تدرك الجماعة بانتظام بهذه العملية.

(IX) كبار قادة الكنيسة

دور كبار المذهب الكنسي أو قادة شبكة الكنائس المحلية التي تقوم يوموجا هو :

- الترويج ليووجا داخل مذهبهم أو داخل المنظمة من خلال الوعظ والاجتماعات إلخ
- ضمان وجود عدد كافي من الموظفين والموارد لتمكن العملية من الحدوث
- مراقبة البرنامج بانتظام على مستوى المجتمعات اللجنية العليا
- زيارة كنائس وجماعات يوموجا
- التخطيط لنمو البرنامج وتقديمه في جميع الكنائس المسؤولين عنها.

**(IV) راعي الكنيسة المحلي**

دوره هو :

في العمل جنبا إلى جنب مع الميسر لنقل الرؤية للكنيسة للعمل و بتوصيلهم بـ كليات الجماعة .
ملحوظة: في بعض الحالات ، حيث يكون راعي الكنيسة مهارات تيسير (وليس فقط مهارات الوعظ) ، قد يكون من الملائم بالنسبة له أن يكون ميسراً .

(V) الكنيسة المحلية

دورها هو :

- في المشاركة الكاملة في يوموجا من خلال دراسة الكتاب المقدس والأنشطة
- البدء بمشاركة محلية كوسيلة لعرض ما هو ممكن للجماعة
- تشجيع جميع أفراد الجماعة على المشاركة في يوموجا
- أن يكونوا أفراد جماعة نشطين في المساعدة على تنفيذ أعمال الجماعة.

(VI) الجماعة

دورهم، الذي يرشدهم إليه الميسر ، هو :

- تحديد وتقليل الاحتياجات والموارد في جماعتهم
- اتخاذ القرارات معاً
- الاشتراك في تنفيذ تلك القرارات

**(VII) قادة الجماعة**

دورهم هو :

- تشجيع مسؤوليات عالية من مشاركة الجماعة في يوموجا
- أن يكونوا جزءاً من عمليات صنع القرار
- المساعدة في تنفيذ المشاريع



ب) قصص التحول

اليمك قستان تبيان أثر برامج يوموجا - قصة من أفريقيا وأخرى من آسيا.

دراسة حالة : جماعة Olkeri لغطيس الماشية ، ناروك ، كينيا



الأفر

سامِن المغضس مباشرةً بظهور النتائج التالية :

- انخفاض في الأمراض الحيوانية الرئيسة على مدى السنوات الثلاث الماضية. وقد نتج عن ذلك زيادة في حجم القطيع، وتحسين دخل الأسرة.
- أمن هذا المغضس دخلاً كافياً للمشرف ولمعاملة المغضس وصيانته.
- وكان الدخل كافٍ أيضاً للمساهمة في تحسين الفصول الدراسية وجوانب أخرى للمدرسة.
- كسب الأهل عدداً من المهارات بفضل هذه العملية، بما في ذلك التخطيط ووضع الميزانية والمقابلات والاختيار، ووضع نظام مساءلة.

وكان هناك نتائج أخرى بعيدة المدى نتيجة لعملية يوموجا :

- إتمام تشييد مبني الكيسة التقديم في مركز Olkeri ، وقد بدأ بناء كيسة جديدة لجماعة مؤلفة من ٦٠ عضواً في Olkeri ، وقد تم بناء ثلاثة فصول دراسية جديدة ودائمة قيد الاستخدام.
- وقد بدأ العديد من أعضاء الجماعة بتحسين مواشיהם، لا سيما من خلال إدخال سلالات محسنة.
- في عام ٢٠٠٠ ، لم يكن هناك جماعات المساعدة الذاتية أما الآن فقد تم تشكيل ثمانى مجموعات نشطة يديرن شركات صغيرة، تدرّ ما لا تلبية الاحتياجات المحلية.
- عينت الجماعة لجنة تربية تجتمع شهرياً وتتألف من رجال ونساء.

Olkeri هي واحدة من العديد من الجماعات في ناروك التي دخلت في عملية يوموجا. وقد بدأوا في عام ٢٠٠٠ ونتائجها المهمة تم تعميقها في ٢٠٠٦.

كان قد سبق للحكومة أن دعمت مشروع بناء مغضس للماشية في Olkeri لكنه سرعان ما فشل. أثناء عملية يوموجا ، اعتبرت الجماعة هذا المشروع واحداً من الأولويات في خطة عملها. جزء مهم من العملية كان تشجيع الجماعة على تحويل لماذا فشل مشروع بناء المغضس وما الذي يمكن أن تتعلمه بشكل مختلف لمنع وقوع ذلك مرة أخرى.

قرر أهالي الأطفال في المدارس المحلية أن يتحملوا مسؤولية إصلاح المغضس وتشييده من جديد لأنهم كانوا جميعهم من مربي ماشية ويعرفون قيمة تشغيل المغضس مرة أخرى. فقرروا جعل إدارة مغضس الماشية مسؤولة عن الجماعة لذا طوروا قواعد وأنظمة لاستخدام مغضس الماشية واتفقوا على رسوم لاستخدامها. أجروا مقابلة مع مشرف جديد وقرروا أن يدفعوا له من الدخل الثاني من مغضس الماشية ليقدم لائحة بأسماء الذين لا يطبقون التواعد والتوازنين كما أسسوا نظام تغريم معاقبة من يكسر التواعد التي تم تثبيتها بنجاح.

دراسة حالة: منظمة التنمية الشمولية (WDO) في كمبوديا

الخلفية

في كمبوديا، عام ١٩٧٠، نظام الخمير روح القمعي حدد من كثرة الناس على رعاية أسرهم، وعلى اتخاذ القرارات كجهازة للمشاركة في الأنشطة الجماعية. ونتيجة لذلك، استجابة للكائن المحلي لاحتياجات في الجماعة غالباً ما أتت بشكل إغاثة مما أدى إلى التبعية.

أرادت منظمة التنمية الشمولية (WDO)، وهي منظمة مسيحية، أن تتحدى التبعية وتيسير الكائن المحلي لتمكين الجماعات المحلية من اتخاذ الإجراءات اللازمة. فقاموا بتدريب مسيحيين وعملوا على نقل الرؤية للكائن المحلي. ثم حدّدت الكائنات المحلية ستة أعضاء شكلوا مجموعة أساسية مسيحية فعملوا مع الجماعة المحلية على تحديد المشاكل والحلول الممكنة. وقدم الميسرون والمجموعة الأساسية المسيحية الدعم للجماعات المحلية التي كانت تعالج مشاكلها.

الأهداف من عمل (WDO)

إنشاء جماعات مسيحية أساسية لتنمية المبادرات الجماعية التي تساهم في الأمن الغذائي، وتحسين الدخل والصحة.

خطوات العملية

١. اختبار وتدريب الميسرين.

٢. اختبار الجماعات المستهدفة. يتم تعريف الجماعات على أساس مدى احتياجها وعلى أساس نضج الكنيسة المحلية وقيادتها.

٣. تشكيل المجموعات الجماعية الأساسية المسيحية.

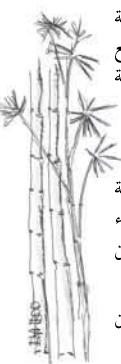
٤. تحتاج الجماعة إلى تحليل وتنظيم عمل

٥. اتخاذ إجراءات. تتخذ الجماعة الإجراءات لمعالجة مشاكلها. جماعة ميسري التنمية والمجموعة الأساسية المسيحية يسرّون العملية.

٦. تطوير قدرات المجموعة الأساسية المسيحية. ميسرو جماعة التنمية يستشرفون وقتهم في تطوير أعضاء للمجموعة الأساسية المسيحية في جميع مراحل العملية حتى يتمكنوا في نهاية المطاف من إدارة المبادرات في الجماعة مع الحد الأدنى من الدعم.

ترابينغ كي

ترابينغ كي جماعة فقيرة أراضيها جافة، تعاني من كثرة الهجرة من المنطقة وأعتلال الصحة والدين كما كان هناك القليل من الثقة والتعاون بين أعضاء الجماعة. وتألفت الكنيسة من أربعة أعضاء معرضين للاضطهاد والتهميش من قبل بقية الجماعة. بعد عملية التغيير، بدأ أفراد الجماعة بالعمل مع معالجة مشاكلهم، مثل حفر الآبار وتحسين وإنشاء شبكات ري.



أثراها

١. المواقف والعلاقات بين أفراد الجماعة تغيرت بالطرق التالية:

- خفت الانصراف الاجتماعي لأن الرجال لم يعودوا بحاجة إلى الهجرة.

- المناقشات الجماعية شجعت الرجال للاصياغ للنساء.

- وزاد وبالتالي احترام الرجال للنساء.

- قل العنف المنزلي وأكثر من ذلك بدأ الرجل يقاسم المرأة مهامها ، مثل جمع المياه والاهتمام بالستان والطبخ.

• قل الشجار والقتال في القرية ، وقل إدمان الكحول.

• أصبح صنع القرار شاملًا وأكثر عدلا.

٢. كما تغيرت مواقف الكنيسة :

• نمت الثقة عند المسيحيين لرعاية جيرانهم ومشاركة إيمانهم

• قل الاضطهاد وبات هناك المزيد من الاحترام للمسيحيين.

• نمت الكنيسة، والجميع ما عدا أسرتين فقط باتوا يحضرون الكنيسة المحلية

قائمة المراجع

المدرجة أدناه هي الكتب التي قد تجدها مفيدة :

Feuerstein M (1986) Partners in Evaluation – Evaluating Development and Community Programmes with Participants, Macmillan

Chambers R (1983) Rural Development – Putting the Last First, Longman

Hope A, Timmel S (1988) Training for Transformation – A Handbook for Community Workers, Mambo Press

Kaner S (2001) Facilitator's Guide to Participatory Decision-making, New Society Publishers

Andrews D (2006) Compassionate Community Work, (Piquant Editions)

Pretty J, Guijt I, Thompson J, Scoones I (1995) Participatory Learning and Action, IIED

Tearfund publications

(all of which can also be downloaded for free on-line at www.tearfund.org/tilz)

Blackman R, Carter I, Clarke S (2004) Facilitation skills workbook, Tearfund

Carter I (2004) Mobilising the church – a PILLARS Guide, Tearfund

Carter I (2003) Mobilising the community – a PILLARS Guide, Tearfund

Blackman R (2007) ROOTS 11: Partnering with the local church, Tearfund

Blackman R (2003) ROOTS 4: Peace-building within our communities, Tearfund

Blackman R (2006) ROOTS 10: Organisational governance, Tearfund

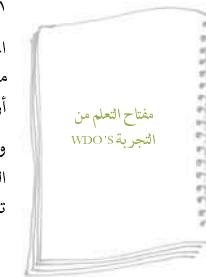
See also <http://tilz.tearfund.org/Churches/> for a large number of articles, case studies and good practice guides on church mobilisation.

١. أولئك الذين لديهم خبرة الفقر يميلون لأن يكونوا أفضل الميسرين

الميسرون لا يخالجون لأنية مؤهلات تمثيلية أو خبرة في الواقع ، من يملكون مؤهلات رسمية يميلون إلى أن يكونوا أقل رغبة في البقاء في الجماعات المحلية أو يختارون السفر إلى مناطق نائية مع أئم ليخوضوا فترة طويلة مع WDO.

والميسرون كانوا على استعداد لقضاء وقت في الجماعة، بما في ذلك المبيت، الشيء الذي يرفضه العديد من العاملين في مجال التنمية. وقد أدى هذا إلى تشكيل علاقات عميقه عززت نجاح عملية التنمية.

مفتاح التعلم من
 التجربة'S
WDO'S



٢. بناء العلاقات يساعد على التغلب على التبعية الجماعية

في بداية هذه العملية ، قوامت الجماعات في كثير من الأحيان النهج القائم على المشاركة والتأكد على أهمية المشاركة الجماعية والمسؤولية ، لكن WDO تقبل على هذا التحدي عن طريق استثمار الوقت في كل جماعة ، وبناء العلاقات وتتبادل الرؤيا للعمل

٣. يمكن لمباكل السلطة القائمة أن تشعر بأنها مهددة بواسطة العملية

هيماكل السلطة المحلية ، مثل لجان تنمية القرى ، تشعر أحيااناً بالتهديد بسبب عملية تحكيم القراء وإعطاءهم صوتاً العملية تتحقق في الكثير من الأحيان في الجماعة في غضون أشهر قليلة أكثر بكثير مما تتحقق لجان تنمية القرى في سنوات.

٤. تعمل هذه العملية على نحو أفضل مع الكائنات المحلية الراسخة

إذا كانت الكائنات صنفية جداً وغير ناضجة ، وكانوا غير قادرين على تحمل مسؤولية كونهم حافظوا لعملية التبعية. ورأوا العملية باعتبارها فرصة لنحو الكيسنة بواسطة تقديم المعرفة كحافظ للناس ليتحولوا ، بدلاً من أن تكون فرصة للكيسنة المحلية لظهور أنها تهم بالجماعة.

