

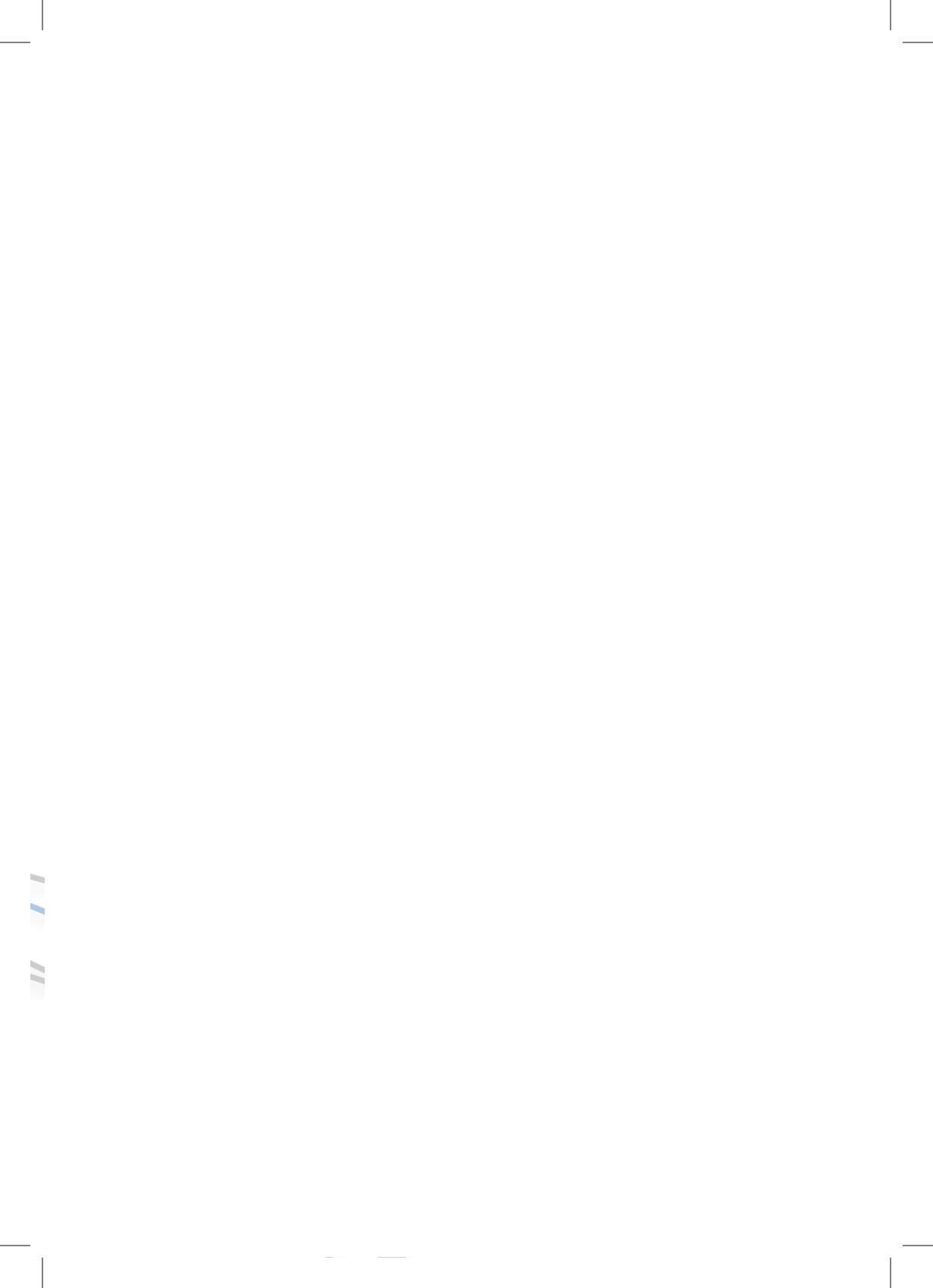


giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

الدليل المرجعي لكفايات المنشط

«في إطار
الرؤية القطاعية للشباب»

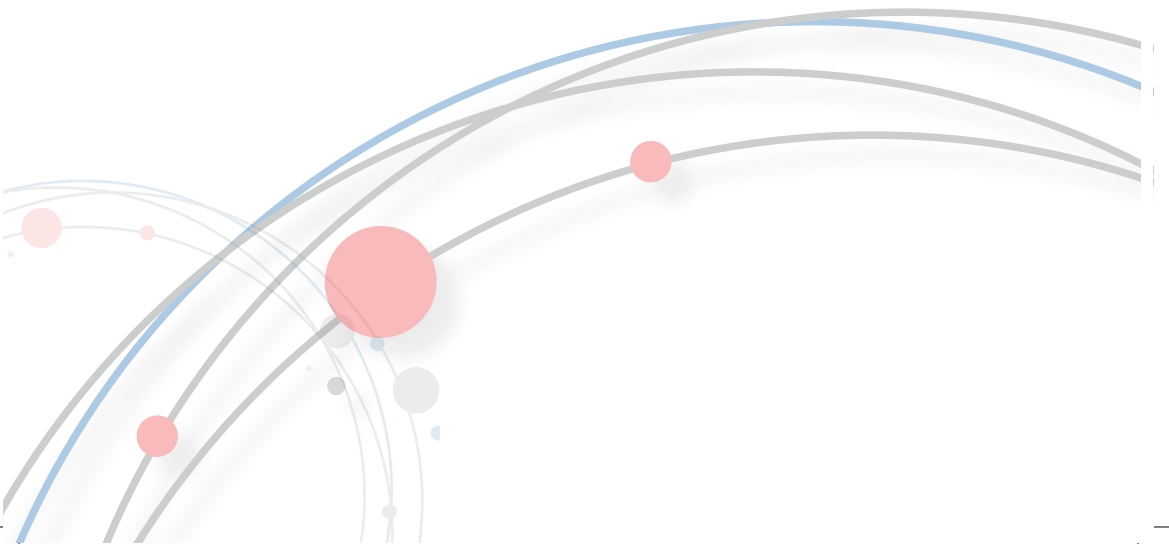
2020

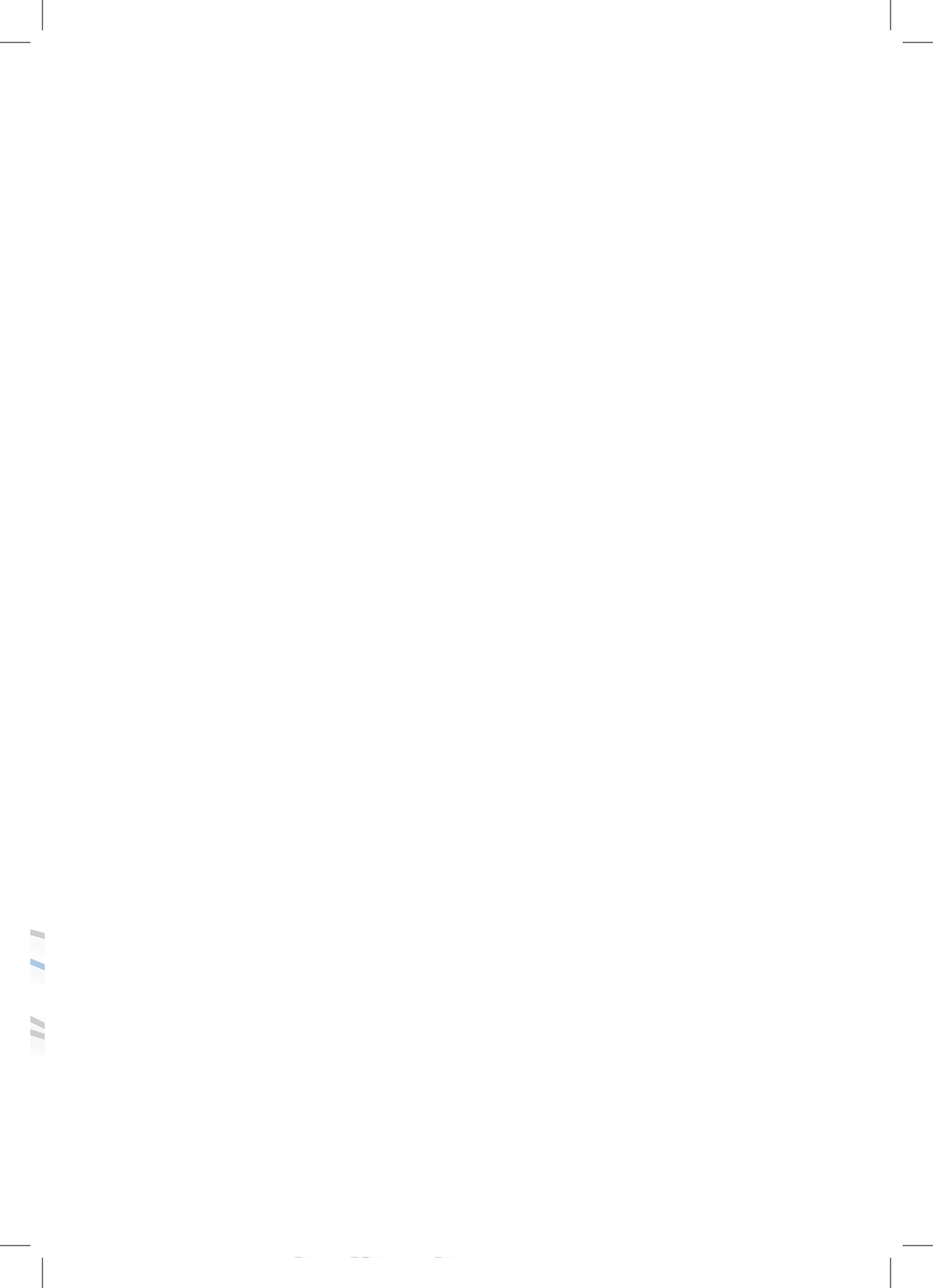


الدليل المرجعي لكفايات المنشط

«في إطار
الرؤية القطاعية للشباب»

2020





الفهرس

ا. السّياق

اا. تطبيق الإطار المرجعي الخاص بدليل كفايات المنشط
بفضاءات دور الشباب (بكفايات إطارات التنشيط التربوي)

ااا. المنهجية المعتمدة في وضع الإطار المرجعي الخاص
بكفايات المنشط (اعداد المرجعية المهنية الخاصة بإطار
التنشيط التربوي)

ااا. الإطار المرجعي الخاص بالكفايات

أ. مجالات استعمال الكفايات

ب. تعريف المصطلحات

ج. جذاذات الكفايات

د. نموذج مستوى الكفايات

اا. فريق العمل

توطئة

تهدف الرؤية الاستراتيجية المندمجة للشباب 2018-2020 الى جعل دور الشباب فضاءات داعمة للتّمكن والابتكار.

ويتطلب هذا الهدف إعادة النّظر في الانتشار الجغرافي لدور الشباب وتطوير تجهيزاتها ومراجعة طرق عملها وتسييرها بهدف تعزيز تشريك الشباب في تصور أنشطتها وتنفيذها وتقييمها وإعادة النّظر في تصاميمها وفق تصور جديد مع التأكيد على أهمية تعزيز قدرات الموارد البشريّة بدور الشباب حتّى تستجيب لمتطلبات المرافقة والتّكوين والتّنشيط.

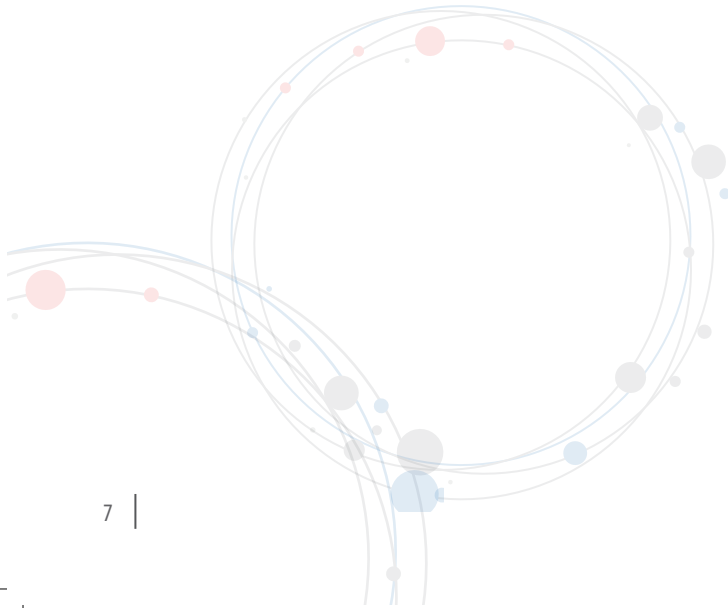
وإن تحقيق اهداف الرؤية الاستراتيجية المندمجة للشباب 2018-2020، يستوجب حتما تمكين وتأهيل المنشط بإعتباره حلقة الوصل والتّواصل المباشرة مع الشّاب، لكي يتسنى له أداء أدواره الأساسيّة والمختلفة وفق أخلاقيّات مهنته ومتطلّباتها.

لذلك يتنزل موضوع «مرجعي كفايات المنشط» في إطار السّعي الى تجويد عمل المنشط بدار الشّباب بالبحث عن الكفايات الأساسيّة الواجب توفّرها لديه والتي تميّز عمله عن أيّ نشاط آخر موجه للشّباب، وهي محصّلة ما تلقّاه في تكوينه الأساسي أو خلال مسيرته المهنية،

وإن مرجعي كفايات المنشط سيمكّننا لاحقا من تحديد مستوى الكفايات التي يتوقّر عليها كلّ منشط بمؤسّسات الشّباب، ليتسنى للمشرفين على التّكوين أو الانتداب في مراحل متقدّمة إرساء منظومة تكوين واقعيّة وفق الاحتياجات الحقيقيّة من التّكوين المستمر، وبالتالي تأمين برنامج تكوين نظري وتطبيقي يستجيب لحاجيات المنشطين الحقيقيّة وفق متطلبات الرؤية القطاعية للشباب، وهو ما سينعكس إيجابيا على مستوى جودة الأنشطة والبرامج الموجهة للشّباب أولا، وسيدفع مباشرة نحو تحقيق الأهداف المرسومة وبلوغ النّتائج المرجوة ثانيا.

شكرا لكلّ من حلم معنا وساندنا، شكرا لكلّ من آمن بجدوى التّغيير وشاركنا في
تعبيد الطّريق لنمرّ معا من الموجود إلى المنشود، والشّكر موصول خاصة لوكالة
التّعاون الألمانيّ التّونسي على دعمها الفني والمالي من أجل تحقيق هذا العمل ونشره.

الإدارة العامة للشّباب



1. السّياق

أفرد دستور الجمهورية الثانية الصادر في 26 جانفي 2014 الشباب بفصل كامل، وهو الفصل 8 الذي ينص على أنّ «الشباب قوة فاعلة في بناء الوطن. حيث تحرص الدولة على توفير الظروف الكفيلة بتنمية قدرات الشباب وتفعيل طاقاته وتعمل على تحمله المسؤولية وعلى توسيع إسهامه في التنمية الاجتماعيّة والاقتصادية الثقافيّة والسياسيّة.

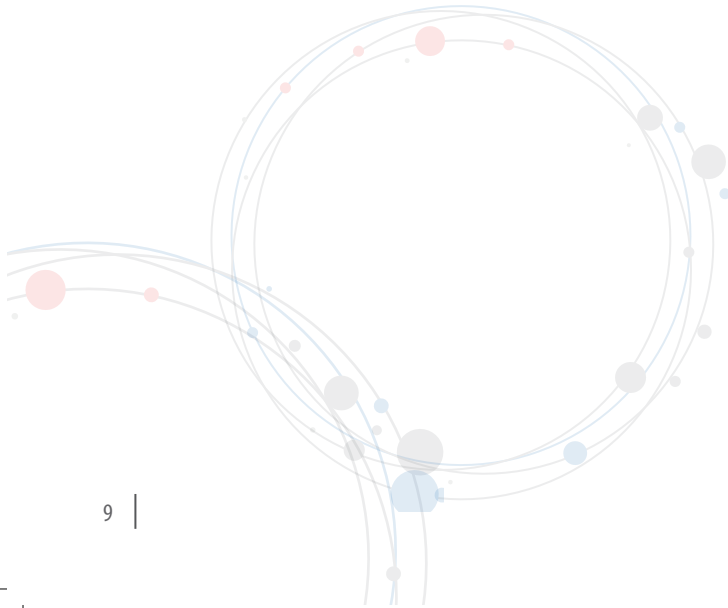
إنّ «الرؤية القطاعية للشباب 2018-2020» تجسّد الإطار المعياري الموجه إلى إدماج الشباب، وكذلك المبادئ والقيم الديمقراطيّة التي عبّر عنها الدّستور الجديد، حيث تصنّف هذه الرؤية الشّباب إلى مبدع ونشط وحامل لروح المواطنة ومستقلّ يمثّل «قوة فاعلة في خدمة بناء الوطن».

تؤدّي المؤسّسات الشبابية دورًا رئيسيًا في تنفيذ هذه الرؤية، فهي هياكل غير نظاميّة قريبة من الشّباب توفر لهم إطار عمل وتشجّعهم على اكتشاف إبداعاتهم واستقلاليتهم وروح المواطنة فيهم وقدرتهم على الحركة.

ولهذا السّبب، يعدّ إطارات التنشيط بمؤسّسات الشباب -مديرين ومنشطين وهيئة التفقد البيداغوجي- مسؤولون عن تكييف الفضاءات التّربويّة وتطوير وتطبيق مفاهيم تربوية جديدة وعن تأمين أنشطة مستحدثة للشباب.

ويمنح الإطار المرجعي الخاص بالكفايات الموجه للإطارات التربوية، وفق «الرؤية القطاعية للشباب»، مجموعة من التّطبيقات التي تدعم في مجملها التّغيير في أدوار مؤسّسات الشباب، كما تدعم هذه التّطبيقات التّغيير في أدوار إطارات الشباب داخل هذه المؤسّسات وخارجها.

- ومن هذا المنطلق، يمكن الإستفادة من الإطار المرجعي في:
- التخطيط (التدابير) الكفيلة ببناء قدرات إطارات التنشيط.
 - المنهج/الإختبار أو الدراسة الخاصة بالتكوين المستمر للمنشطين.
 - المنهج الخاص بادماج المنشطين المتطوعين.
 - الوصف الوظيفي للخطط/بيان ووصف الوظائف.
 - حوارات/محادثات في إطار الزيارات التفقدية لمؤسسات الشباب.
 - التقييمات التي تتم في إطار زيارات التفقد لمؤسسات الشباب.



II. تطبيق الإطار المرجعي الخاص بالكفايات

إنّ الإطار المرجعي الخاص بالكفايات الموجه لإطارات التنشيط التربوي وفق «الرؤية القطاعية للشباب»، والذي يشمل جملة من التطبيقات التي تساعد وتدعم وتؤطر عملية التغيير المؤسّساتي لدور الشباب من خلال أنشطة يؤمّمها المنشطون.

من هذا المنطلق، يفيد الإطار المرجعي هذا في:

التكوين:

- التّخطيط لتدابير بناء قدرات إطارات التنشيط التربوي.
- التّقييم الذاتي لإطارات التنشيط التربوي من أجل تحديد مجالات التعلّم الفرديّة الخاصة بهم.
- المنهج/ الاختبار الخاص بالتّكوين المستمرّ لإطارات التنشيط التربوي.
- المنهج الخاص بإدراج المنشّطين المتطوّعين.
- المواد الخاصّة بالتعلّم الذاتي.



الانتداب:

- الوصف الوظيفي للخطة.
- مقابلات العمل.



التقييم:



- المحادثة في إطار تفقد دور الشباب.
- الجلسات التقييمية التي تتم في إطار الزيارات التفقدية لدور الشباب.
- تقييم الأثر.

يتم تقييم المنشط في علاقة بالكفايات المهنية بالإعتماد على المعايير التالية:

- انجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة المهنية.
- المردودية.
- السلوك المهني.
- القدرة على التنظيم.
- البحث والإبتكار.
- اجراء التقييم المنتظم لكفايات المنشط: عملية تقويم المواقف، المهارات والمعارف التي اكتسبها إطار التنشيط التربوي في مسار تكويني ومسار أداء يكون مرتبطا بالرؤية القطاعية، ويكون تقييما منتظما.
- وضع نظام لمعالجة البيانات والتقارير حول تنفيذ المحاور الإستراتيجية ووضع آليات لتقدير جهد ودعم السلوك الإيجابي على مستوى المبادرات الإبداعية.

III. المنهجية المعتمدة في اعداد الدليل

قامت الإدارة العامة للشباب بوضع الإطار المرجعي الخاص بالكفايات بمساعدة ودعم وكالة التعاون التونسية الألمانية وبتشريك مجموعة من المتفقدين ومديري مؤسسات الشباب وإطارات التنشيط ورؤساء مصالح برامج وأنشطة الشباب ومديري وكواهي تنمية الأنشطة الشبابية بالمندوبيات الجهوية لشؤون الشباب والرياضة، والذي ينفذ «الرؤية القطاعية للشباب خلال الفترة الممتدة بين شهر ديسمبر 2018 وشهر فيفري 2019.

كان التمشي المتبع خلال ورشتي الابتكار كالآتي:

ورشة العمل 1 - الأهداف:

- الاتفاق على تعريف لمفهوم الكفاية المكتسبة الواجب اتّباعه؛
- وصف الهدف من التغيير حسب الرؤية القطاعية للشباب؛
- تجميع السلوكيات الملموسة (السلوكيات الراسخة) للمنشط/المنشطة التي تساهم في تحقيق الهدف؛
- تجميع المهارات اللازمة (المهارات الشخصية والاجتماعية والتقنية والمنهجية) للمنشط والتي تشكل أساس السلوكيات الموصوفة والتي تساهم في تحقيق الهدف.
- جمع ومراكمة جوانب السلوك المؤدية إلى حسن وضع الكفاية في مسارها الصحيح.

1



• مقارنة النتائج بالمتطلبات التي عبّر عنها الشباب فيما يتعلّق بالمنشّط/
المنشّطة الجيّد(ة)/النّاجح(ة).

• تجميع البيانات في مسار يشمل جوانب: الكفاءة والمواقف والمعارف
والمهارات والسّلوّك الرّاسخ.

يمكن إضافة عناصر الكفاية إلى ثلاثة أبعاد:

1. البعد المعرفي المرتبط بتملك المعارف المتعلقة بالمهنة أو بمادّة الإختصاص أو
بيداغوجيا التّنشيط.
2. البعد العملي ويعني اكتساب القدرات والمؤهّلات العمليّة في أداء المهام.
3. البعد القيمي ونعني به جملة المواقف والسّلوّكيّات أي ما اصطلح على تسميته
بأخلاقيّات مهنة التّنشيط المحترف.

ورشة العمل 2 - الأهداف:

- ضبط وتحديد مستويات الكفاية.
- تجميع مقوّمات الكفاية وأبعادها لدى إطارات التّنشيط التّربوي: 1 -
البعد المعرفي، 2 - البعد العملي، 3 - البعد القيمي، السّلوّكيّات
الملموسة (السّلوّكيّات الرّاسخة) للمنشّطين/المنشّطات الممثّلين
لمستويات مختلفة من الكفاية.
- تعديل الإطار المرجعي الخاص بالكفايات وفقًا للملاحظات التي تمّ
تقديمها خلال الورشة.

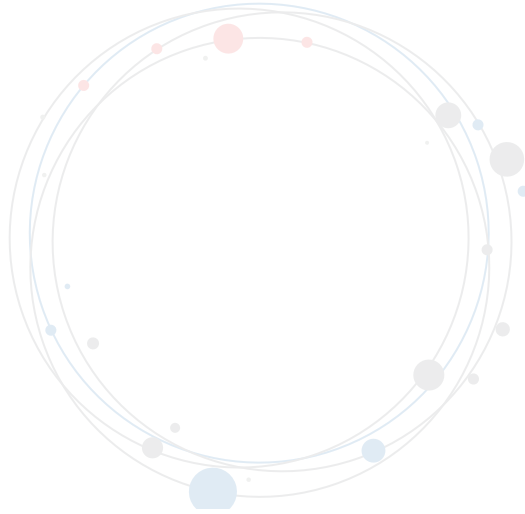


2

- تجميع البيانات لنموذج مستويات الكفاية في جداول بيانية مبوبة إلى ثلاثة أبعاد.

3 ورشة العمل 3 - الأهداف:

- تم تعديل هذه الوثيقة وصادق عليها متفقذو الشباب خلال ورشتين:
- خصصت الأولى للترجمة والمراجعة والدعم والتمتين والتطبيق، وذلك خلال شهر أفريل 2019
- وخصصت الثانية خلال شهر أكتوبر 2019 للتدقيق والتركيب اللغوي وتصحيح وملائمة المفردات البيداغوجية.



١٧. الإطار المرجعي الخاص الكفايات

أ. مجالات استعمال الكفايات



لتنفيذ «الرؤية القطاعية للشباب» بمؤسسات الشباب يجب أن يتوفّر لدى إطارات التّنشيط التّربوي مجالات الكفايات السّبع التّالية:

محور «الشّباب رواد الأعمال»

4. الالتزام بمسار إعداد الشباب للإدماج
المهني

محور «الشباب المواطن»

5. توجيه الشباب ومرافقتهم في
تكوينهم على المواطنة الفاعلة

المهارات الشاملة:

1. التمكن من مختلف المقاربات والتقنيات
الإبداعية والتمكن من طرق تعليمها
وتطبيقها.
2. مرافقة الشباب في مبادراته (الأنشطة/
النوادي/المشاريع) والنهوض بها.
3. تكوين وتوظيف قنوات تواصل وتعاون مع
مختلف الشركاء

محور «الشباب المبدع»




6. تحديد المواهب الشبابية، مرافقتها
ودعمها وتثمين قدراتها.

محور «الشباب الجوّال أو النّشط»


7. تدعيم إرادة الشباب وإمكانيّاتهم في
مجال الاكتشاف والتنقل

ب. تعريف الأصناف المعتمدة في وصف الكفايات

تم تحديد المجالات السبع للكفايات بناء على ثلاثة مكونات خاصة بالكفايات: الكفاية والمواقف والسلوكات.

- تعريف «المهارة»: هي القدرة على إدارة الوضعيات بشكل مناسب، حتى في ظل ظروف صعبة وغامضة وغير معروفة.
- تعريف المعرفة  هي التمثيل المعرفي لنظريات المهنة.
- تعريف المهارة  هي معرفة الوسائل التي من شأنها إنجاز المهمة عبر تطبيق الأساليب المكتسبة أو عبر إدارة العواطف الشخصية أو نسج العلاقات مع الآخرين.
- تعريف المواقف/السلوك  هي طريقة تصرف الفرد وفق أهداف، وعلى أساس قيم. وهي ما يحدّد اتجاه سلوك الفرد، خاصة إذا كان السياق مجهولاً وصعباً وإذا كان من المستحيل الاعتماد على العادة/التعود.

إنّ الكفاية كمجموعة معارف ومهارات وقيم تبدو غير ظاهرة، فالفرد لا يستطيع أن يظهر سلوكاً كفوفاً إلا عندما يتواجد في محيط/بيئة ضامنة لحرية الفعل/الحركة، ففي هذه الحالة تظهر الكفاءة عبر سلوك راسخ، وهي قاعدة عامة.

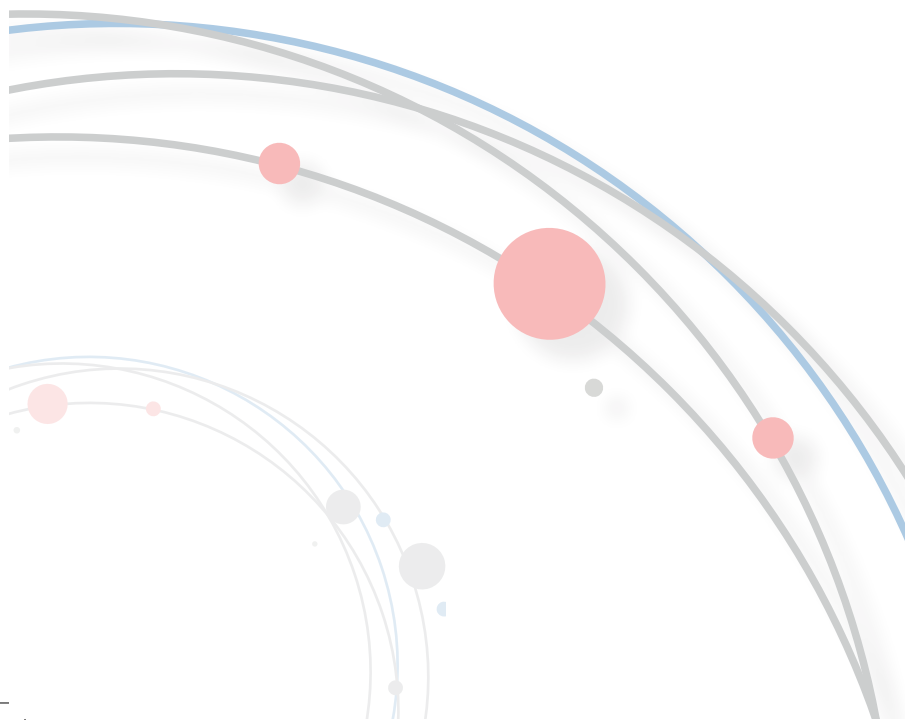
- تعريف «سلوك راسخ»  : سلوك ملموس ونموذجي و/أو محدد يمكننا من استنتاج أن الفرد لديه مهارة معينة.

توجد قائمة خاصة بالسلوكيات الراسخة المحتملة تكمل وصف الكفايات.

ج. جذاذات الكفايات

تعدّ الجوانب المذكورة في وصف المهارة تمثيلية إلى حد ما وليست شاملة ويمكن استكمالها وفقاً لاحتياجات التطبيقات المختلفة.

جذادات الكفايات السّبع



1. تعلم وتطبيق تقنيات التنشيط والتفكير الإبداعي (CIT، CRE، MOB، ENP)



السلوكات

- الاستقلالية
- التأقلم
- المسؤولية
- النشاط
- الانفتاح
- التعاون
- الاندماج
- الاستشراف



المعارف

- القدرة على إدارة الحوار وتبسيطه
- التأطير / المرافقة / التدريب
- تقنيات التنشيط
- القدرة على التصرف في النزاعات وفضها.
- تقديم أنشطة هادفة / تحديد المسارات دون تحديد نتائج مسبقة
- تنظيم ورشات التفكير الإبداعي
- تعديل السلوكات
- العمل الجماعي
- تذوق الجمال والإبداع / اعتماد الحس الجمالي والإبداعي
- القدرة على التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات
- التأقلم مع ظروف العمل
- فض الإشكاليات
- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات



المهارات

- تعلمية
- بيداغوجيا التأطير والإبداع
- تقنيات ديناميكية المجموعة
- طرق تحفيز الشباب

- التفكير الإبداعي
- الاستباق والتجديد
- تقنيات القيادة والتنشيط



المواقف

- تطبيق المنشط لتقنيات العمل التشاركي الإبداعي
- . تثمين أساليب التجديد والابتكار
- تصميم وتطوير الأدوات التنشيطية
- يفضل التعاون على التنافس.
- يوفر بيئة ملائمة للإبداع من خلال الأنشطة والبرامج.
- يترجم أفكار الشباب إلى أفعال.
- التفكير الإبداعي
- يطوّر سلوك الشباب.
- ينشئ علاقات تربوية مع الشباب ويقوم بإدارتها.
- يصقل التفكير النقدي لدى الشباب.
- يعزّز روح الحوار والمشاركة بين الشباب.
- فسح مجال من الحرّية والاستقلاليّة وحسن توظيف المواد الرسمية
- إنشاء بنك معلومات / قواعد بيانات حسب المواضيع

2. دعم أنشطة الشباب ومبادراتهم وتشجيعها (ENP ، MOB ، CRE ، CIT)



السُّلوكات

- الاستقلالية
- تعدد المهارات
- المسؤولية
- الديناميكية
- الانفتاح
- التعاون
- النزاهة
- الاستشرافية



المعارف

- ضبط الاحتياجات وتقييم المشاريع
- ديناميكية المجموعة
- الخطط التنفيذية للمشروع
- ثقافة المشاريع
- منهجيات البحث
- الجانب الإعلامي والدعاية
- إجراءات طلب مقترحات مشاريع محلية أو إقليمية أو وطنية أو دولية (الجهات المانحة)
- مفاهيم علم النفس في سن المراهقة



المهارات

- احترام أخلاقيات المهنة
- القيادة الجانبية
- المقاربة التشاركية
- الاستشراف
- أساليب برمجة تشاركية
- تقنيات التكوين
- تحليل (كمي ونوعي) لمطالب الشباب
- تشخيص وتوقع / استباق التطور الاجتماعي والاقتصادي لممارسات الشباب
- تنفيذ المشاريع وتقييمها مرحليا وإجماليا

• القدرة على التطوير

• القدرة على التنظيم



المواقف

- تشجيع المبادرات الشبابية ومرافقتها ودعمها دون وصاية أو فرض الرأي
- المرافقة والتأطير في تنفيذ المشاريع
- تطوير أساليب التقييم
- يعزز مبادئ التشاركية في المشاريع
- تبادل التبادل الخبرات
- الإنصات والإصغاء لمشاغل الشباب
- لديه مصلحة قوية في متابعة المشاريع. يقوم بتحفيز الشباب على طرح المزيد من الأسئلة.
- القدرة على متابعة المشاريع وتحفيز الشباب
- تقسيم الأدوار
- ينظّم جلسات حوار تكوينية وإعلامية
- يبني الثقة والوعي الذاتي بين الشباب أثناء عملية التنفيذ.
- يدير المتطلبات الإدارية وجداول العمل بسلاسة ... ويظهر الشجاعة المدنية للدفاع عن أفكار الشباب لدى الإدارة.
- يظهر التحمّس لأفكار الشباب. يتقبّل جميع الأفكار / المبادرات.
- يتقبّل الدور الجديد متعدد المهام / متعدد التخصصات كميّسّر ومرافق عن طواعية.
- يكون قريباً من الشباب في شبكات التواصل الاجتماعي.
- يقوم بإتباع الخطوط العريضة للمستجدات العالمية من أجل مواكبة قضايا الشباب.
- يبحث عن الممارسات الجيدة لزملائه ويستلهم منها.
- يقدّم مثال يحتذى به في تحمّل المسؤولية.
- يظهر الرغبة في التصرف.
- يجسد روح التفاؤل

3. حسن إستغلال وتوظيف شبكات التواصل (ENP ، MOB ، CRE ، CIT)



السلوكات

- الاستقلاليّة
- التآقلم
- المسؤوليةّة
- الديناميكيّة
- الانفتاح
- التعاون
- الإندماج
- الاستشراقيّة
- الحياد



المعارف

- مبادئ وتقنيات التشبيك
- الشبكات / الشراكات المحلية والوطنية والدولية
- مقاربات التعاون
- إستثمار الطاقات البشريّة
- القواعد القانونية والأخلاقية والتشغيلية التي تحكم الجمعيات
- استراتيجيات التواصل والتسويق
- آليات تحديد مصادر التمويل
- معرفة بأدوات الإعلاميّة والمكتبتيّة وشبكات التواصل الاجتماعي
- إدارة فض النزاعات
- التواصل اللفظي وغير اللفظي



المهارات

- إدارة الاختلافات بين الثقافات
- طرق التواصل الشخصي
- الانصات النشيطة والتفهم
- تقنيات تنمية العلاقات
- تقنيات الإقناع والدبلوماسية
- تقنيات الترقّب والتفاوض

- تقنيات الاستقبال
- الوضوح في التحليلات والمراسلات
- التسيير (الاجتماعات والتظاهرات)
- استغلال قواعد البيانات من أجل الحصول على مزيد من الشركاء
- تقنيات تحرير النصوص والتواصل (وسائل الإعلام) ومعالجة المعلومات
- تميمين تكنولوجيايات المعلومات والاتصال، مثل عروض الوسائط المتعددة
- استغلال راديو وتلفزيون الويب
- القدرة على وضع تصوّرات واتخاذ القرارات
- الثقة في النفس
- إبداء التسامح تجاه الغموض والتناقض وتقلّب الأفكار
- عدم إطلاق أي أحكام نهائية على الأشخاص / الوضعيات
- إدارة الصراعات الشخصية
- الذكاء الإجتماعي: فهم المشاعر الشخصية ومشاعر الآخرين



المواقف

- يشارك المنشط/المنشّطة في فضاءات العمل و / أو التنشيط على الإنترنت / الشبكات المحلية / الجهوية / الوطنية.
- ينشئ منتديات حوار و شبكات لتبادل الخبرات والمشاركة
- يتواصل بطريقة واضحة ومنظمة.
- ينصت بشكل جيّد إلى الأشخاص.
- يسهّل التواصل بين الشباب.
- يتبادل المعلومات / الأفكار.
- يكون شخصاً محل ثقة لدى الشباب والشركاء.
- يشجّع الشباب والتعريف بالتجارب الناجحة
- ينشئ علاقات بسهولة.
- صياغة نظام داخلي وتفعيله

- مرافقة الشباب في تخطيط وتنظيم التظاهرات والأنشطة الثقافية والتعليمية والرياضية والأيام المفتوحة، إلخ.
- يقدم التزامات واقعية للشباب
- يحدد الشركاء الرئيسيين لدور الشباب ومواردهم ومهامهم.
- يعمل بشكل تعاوني ينسق الجهود والأنشطة الموضوعية شخصيًا مع مختلف الهيئات التي تعمل في كثير من الأحيان في مجالات مختلفة.
- يعزز استخدام الشباب. لوسائل التكنولوجيا الحديثة
- يساهم في تنفيذ مشروع شراكة. مع توزيع المهام والمسؤوليات على الشركاء.
- يتقن استخدام الإعلامية المكتبيّة، على سبيل المثال صياغة وثائق حسب الحاجة، سواء باستخدام برمجية «الورد»، أو «الإكسل» أو «الباور بوينت».

4. إعداد وإدماج الشباب للحياة المهنية (ENP)

السلوكات	
• الاستقلالية	• الانفتاح
• التأقلم	• التعاون
• المسؤولية	• النزاهة الإندماج
• الديناميكية	• الاستشرافية

المعارف	
• أسس ريادة الأعمال	
• أسس وتقنيات البحث عن وظيفة	
• مسارات التوجيه الجامعي والتكوين المهني	
• برامج الإدماج المهني المختلفة	
• إمكانيات ومسارات مختلفة للانتقال المهني	
• وسائل التنقل والسفر وظروف الإقامة	
• التقنيات المتعلقة بمختلف المهن	
• تقنيات كتابة مطالب العمل والسير الذاتية والتحضير لمقابلة عمل	
• المنظمات المصدر وبرامج تمويل الإدماج المهني	
• استراتيجيات التخطيط (الدولية والوطنية) المختلفة في مجال سوق الشغل	
• التشريعات المتعلقة بسوق الشغل	

المهارات	
• الأساليب البيداغوجي للتوعية المهنية	
• أساليب الإحاطة	
• أساليب تحفيز وتشجيع الشباب/ على تطوير رؤية	
• أساليب العمل مع الأولياء	
• تقنيات استقبال الشباب وتوجيههم	
• التقنيات التشاركية لنقل الجوانب المختلفة لمهنة ما إلى شاب مبتدئ	

- أساليب نشر المعلومات والإرشادات والتوجيه
- أساليب البحث
- تكنولوجيات المعلومات والاتصال (الإعلامية وشبكات التواصل الاجتماعي)
- اكتشاف / تحديد سمات مهارات الشباب
- تقنيات تنمية المهارات الشخصية للشباب



المواقف

- يتواصل المنشط/المنشطة مع الشركات الناشئة/الأعراف وما إلى ذلك، ويقوم بتنظيم اجتماعات مع رواد الأعمال الشباب / أشخاص آخرين ذوو أهمية من أجل التوعية المهنية.
- يرشد الشباب حول طرق وتنظيم وعمل مختلف الخدمات في المجتمع المحلي.
- يضمن المشاركة النشطة للشباب في الدورات التكوينية النظرية والتكوين العملي وفي الترتيبات داخل المؤسسات.
- يرافق الشباب خلال المراحل المختلفة من اختيار المهنة والاندماج في سوق الشغل، بشكل جماعي وفردى.
- يقوم بالتواصل المنتظم مع الشباب لإعلامهم حول فرص العمل الجديدة.
- تعزيز الثقة في الشباب من أجل انتقال مهني محتمل.
- يساعد الشباب على تطوير دفاتر العناوين وقواعد البيانات الخاصة بهم.
- يطلق أندية نوادي تخدم هدف الإعداد لسوق الشغل (نوادي الألعاب، نوادي الروبوتات، النوادي الرقمية، إلخ).
- يقدم ردود أفعال للشباب حول مهاراتهم الأساسية / سلوكياتهم من أجل أن يصبحوا واعين بمكان العمل / من أجل إعدادهم للخبرة المهنية. يبرز للشباب مهاراتهم الأساسية الكامنة وخصائصهم السلوكية المؤثرة في محيط العمل.
- ينظم ويدير اللقاءات المواضيعية الخاصة بتقديم المعلومات والإرشادات. حول المحاور ذات الصلة / الإهتمام
- يحدد الطلبات والاستفسارات ويقوم بإدارتها حسب أولويتها.
- ينقل التجارب الناجحة للشباب.
- يشجع الشباب على اكتشاف إمكاناتهم (عدم فرض الرأي الشخصي عليهم).
- يشجع الشباب على تطوير رؤية خاصة بهم للمستقبل.

5. توجيه ومرافقة الشباب في تكوينهم على المواطنة النشطة (CIT)

السلوكات	
• الاستقلالية	• التعاون
• التكيف	• النزاهة
• المسؤولية	• الاستشراافية
• الديناميكية	• الديمقراطية
• الانفتاح	

المعارف	
• التشريعات المتعلقة بعمل السلط العمومية وصلاحياتها	
• الدستور	
• القانون الإداري والتنظيم	
• الإطار القانوني للمشاركة المدنية	
• ثقافة حقوق الإنسان	
• أسس القيم الإنسانية	
• قواعد وأشكال المشاركة المدنية	
• القواعد والقوانين الانتخابية	
• أساسيات العمل البلدي	
• مفاهيم الحياة الجمعياتية	
• قيم العمل الخيري والعمل التطوعي	
• الأسس النظرية للمنظومة الإعلامية	
• مفهوم حرية التعبير في وسائل الإعلام	
• أساسيات التثقيف حول وسائل الإعلام بما في ذلك الفرص والتحديات	
• التي تطرحها شبكات التواصل الاجتماعي	
• التدريب على تكوين شخصية ناقدة غير مستهلكة لما تقدمه وسائل الإعلام	
• تخطيط ومتابعة المشاريع	



المهارات

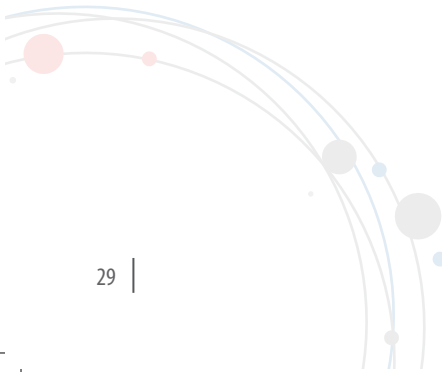
- تقنيات إدارة النقاشات والتفاوض
- أساليب تفويض المسؤوليات
- التواصل مع المجتمع المدني والجمعيات والمؤسسات، الخ...
- إنشاء الجمعيات
- تصميم وإعداد المواثيق
- إنشاء وإدارة قواعد بيانات خاصة بالمجتمع المحلي، حول نقاط قوة المجتمع ومشاغله ومشاكله (اعداد دراسات مونوغرافية خاصة بالمجتمع المحلي)
- على سبيل المثال
- تقنيات صحافة المواطن (التحريرية والتقنية)
- التربية على وسائل الإعلام
- إتقان استخدام شبكات التواصل الاجتماعي من أجل تنفيذ حوار مدني
- إتقان استخدام الأدوات الرقمية للمشاركة في النقاشات المدنية بطريقة متوازنة وإدارتها
- قبول الاختلاف في الآراء
- الإدارة الديمقراطية للنقاشات بين الشباب ومعهم
- تقنيات إدارة النزاعات (تقنيات فض النزاعات)



المواقف

- يعتبر المنشط/المنشّطة مؤسسته نموذجاً/فضاءاً للتربية على المواطنة
- تاهيل الشباب لادماجهم في النسيج الجمعياتي والحياة السياسية
- مساعدة الشباب على تنظيم أنشطة خيرية وتطوعية لفائدة المجتمع.
- يساعد الشباب على مساندة/دعم / مناصرة الأفكار الجيدة للآخرين.
- خلق مناخ من الثقة بين الشباب
- التشجيع على المبادرة وتنظيم أنشطة مواطنة
- يساعد الشباب على إدراك حقوقهم وواجباتهم المدنية.
- يعوّد الشباب على المشاركة واتخاذ القرارات.
- ينظّم زيارات إلى المؤسسات الدستورية وتحفيز الشباب على المشاركة في الشأن المحلي

- يحفّز الشباب على إدارة وتنظيم أنشطة في مناطق مختلفة (معهد ثانوي، مقهى، شارع، الخ...)
 - يخلق مناخ من الثقة.
 - توطيد وتعزيز الثقة مع الشباب
 - يعلم الشباب كيفية فتح قنوات تواصل مع غيرهم من المتدخلين وكيفية تقديم ردود أفعال.
 - إلزام الحيادية في توجيه الشباب نحو العمل السياسي
 - لديه علاقات جيدة مع مكونات المجتمع المدني وكسب علاقات جيدة مع مكونات المجتمع المدني
 - يقبل بالاختلافات (الجنس، العرق، المنطقة، الخ...)
 - يتصرف كمواطن فاعل / مسؤول
 - يعتبر الآخر كائنا مذكرا (وليس رقما أو مشاركا أو عضوا)
-



6. تحديد و تـثمين وتعزيز ومتابعة مواهب الشباب (CRE)



السلوكات

- الاستقلالية
- التكيف
- المسؤولية
- الديناميكية
- الانفتاح
- التعاون
- النزاهة
- الاستشرافية



المعارف

- علم نفس تنمية الشباب/المراهقين
- علم النفس السلوكي
- البيداغوجيا الفارقية
- ثقافة الشباب الحضريّة (ثقافة الشباب المجتمعية)
- معرفة السياقات الخصوصية للشباب
- معرفة المدارس المتخصصة في التكوين
- أساسيات مقارنة النوع الاجتماعي
- الأسس النظرية للإبداع



المهارات

- تقنيات التحفيز، مثل
 - أسلوب تـثمين الشباب ومهاراتهم المكتسبة عن طريق الخبرة
 - أسلوب تقديم ردود أفعال إيجابية
 - التطلع إلى المستقبل
 - إدارة القدرة التنافسية
- تقنيات إجراء المقابلات
- أساليب اختبار لتحديد مواهب الشباب
- تحديد المعايير الفردية للجودة والنجاح
- تحديد الأهداف النوعية والكمية

- تأقلم نسق التقدم حسب الامكانيات
- تحليل العادات والسلوكيات الجيدة ونقلها إلى الشباب
- مقاربات الإبداع
- وضع الأمور في سياقها (دور الشباب)
- الإنصات النشط
- التحفيز الذاتي
- أساليب مختلفة



المواقف

- يعطي المنشط/المنشّطة مساحة لأفكار الشباب ويثمن المبادرات.
- يأخذ الشاب كما هو ويكتشف نقاط قوته. يمتلك حس الملاحظة ويكتشف المواهب.
- يطور خطط مختلفة.
- يطور احترام الذات لدى الشباب، مثال تشجيع الشباب خلال لحظات النجاح ودعمهم.
- يحل محل الشاب دون الخضوع إلى تسلسل هرمي.
- يساعد الشباب على التضجوع. يدعم أفكار المواهب الشابة أو مشاريعها.
- يعتبر الشاب فاعلا رئيسيا في التنشيط ويترك له ادوار تتلاءم مع مواهبه.
- ينشئ نواد جديدة حسب المواهب.
- يطور المبادرة والاستقلالية لدى الشباب.
- يصاحب أفكار الشباب ويثمنها
- يوجه ويتابع المواهب الشابة : مثال وضع هذه المواهب في بيئات ملائمة خارج المؤسسة الشبابية

7. تعزيز إرادة وفرص الشباب لاكتشاف قدرتهم على التنقل (MOB)



السلوكات

- الاستقلالية
- التكيف
- المسؤولية
- الديناميكية
- الانفتاح
- التعاون
- النزاهة
- الاستشرافية



المعارف

- مشاريع ومبادرات التجديد المحلية والإقليمية والوطنية والدولية
- الثقافة العامة (خاصة في التاريخ والجغرافيا والاقتصاد)
- أسس التواصل بين الثقافات
- اللغات
- السياق الحالي والتوجهات والتحديات التي تواجه السياسة الثقافية المحلية
- البيئة الاجتماعية والثقافية في المنطقة
- السياق الوطني والدولي (الجغرافية السياسية)
- الإسعافات الأولية
- ديناميكية المجموعة



المهارات

- إدارة التنوع / التواصل بين الثقافات
- تقنيات الابتكار
- القدرة على التخطيط
- أساليب العمل مع أولياء الأمور، على سبيل المثال.
- تقنيات التحليل والتنظيم والتخطيط
- أخذ الاحتياطات الأمنية والتشريعية والقانونية خلال التنقلات
- سهولة الاتصال بمجموعة الشباب وتوفير ظروف مريحة لتعاون الأفراد فيما بينهم



- يقدر المنشط/المنشّطة على فتح آفاق، على سبيل المثال تشجيع الشباب على اكتشاف قدرتهم على التنقل الاجتماعي والمهني
- يكتشف بمعية الشباب احتياجاتهم من حيث أنواع التنقلات/الأنشطة.
- ينظم رحلات وخرجات: التنزه على الأقدام في الطبيعة والتخييم وتبادل العائلات المضيفة والندوات والمهرجانات، الخ...
- يسهر على ضمان متابعة مشاريع التنقل مع الشباب من خلال اجتماعات للتقييم والتعبير والتوثيق.
- يعزز تبادل الخبرات/الرحلات على المستوى المحلي والإقليمي والوطني والدولي (المواضيعية أو السياحية).
- يبني علاقات مرتبطة بمشاريع محلية/إقليمية/دولية مبتكرة، وبالتالي يتيح فرص السفر للشباب.
- يكتشف/يدير الموارد، مثال يقوم بجمع وعرض الوثائق والمعلومات.
- يستغل البيئة ويحترمها.
- يجمع مختلف الشرائح الشبابية حول نفس الهدف أو حول نشاط مشترك.
- يحترم أفكار الآخرين ويترك الشباب يتعلمون من أخطائهم.
- يعزز ترسيخ الشباب في ثقافتهم مع تشجيعهم على الانفتاح على ثقافات أخرى.
- يبقي على علاقة جيدة من الثقة مع الأولياء ويتوصل إلى إقناعهم بالسماح لأبنائهم بالسفر.
- يجري حوار بناء مع ممثلي المجتمع المدني المحلي والأولياء.
- يستكشف شركاءه ويتعرف عليهم جيدا قبل أن يخوض في مشاريع تنقل الشباب
- يؤسس علاقة ثقة بين الشباب والممثلين السياسيين.
- يقوم بإنشاء أدلة إرشادية وكتيبات للرحلات في المناطق.
- يعمل من خلال شبكات مع منشطين مختصين في مجال سفر وتنقل الشباب

نموذج مستويات الكفايات لدى المنشط/المنشطة



د. نموذج مستويات الكفايات لدى المنشط/المنشطة، وفق «الرؤية القطاعية للشباب 2018-2020»

يوضّح الجدول التالي مستويات الكفايات لدى المنشط/المنشطة في علاقة بمجالات الكفايات التي تمّ تفصيلها.

إذ تساعد جذاذة مستويات الكفايات على تقييم الكفايات المتوقّرة والمستوى المرجو تحقيقه للمهارات، يهدف الوصول إلى استنتاجات حول تحديد محتوى الدورات التكوينية، وأيضاً من أجل ضمان تكوين يستجيب لاحتياجات المشاركين/المشاركات، بما يمنحهم حوافز جيّدة للتطوير.

يحتوي نموذج مستويات الكفايات على ما يلي:

• إطار عملي لوضعيتها في مستوى القطاع (في أي مجالات نحتاج لكفايات أكثر أو كفايات أقل)،

ويتمحور هذا حول:

- تعقيد التفكير (كم من تصوّر تمّ أخذه بعين الاعتبار).
- درجة الاستقلالية في السعي من أجل الوصول إلى الأهداف – الشخصية والمجتمعية؛
- درجة المساهمة في التغيير؛
- وصف للمستويات، أي الخطوات الخاصة بعملية التعلّم، والتي يتمّ التعرّف عليها حسب درجة الكفاية التي يترجمها السلوك. (0-4).
- تمّ إدراج النقاط المشار إليها في وصف الكفايات على سبيل الذكر لا الحصر. ويمكن استكمالها وفقاً لاحتياجات التطبيقات المختلفة.

نموذج مستويات الكفايات لدى المنشط/المنشطة

1 الأناية	0 اللامبالاة	
يقدر المنشط/المنشطة النظريات السلوكية.	يستعين المنشط/المنشطة بتجربته الشخصية.	العلاقة مع العلوم
يصر على فرض آرائه خلال الدورات التكوينية.	يكون المنشط/المنشطة راضيا بمعارفه ويتجنب أي تكوين إن أمكنه ذلك.	درجة الاهتمام بالتعلم
يقوم المنشط/المنشطة بإصدار أحكام. يجب التحكم في الأمور يبحث المنشط/المنشطة عن كبش فداء. يكون المنشط/المنشطة متغطرسا. يعتبر المنشط/المنشطة ساذجا أو مزعجا.	يبحث المنشط/المنشطة على خلق نزاعات. يتجنب المنشط/المنشطة التواصل يعتبر المنشط/المنشطة جامداً أو قليل الشعور بالأمان	العلاقة مع الزملاء/المتفقدن/الإدارة
يكون المنشط/المنشطة في علاقة هيمنة أو تبعية	يكون المنشط/المنشطة متسلطا ازاء الشباب	العلاقة مع الشباب
ينقص المنشط/المنشطة التواصل مع البيئة المحيطة.	يعتبر المنشط/المنشطة المعدات/القاعات/الشركاء كملك له.	العلاقة مع البيئة المحيطة
يمثل للقواعد، لا أكثر ولا أقل. يكون المنشط/المنشطة في وضع الاستجابة دائما. يكون المنشط/المنشطة غير متحمس	هو/هي «الحاضر الغائب».	الحافز
يرفض أدنى تغيير! يتمسك بالمعايير المعروفة والمعتمدة. يسبب مشاكل. لديه تحفظات.	لا يأخذ التغيير على محمل الجد. يصبح المنشط/المنشطة مشوشا وغاضبا في حالة حدوث تغيير بسيط في الروتين. سريع الغضب والانفعال	العلاقة مع التغيير

4 البناء المشترك	3 فهم النظام	2 تغيير في التصورات
يتمتع المنشط/المنشطة بالقدرة على تقديم ملخصات والمساهمة في نشر نظريات جديدة.	لدى المنشط/المنشطة نظرة شاملة حول النظريات الهامة. يقيم المنشط/المنشطة عمله وفق المعايير العلمية. يتمتع المنشط/المنشطة بقوة التحليل.	يهتم المنشط/المنشطة بالمقاربات /النظريات الجديدة. يستند السلوك المهني للمنشط/المنشطة على التقنيات.
وصول المنشط إلى درجة التعلم الذاتي ويتأثر على تحسين معارفه	يستمتع المنشط/المنشطة بتبادل المعارف على قدم المساواة. يسهر المنشط/المنشطة على ضمان تعلم الآخرين كذلك.	لدى المنشط/المنشطة انفتاح على التعلم خلال الدورات التدريبية ويسعى إلى نقل المعارف.
يلتزم المنشط/المنشطة بالإدارة الذاتية مع الإبداع وأحياناً أيضاً عن طريق التصرف بثورية. يقدر الآخرين الإلهام الذي يمنحه المنشط	يدير المنشط/المنشطة النزاعات بشكل جيد لدى المنشط فكر نقدي لتحسين الوضع القائم ويقدر مهنية الآخرين	يكون المنشط/المنشطة ودياً ويتجنب النزاعات. يقدر الآخرون طريقة المنشط/المنشطة في الإنصات للآخرين.
يهتم بالتعلم من الشباب ويعتبرهم نظراء في تطوير الابتكارات. يمكن الوصول إليه.	يكون لدى المنشط/المنشطة القدرة على جمع الشباب مع تنوعهم. يكتشف القادة الجيدين من بين الشباب. يعزز استقلالية ومسؤولية الشباب.	يحترم المنشط/المنشطة أفكار الشباب. يبدي المنشط/المنشطة التعاطف للجميع يتوجه المنشط/المنشطة إلى الشباب في الأماكن التي يكونون عادة فيها: في المقاهي وفي المدرسة وفي الشارع، الخ.
يتحمل المنشط/المنشطة المسؤولية عن جميع الموارد.	يراقب المسافة الفاصلة مع الآخرين ويحافظ عليها	يعدّ رجل / امرأة ميدانياً مع تمتعه بشبكة دعم قوية.
متحمس لإنشاء محاضن الإبداع وتطويرها	متحمس بشأن الرؤية المقترحة	يتحمس لتنظيم فعاليات، لكنه يسمح لنفسه بالتربس خوفاً من سلطة المتفقد والإدارة
يكتشف مجالات الابتكار ويقترح مقاربات جديدة بشكل استباقي. منفتح على وجهات النظر المختلفة ويعتبر الاختلافات كمصادر للتحسين.	ينخرط في مجموعات العمل من أجل ابتكار مقاربات جديدة. يقدر على التعامل مع المواقف الجديدة والمواقف غير العادية بطريقة مرنة.	يتكيف المنشط/المنشطة بسهولة مع التغيير. يعرف كيفية التعامل مع الوضع عندما تتغير الأشياء.

٧. فريق العمل

على المستوى المركزي:

- السيد كمال العربي، المدير العام للشباب.
- السيد نجيب شعبان، مدير المؤسسات الشبابية.
- السيد شكري الدبوسي، رئيس خلية المتابعة والتقييم.
- السيد فرج الغربي، متفقد عام خبير للشباب.
- السيد عبد الجواد بن جدو، متفقد عام للشباب.
- السيد عماد اللبان رئيس مصلحة التنشيط الريفي.
- السيد محمد عياد أستاذ شباب بالإدارة العامة للشباب.
- السيد شكري شلي مدير بالمركز الثقافي والرياضي للشباب المنزه 6.
- السيدة لبنى العلوي رئيسة مصلحة بالمركز الوطني لتكوين ورسكلة إطارات الشباب والرياضة والتربية البدنية CNAFOR.

على مستوى برنامج «الشباب»، وكالة التعاون الفني التونسي الألماني:

- السيدة أدلهيد أهلمن، مديرة المشروع
- السيد بلال بن طالب، خبير وطني
- السيد برند كرور، خبير دولي



على المستوى الجهوي:

■ إطارات سلك التّفقّد البيداغوجي:

- السيّد عادل الحسيني، متفقّد عام للشّباب.
- السيّد توفيق المقدّمي، متفقّد عام للشّباب.
- السيّد فؤاد الزّاهي، متفقّد أوّل الشّباب بتونس.
- السيّد قيس بسباس، متفقّد أوّل الشّباب بصفاقس.
- السيّد ربيعة الوحيشي، متفقّدة أوّل الشّباب بالقيروان.
- السيّد أنيس عبّاس، متفقّد أوّل الشّباب بالقيروان.
- السيّد أسية الشّبعان، متفقّدة أوّل الشّباب ببنعروس.
- السيّد الطّيب غوفة، متفقّد أوّل الشّباب بتونس.
- السيّد ريم العواني، متفقّدة أوّل الشّباب بسوسة.
- السيّد سفيان دريرة، متفقّد أوّل الشّباب بسوسة.
- السيّد يسرى سهير الخمّاسي، متفقّدة أوّل الشّباب بمنّوبة.
- السيّد الشّاذلي الولهازي، متفقّد أوّل الشّباب بنابل.
- السيّد مصطفى بن عمر، متفقّد أوّل الشّباب بالمهدية.
- السيّد خالد الميموني، متفقّد أوّل الشّباب ببنزرت.
- السيّد عمّار الشّيخي، متفقّد أوّل الشّباب بقفصة.

- السيدة هالة الهواري، متفقدة أولى الشباب بنابل.
- السيد شوقي الهدار، متفقد أول الشباب بصفاقس.
- السيد صالح العباسي، متفقد أول الشباب بالمنستير.
- السيد محمد العبيدي، متفقد أول الشباب بباجة.

■ إطارات بالإدارات الجهوية:

- السيدة وفاء شفاوي رئيسة مصلحة الشباب بالمندوبية الجهوية للشباب والرياضة بباجة.
- السيد ناصر المهدي رئيس مصلحة الشباب بالمندوبية الجهوية للشباب والرياضة بالمهدية.

■ إطارات بالمؤسسات الشبابية:

- السيد محمد التاوي مدير دار الشباب تستور.
- السيد عبد الحليم بن عمار مدير دار الشباب عقارب.
- السيد جاد ساسي مدير دار الشباب القطار.
- السيدة حنان حداد منشطة بدار الشباب رأس الطابية تونس.
- السيد حمزة عاشور منشط وحدة تنشيط الأحياء بباجة.
- السيد أشرف خليفة منشط وحدة رحلات وسياحة الشباب بزغوان.
- السيد نجم الدين التجلاوي منشط دار الشباب راس الطابية.
- السيدة هادية الرزقي منشطة دار الشباب ابن خلدون.
- السيدة ألفة مدلة منشطة دار الشباب سيدي بوعلي.
- السيد رياض سلام منشط دار الشباب سيدي علوان.
- السيد نزار بن عبد الله منشط دار الشباب الشراجيل.

