



مسرد

لمصطلحات

النمو والتعلم



مسرد المصطلحات

مصطلحات الحركة والمصطلحات التنظيمية

الحركة العالمية التي تضم أكثر من ١٥٠ دولة، والتي أصدرت سياسة النمو والتعلم وتتولى عملية الاعتماد.	الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة (WAGGGS)
نظمة وطنية للمرشدات و/أو فتيات الكشافة تتمتع بعضوية الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. وقد تعمل المنظمات الأعضاء كمنظمات فردية أو كاتحاد يضم جمعيات فرعية وفقاً لسياقها الوطني.	منظمة عضو
« نستخدمها عند التحدث بصفقتنا المنظمات الوطنية والعالمية التي تشكل حركة المرشدات وفتيات الكشافة (المنظمات الأعضاء والفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة).	ضمير الملكية «نا» أو «نحن»
منظمة للمرشدات و/أو فتيات الكشافة على المستوى المحلي، تُشكل جزءاً من منظمة عضو اتحادية بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.	جمعية فرعية
الأفراد، من جميع الأعمار، الذين هم جزء من حركة المرشدات وفتيات الكشافة	الأعضاء
الأطفال والشباب (إنثاً وذكوراً) الذين يشاركون في برنامج المرشدات وفتيات الكشافة لصغار السن. ويشمل ذلك بشكل عام الأطفال، والمراهقين، والراشدين في مرحلتهم العمرية المبكرة (مرحلة رشد الشباب)، وقد تختلف الأعمار المُحددة لكل فئة عمرية وفقاً لسياق كل منظمة عضو. تُعرّف الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بشكل عام الأطفال على أنهم من هم دون سن ١٨ عاماً، والشباب بأنهم من سن ١٨ إلى ٣٠ عاماً. إلا أن ذلك قد يختلف في بعض أقاليم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.	الأعضاء صغار السن
الأشخاص الذين يؤدون دوراً داخل منظمة المرشدات وفتيات الكشافة، ممن أكملوا برنامج صغار السن أو لا يشاركون فيه، وعادة ما يكونون فوق سن ١٨ عاماً. الأعضاء الراشدين في الحركة هم على غالبيتهم متطوعون يكرسون جهودهم لدعم تعلم وتنمية الأعضاء صغار السن من خلال تقديم برنامج لصغار السن عالي الجودة. وقد يتم ذلك إما بشكل مباشر من خلال تصميم البرنامج أو تيسيره، أو بشكل غير مباشر عبر دعم الراشدين الآخرين، أو دعم الهياكل التي تحتاجها المنظمة للقيام بعملها.	الأعضاء الراشدون
المجتمع العالمي المشترك للمنظمات الأعضاء والجمعيات الفرعية، الذي يعمل نحو تحقيق غرض تعليمي مشترك.	حركة المرشدات وفتيات الكشافة
المنظمة العالمية للحركة الكشفية، وهي النظير الكشفي الذي يُشار إليه غالباً بوصفه شريكاً.	WOSM
منظمة وطنية تضم الفتيان والفتيات معاً، وتُقدّم حركة المرشدات وفتيات الكشافة ضمن هيكل أوسع للكشافة والمرشدات.	منظمة وطنية للكشافة والمرشدات (SAGNO)
منصة الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة للتعلم الإلكتروني، وتوفّر أدوات داعمة (بما في ذلك مركز النمو والتعلم).	منصة نيران المخيم (Campfire)

¹ ملاحظة: في بعض المنظمات الأعضاء، قد يشارك الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٣٠ عاماً في برنامج صغار السن وفي الوقت نفسه يتولون دوراً داخل المنظمة. وفي بعض المنظمات الأعضاء، قد يُعتبر الأفراد الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً أعضاء راشدين، وذلك وفقاً للدور الذي يؤدونه.

مصطلحات الحركة والمصطلحات التنظيمية

مركز النمو والتعلم: قسم مُخصَّص لإطار عمل النمو والتعلم على منصة نيران المخيم Campfire، يضم موارده وأدواته وقوالبه ومساحاته الخاصة بالتواصل وتبادل الخبرات والتجارب، للمنظمات الأعضاء.	مركز النمو والتعلم
البيئة المدرسية: سياق تُقدَّم فيه حركة المرشحات وفتيات الكشافة بشكل رئيسي أو كامل من خلال المدارس، وغالبًا ما يقوده قادة من المعلمين بالتعاون مع وزارات التربية والتعليم.	البيئة المدرسية
البيئة المجتمعية: سياق تُقدَّم فيه حركة المرشحات وفتيات الكشافة من خلال وحدات تُنظَّم خارج الهياكل المدرسية الرسمية، وتتمركز في المجتمعات المحلية.	البيئة المجتمعية

إطار عمل النمو والتعلم

إطار العمل المشترك للجمعية العالمية للمرشحات وفتيات الكشافة للتعلم والتنمية عالي الجودة لكل من صغار السن والراشدين.	النمو والتعلم
وثيقة السياسة والمفاهيم التي تُحدِّد المعايير.	النمو والتعلم - الجزء الأول
وثيقة المبادئ التوجيهية والمسارات التي تترجم الجزء الأول إلى ممارسات قابلة للتطبيق في المنظمات الوطنية.	النمو والتعلم - الجزء الثاني
وثيقة إرشادية تضعها كل منظمة عضو/جمعية فرعية لتوضح كيفية تطبيقها لسياسة النمو والتعلم على أرض الواقع، وتصف التزام المنظمة بالغرض التعليمي للحركة وكيف ستفي بهذا الالتزام.	إطار عمل التعلم والتنمية
بيان ضمن إطار عمل التعلم والتنمية، يصف كيف يؤثر عرض التعلم والتنمية الذي تقدمه المنظمة على تنمية صغار السن والمجتمع الأوسع. وينبغي أن يربط الرؤية والرسالة والقيم بأثر ملموس، لا بالأنشطة فحسب.	بيان التعلم والتنمية
هو غاية الحركة في تمكين الفتيات والشابات من تحقيق كامل قدراتهن كمواطنات مسؤولات في العالم.	الغرض التعليمي
هي العناصر المترابطة (الغرض، والنهج، والمساحة، والتجارب التي تحقق مفهوم REAL، ونتائج النمو) التي تحدد التعلم عالي الجودة في حركة المرشحات وفتيات الكشافة.	خصائص حركة المرشحات وفتيات الكشافة عالية الجودة
القيم الثلاث الأساسية لحركة المرشحات وفتيات الكشافة هي: النزاهة (العيش بأمانة وفق منظومة قيمك الشخصية، مع احترام الذات وتحمل المسؤولية عن أفعالك)، والمواطنة (أن يكون الفرد عضوًا فاعلاً ومُطَّلِعًا في مجتمعه، يحترم الآخرين ويُسهِّم في إحداث تغيير إيجابي)، والروحانية (الإقرار بالمعتقدات الشخصية وتنميتها).	القيم الأساسية

مفاهيم التعلم الأساسية

الشخص الذي يقوم بعملية التعلم. وفي النمو والتعلم، يُشير مصطلح "المتعلم" إلى كل من الأعضاء صغار السن والراشدين، حيث ينطبق إطار العمل على كليهما.	المتعلم
الشخص الذي يدعم تجربة التعلم للمتعلمين، ويهيئ الظروف التي يحتاجونها لاستخلاص المعنى من تجاربهم. وتبعاً للسياق، قد يكون هذا أي شخص، بدءاً من قائد مجموعة محلية وصولاً إلى مدرب للأعضاء الراشدين.	المُيسِّر:
هي تجربة، أو تفاعل، أو فرصة شخصية يحدث من خلالها التعلم.	تجربة التعلم
المسار الذي يسلكه الأفراد أثناء نموهم وتعلمهم. وتتكون رحلة التعلم من العديد من تجارب التعلم المترابطة، ولها نتائج طويلة المدى، وهي رحلة شخصية لكل متعلم.	رحلة التعلم
عادة مستمرة لاستخلاص المعنى من التجارب بوعي - داخل حركة المرشدات وفتيات الكشافة وخارجها - لدعم النمو الشخصي والتعلم المُوجَّه ذاتياً.	الممارسة التأملية

النهج

نهج المرشدات وفتيات الكشافة: التطبيق المشترك لطريقة المرشدات وفتيات الكشافة ونموذج القيادة.	نهج المرشدات وفتيات الكشافة
طريقة المرشدات وفتيات الكشافة: العناصر الخمسة المترابطة التي تتفاعل مع بعضها البعض، والمُصمَّمة لدعم المُتعلِّم في تولِّي زمام تعلُّمه واستخلاص المعنى من تجاربه، وهي: التعلُّم في مجموعات صغيرة . ومساري، خطوتي . والتعلُّم بالممارسة . والتواصل مع الآخرين . والتواصل مع عالمي.	طريقة المرشدات وفتيات الكشافة
نموذج القيادة: المفهوم الأساسي الذي تستند إليه أعمال تنمية القيادة في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، والمبني على نظريات القيادة المعاصرة والتوجهات الحديثة في هذا المجال.	نموذج القيادة
أنماط التفكير القيادية الستة: أنماط التفكير الستة التي يُمارَس من خلالها نموذج القيادة للمرشدات وفتيات الكشافة: (١) نمط التفكير التأملي - استخلاص المعنى من الخبرات السابقة وفحص السلوك الشخصي وأثره (قيادة الذات)، (٢) نمط التفكير الشمولي - فهم احتياجات الآخرين وشواغلهم وتكييف القيادة وفقاً للسياق (القيادة حسب السياق)، (٣) نمط التفكير التعاوني - الجمع بين وجهات النظر المختلفة وتهيئة الظروف التي تساعد الأفراد على الازدهار (قيادة العلاقات)، (٤) نمط التفكير الإبداعي والنقدي - تعزيز الابتكار والاستقصاء واتخاذ قرارات مستنيرة (القيادة من أجل الابتكار)، (٥) نمط تفكير يعكس المساواة بين الجنسين - مراعاة المساواة بين الجنسين عند ممارسة القيادة وتحدي الصور النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي (القيادة من أجل تمكين الفتيات)، (٦) نمط تفكير الإجراءات المسؤولة - حشد الطاقات تجاه ما يحتاج إلى التغيير وما يحتاج إلى الحماية (القيادة من أجل التأثير).	أنماط التفكير القيادية الستة

النهج

نمط تفكير يعكس المساواة بين الجنسين	أحد أنماط التفكير القيادية الستة؛ ويركز بصورة واضحة على تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال السلوكيات والقرارات.
التعلم غير الرسمي	تعلّم مُنظّم ولكنه مرّن، يحدث خارج إطار التعليم الرسمي، وهو عنصر أساسي في نهج حركة المرشحات وفتيات الكشافة. ويتّسم في الحركة بأنه مقصود، وقائم على العلاقات، وتجريبي، وتأملي، وموجّه ذاتيًا، وشخصي، ويمكن الوصول إليه.
التعلم الرسمي	تعلّم منظم ومُعتمد، يخضع لسيطرة المعلم/المدرّب، ويُقدّم داخل المؤسسات التعليمية. ويقع على نهاية الطرف الرسمي من مقياس التعلّم.
التعلم غير المُنظّم	التعلّم العرضي الذي يحدث دون تخطيط كجزء طبيعي من الحياة والعلاقات. ويقع على نهاية الطرف غير المُنظّم من مقياس التعلّم.
التعلّم المُوجّه ذاتيًا	هو نمو يقوده المتعلّم، يُحدّد فيه الفرد وتيرة تعلّمه واتجاهه ومعناه.
التعلّم مدى الحياة وبقدر اتساع مجالاتها	التعلّم الذي يستمر عبر مراحل الحياة المختلفة (مدى الحياة)، وغير جميع مجالات الحياة (يقدر اتساع مجالاتها).
القيادة بين الأجيال	القيادة بين الأجيال: عندما تعمل الأجيال الأصغر والأكبر سناً معًا لإحداث تغيير إيجابي في حياتهم وحياة الآخرين. ويتطلّب ذلك إنشاء مساحة تتيح للجميع ممارسة القيادة بغض النظر عن أعمارهم.

مساحة للنمو والتعلّم

المساحة الشجاعة	بيئة تعلّم آمنة وشمولية وتمكينية، حيث يتمكن المتعلّمون من خوض المخاطر، وتجربة أشياء جديدة، وارتكاب الأخطاء.
المساحة التشاركية	مساحة ينخرط فيها المتعلّمون بنشاط وبشكل مستمر في القرارات التي تؤثر عليهم.
مساحة متمحورة حول الفتيات	مساحة متمحورة حول الفتيات: مساحة مُصممة من أجل الفتيات وبمشاركتهن، مع مراعاة احتياجاتهن الخاصة، وتهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين (وليست بالضرورة مقتصرة على الفتيات فقط).
المشاركة الشبابية الهادفة	أن يكون صغار السن عند مشاركتهم مُزوّدون بالمعلومات اللازمة، ومُمكنين، وأمنين، ومحل تقدير. ويتم ذلك من خلال نهج يقوده صغار السن، أو نهج تعاوني، أو نهج تشاوري.
الحماية	السياسات والممارسات التي تحمي الأطفال والراشدين من التعرض للأذى؛ وهي عنصر أساسي في المساحة الشجاعة.
التنوع والعدالة والشمولية	ممارسات تساعد الجميع على المشاركة على قدم المساواة وبصورة هادفة داخل المساحة.

تجارب التعلّم ونتائج

تعلّم ينسجم بأنه ذو صلة، وشيّق، ويمكن الوصول إليه، وبقيادة المتعلّم.	تجارب التعلّم التي تُحقّق مفهوم (REAL)
النمو المتوازن عبر الأبعاد السبعة المُعترف بها للتنمية الشخصية.	التنمية الشخصية الشاملة
المجالات السبعة المترابطة التي تدعم من خلالها حركة المرشّحات وفتيات الكشافة نمو المتعلّمين، وهي: (١) البعد الروحي – استكشاف المعتقدات الشخصية، والغاية، والتواصل مع ما وراء الزمان والمكان، (٢) البعد الأخلاقي – تنمية القيم، والهوية الشخصية، والثقة في اتخاذ القرارات، (٣) البعد الفكري – تنمية التفكير الإبداعي والاستدلال، (٤) البعد العاطفي: التعرّف على المشاعر والتعبير عنها وإدارتها، (٥) البعد البدني – استخدام الجسد وفهمه، (٦) البعد الاجتماعي – بناء العلاقات، والشعور بالانتماء، والتعاطف، (٧) البعد البيئي – فهم العالم بمحيطه الطبيعي والمبني، والنمو في علاقة معه.	الأبعاد السبعة للتنمية الشخصية الشاملة
التعبير المشترك للحركة عن الأثر الهادف الذي تُحدثه حركة المرشّحات وفتيات الكشافة في حياة المتعلّم.	نتائج النمو الثمانية
علامات بسيطة يمكن ملاحظتها تدل على تحقّق إحدى نتائج النمو في مرحلة أو دور معين.	المؤشرات
مراحل (رحلة التعلّم): مراحل برنامج صغار السن القائمة على العمر أو مرحلة النمو (مثل الطفولة المبكرة حتى مرحلة رشد الشباب).	مراحل (رحلة التعلّم)
التقدّم الشخصي: رحلة النمو الفردية للمتعلّم؛ وهي تختلف عن الترقّي الهرمي، لا سيما بالنسبة للراشدين.	التقدّم الشخصي
الوعد والقانون: المبادئ الأساسية للحركة، والمُدمجة في نتائج النمو الثمانية.	الوعد والقانون

البرامج والأدوار

مُجمل تجارب التعلّم التي يمكن للأطفال والشباب الوصول إليها في حركة المرشّحات وفتيات الكشافة.	برنامج صغار السن
الفرص المنظّمة التي يتعلّم وينمو من خلالها المتطوعون والموظفون الراشدون ويكتسبون الكفاءات.	عرض التعلّم والتنمية للراشدين
سلسلة المراحل التي يمر بها المتطوع (الاستقبال والتهيئة – أداء الدور – جلسات حوار لمراجعة التعلّم – تغيير الدور – الخروج).	دورة حياة المتطوع
ال مزيج المهارات والمعارف والخبرات والاتجاهات والقيم اللازمة لأداء الدور بفاعلية.	الكفاءات
إ وثيقة منظّمة تُحدّد الكفاءات المطلوبة للأدوار المختلفة في المنظمة، بما في ذلك مؤشرات المعارف والمهارات والسلوكيات ومستويات التقدّم.	إطار عمل الكفاءات

البرامج والأدوار

أداة تُلخّص مستويات الكفاءات المطلوبة لكل دور داخل المنظمة، بما يتيح تصميم برامج التعلّم والتنمية ووضع خطط التنمية الفردية.	مصفوفة الكفاءات
وثيقة تحدد المهام والمسؤوليات والحد الأدنى من الكفاءات المطلوبة لدور معين في المنظمة.	الوصف الوظيفي
خطة فردية للمتطوع تحدد الكفاءات ومجالات النمو التي يرغب في تطويرها في دوره، بما يشمل تنمية القيادة وتنمية الكفاءات الخاصة بالدور.	خطة التعلّم والتنمية الشخصية
الراشدين اللاتي ييسرن برنامج صغار السن بصورة مباشرة على مستوى الوحدة أو المجموعة.	قائدات الفتيات
الراشدون الذين يقدمون عرض التعلّم للراشدين ويعملون على تطويره.	المدرّبون / مدرّبو المدرّبين
المفوض: دور قيادي/تنسيقي (مثل مفوضة البرنامج، أو مفوضة التدريب، أو المفوضة الدولية).	المفوض
القائد – المعلم: هو الراشد الذي يجمع بين دوري التدريس والقيادة في حركة المرشحات وفتيات الكشافة في الوحدات العاملة في المدارس.	القائد - المعلم:
بيئة تعليمية مختلطة: وحدة أو نشاط يضم كلاً من الفتيان/الشباب، والفتيات/الشابات.	بيئة تعليمية مختلطة
جلسة حوار لمراجعة التعلّم: جلسة تأمل مُنظمة ودورية بين المتطوع والمنظمة حول النمو والدور والخطوات التالية.	جلسة حوار لمراجعة التعلّم
خطة فردية للمتطوع تحدد الكفاءات ومجالات النمو التي يرغب في تطويرها أثناء قيامه بدوره.	خطة التنمية الشخصية

المسارات والعمليات

بدء الرحلة: بناء الفريق، والتأمل في النمو والتعلم، ومراعاة السياق، والتخطيط للرحلة.	المسار الأول: بدء الرحلة
المسار الثاني: وضع إطار عملكم: ترجمة مفاهيم النمو والتعلم إلى إطار عمل خاص بالتعلم والتنمية في المنظمة.	المسار الثاني: وضع إطار عملكم
المسار الثالث: تنفيذ إطار عملكم: المراجعة، وتحديد الأولويات، والتخطيط، والدمج، والمراقبة، والتعلم.	المسار الثالث: تنفيذ إطار عملكم
فريق النمو والتعلم: الفريق متعدد الاختصاصات الذي تُشكّله المنظمة العضو/الجمعية الفرعية لقيادة رحلة النمو والتعلم.	فريق النمو والتعلم
أخصائية النمو والتعلم: متطوعة أو موظفة من الفريق الإقليمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة تُكافئ بدعم المنظمة العضو/الجمعية الفرعية خلال الرحلة وعملية الاعتماد.	أخصائية النمو والتعلم
تحليل السياق / تقييم الاحتياجات: عملية جمع أدلة من أربعة أبعاد (أصوات الفتيات والشابات، وأصوات الراشدين، والاتجاهات والعوائق المجتمعية، وجهات النظر الخارجية ومن المنظمات النظيرة) والتي تُنفذ في الخطوة الثالثة من المسار الأول؛ بهدف دعم وضع إطار عمل التعلم والتنمية الخاص بالمنظمة.	تحليل السياق / تقييم الاحتياجات
منظمة تعليمية: منظمة تدمج التعلم في غرضها وثقافتها وممارساتها، وتستخدمه للتكيف والتحسين المستمرين.	منظمة تعليمية
إدارة التغيير: النهج المنظم لقيادة التحولات التنظيمية اللازمة لتبني إطار العمل.	إدارة التغيير

المراقبة والتقييم والجودة

التخطيط والمراقبة والتقييم والتعلم: هي عملية تُستخدم لاختبار مدى تطبيق إطار العمل في الممارسة العملية.	PSEA
أداة تقييم القدرات: أداة التقييم الذاتي بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. ويُشترط تحقيق الحد الأدنى من المؤشرات "الأساسية" في ثلاثة أقسام من هذه الأداة للحصول على الاعتماد.	Outil d'évaluation des capacités (CAT) :
نظرية التغيير: تصف هذه النظرية المنطق الواضح الذي يربط أنشطة إطار العمل بالنتائج والأثر الذي يسعى إلى تحقيقه.	Théorie du changement :
خطة التنفيذ: الخطة المكتوبة التي يتم إعدادها في الخطوة الثالثة من المسار الثالث، وتحدد التغييرات التي سيتم إجراؤها، والمسؤولين عنها، والإطار الزمني، والموارد المطلوبة، وكيفية متابعة التقدم.	Plan de mise en œuvre :

الاعتماد والتقدير

الاعتماد	الاعتراف الرسمي من الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بأن إطار عمل التعلّم والتنمية الخاص بالمنظمة وعرضها، يتوافقان مع سياسة النمو والتعلّم.
الاعتماد المبدئي	حالة اعتماد لمدة عام واحد تُمنح عندما يكون إطار العمل متوافقًا مع السياسة، بينما لا يزال التنفيذ الكامل قيد التقدم.
المراجعة (بعد 6 سنوات)	عملية متابعة تُجرى بعد ست سنوات من الاعتماد للتأكد من استمرار التوافق وتمديد الاعتماد.
التجديد (بعد 12 سنة)	دورة إعادة اعتماد كاملة، ويفضل أن تستند إلى المرور مجددًا عبر مسارات النمو والتعلّم.
التقدير التنظيمي	شهادة وختم تصدرهما الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة للدلالة على أن المنظمة العضو/الجمعية الفرعية تستوفي معيارًا معترفًا به دوليًا.
التقدير الفردي / مواد التقدير	المواد التي توفرها الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة للاعتراف بكفاءات قادة الفتيات وميسري تعلّم الراشدين.
اعتماد الميسرات الدوليات للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة	مؤهل داخلي منفصل تابع للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة للتيسير في السياقات الدولية، وهو يختلف عن الاعتراف الممنوح على مستوى المنظمة العضو.

