

بدون التأمل فهي  
"مجرد رياضة".

## دليل التأمل لجلسات التدريب S4D

مقدمة:

التأمل كعنصر أساسي في جلسات S4D<sup>1</sup>

ان التفكير يجعل الفرق بين دورة الرياضة من أجل التنمية (S4D) وجلسة الرياضة العادية. يعتبر التأمل في نشاط واحد من أجل S4D أو جلسات S4D كاملة أمرًا ضروريًا لبناء صلة بين تطوير الكفاءات الحياتية / المهارات الحياتية وترجمة هذه الكفاءات إلى سياقات الحياة اليومية. بدون تأمل ، لن يكون هناك صلة أو نقل للكفاءات إلى مواقف الحياة اليومية<sup>2</sup> ، وبالتالي ، لن يكون هناك أي أثر. يساعد جزء التفكير على تعميق فهم ما تم تعلمه خلال الجلسة التدريبية ويدعم عمليات التعلم . من المهم ضمان حصول هذه العملية على الوقت والاهتمام الكافيين .

لا تأمل - لا  
تأثير

هناك العديد من الطرق المختلفة لإجراء التأمل ، ولكن يجب أخذ بعض العناصر الأساسية بعين الاعتبار. يساعدك/ي هذا الدليل على فهم أهمية التأمل في تنمية المهارات الحياتية والكفاءات وكذلك لتذكر ما تم تعلمه خلال الجلسة التدريبية. أولاً ، سنشرح عملية التعلم للأطفال والشباب ضمن برامج S4D وكيف يمكن تحويل كفاءات S4D إلى مواقف الحياة اليومية. وبعد ذلك ، سيتم تقديم معلومات و شرح مفصل و تدريجي حول توقيت الجزء المتعلق بالتأمل خلال جلسات S4D و كيفية تنفيذه. ستجد في نهاية الدليل أمثلة مختلفة لأساليب التأمل التي يمكنك استخدامها لإجراء قسم التأمل في جلسات S4D الخاصة بك .

استيعاب عملية التعلم:

كيف يمكن نقل الكفاءات إلى مواقف الحياة اليومية؟

يمكن استخدام الرياضة والألعاب لجعل الخبرات ذات المغزى ممكنة. بناءً على هذه التجارب ، هناك نظريات تعليمية مختلفة ألهمت الأساليب الحالية للتعليم في S4D<sup>3</sup>. ترتبط بعض نظريات التعلم هذه ارتباطًا وثيقًا بجزء التأمل من جلسة S4D. في هذا الدليل ، نشير إلى **نظرية التعلم التجريبي** التي طورها ديفيد كولب في أوائل الثمانينيات. هنا ، فإن التعلم هو "العملية التي يتم بموجبها خلق المعرفة من خلال تحويل التجربة" ، حيث "تنتج المعرفة عن الجمع بين استيعاب الخبرة وتحويلها" (Kolb, 1984). وتتجلى نظرية التعلم التجريبي في "دورة التعلم من أربع مراحل حيث يمر المتعلم بجميع الأسس" (McLeod, 2017): (1) التجربة المادية ، (2) المراقبة التأملية ، (3) تحديد المفاهيم المجردة ، و (4) التجريب العملي.

التعلم هو استيعاب  
الخبرة وتحويلها.

تقترح هذه النظرية أن **التعلم العميق والدائم** يحدث عندما نخرط في تجربة عاطفية وقوية قبل أن نتراجع ونتأمل في تلك التجربة ، ثم نفسرها ونحاول فهمها ونختبر في النهاية قدراتنا الجديدة في مواقف أخرى. وبعبارة أخرى ، يمكن زيادة التعلم إلى أقصى حد بإشراك المشارك بشكل فعال قدر الإمكان في **الأنشطة والتأمل والمناقشة**. تمكن عملية التعلم هذه المشاركين من طرح أفكار جديدة أو تعديل مفاهيمهم القائمة. إن الخطوة الأخيرة من دورة التعلم تشتمل على **التجارب العملية** - حيث يطبق المتعلمون أفكارهم على العالم من حولهم و يراقبون ما يحدث (GIZ & SPIN, 2020b).

<sup>1</sup>على الرغم من أننا نجري تأملًا شاملاً في كل جلسة من جلسات S4D الخاصة بنا ، فقد لا نرى تغييرات في سلوك المشاركين لدينا. هناك العديد من المؤشرات الأخرى التي تؤثر على التطور الشخصي للمشاركين لدينا ولا يزال هناك نقص في الأدلة المادية لدعم إمكانات الرياضة لهذا التطور. لقياس النتائج والتأثير الإضافي لتدخلات S4D الخاصة بنا ، من الضروري وجود نظام مراقبة وتقييم. [هنا](#) يمكنك معرفة المزيد عن الوظائف الأساسية للرصد والتقييم وكيف يمكن أن تبدو دورة المشروع.

<sup>2</sup>تعد الكفاءات / المهارات الحياتية جزءًا من كفاءات S4D التي يجب على الأطفال والشباب تطويرها من خلال برامج S4D. علاوة على ذلك سوف نستخدم مصطلح الكفاءات الحياتية. [هنا](#) وفي [قاموس المصطلحات](#) الخاص بنا ، يمكنك العثور على مزيد من المعلومات حول كفاءات S4D والكفاءات الحياتية.

<sup>3</sup> للحصول على نظرة عامة عن نظريات التعلم المختلفة ، انظر إلى (GIZ & SPIN (2020b, p. 37 et seq.).

## التوقيت:

### متى ينبغي أن يتم التأمل؟

من أجل الاستدامة ، يجب أن يكون التأمل روتينيًا لجميع جلسات التدريب. لتهيئة جو تعليمي مريح للمشاركين. تأكدوا من إيجاد توازن جيد بين اللعب والتأمل في جلساتكم . أولاً وقبل كل شيء ، ينبغي لمشارككم الاستمتاع بالدورة والاستمتاع أثناء الأنشطة والألعاب.

إيجاد توازن جيد بين  
التأمل واللعب!

حاول مراقبة المشاركين عن كثب خلال الأنشطة والألعاب لتحديد اللحظات التعليمية المهمة (انظر أدناه) التي يمكنكم الرجوع إليها أثناء التأمل. لذلك ، من الأفضل القيام بالتأمل مباشرة بعد النشاط أو اللعبة. ومع ذلك ، إذا كان لديكم المزيد من الألعاب التي تركز على نفس الاختصاصات يمكنكم أيضاً القيام بالتأمل بعد ذلك. ومع ذلك، إذا كان لديكم المزيد من الألعاب التي تركز على نفس الكفاءات، يمكنكم أيضاً التأمل فيما بعد. أنتم كمدرسين أفضل من يعرف المشاركين! حاولوا أن تستشعروا الحالة المزاجية للمجموعة لإيجاد توازن جيد بين اللعب والتأمل. في نهاية الجلسة، يجب أن تكون هناك دائماً حلقة ختامية و تأمل/تفكير قصير عن الجلسة بأكملها لجمع المشاركين وتلخيص ما تم تعلمه خلال الجلسة.

اخلق بيئة وأجواء  
ممتعة!

## تنفيذ التأمل:

جوانب مهمة (1) قبل ، (2) أثناء و (3) بعد التأمل.

### (1) جوانب حاسمة يجب وضعها في الاعتبار قبل البدء بالتفكير

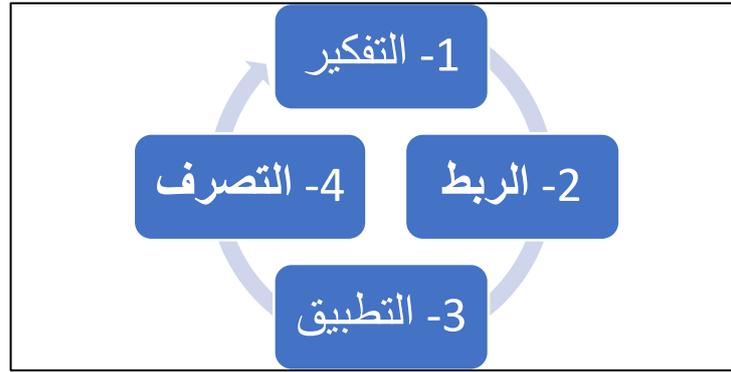
يعتبر التفكير جزءاً أساسياً من جلسة S4D وبالتالي فهو يحتاج إلى وقت واهتمام كافيين. ولكن قبل البدء ، هناك بعض الجوانب المهمة التي يجب اعتبارها (GIZ & SPIN, 2020).

- جمع المشاركين في دائرة (الجلوس إذا شعرت أن المشاركين يشعرون براحة أكبر بعد ذلك).
- التأكد من خلق بيئة يشعر فيها المشاركون بالراحة للمشاركة في التأمل والمناقشة المفتوحة.
- تقديم توجيهات واضحة أثناء عملية التأمل والتأكد من مشاركة الجميع وسماع آرائهم.
- عدم الإستعجال و منح المشاركين بعض الوقت للتفكير في تجاربهم.
- ومع ذلك ، لا تبالغوا في التفكير/التأمل. يجب ألا تستغرق جلسة التأمل أكثر من 10-15 دقيقة.
- إذا كنتم تشعرون أن المشاركين ليس لديهم أي شيء آخر للمساهمة يمكنكم أيضاً أن تقرروا أن يكون التأمل أقصر أو العودة إلى الموضوع في يوم آخر.
- لا تجبروا المشاركين على مشاركة شيء لا يريدون مشاركته .
- خذوا مشاعر وأفكار المشاركين على محمل الجد.
- استمعوا إلى المشاركين ، لا تخبروهم بما عليهم التفكير. مهمتكم كمدرسين هي توجيه المجموعة عبر التأمل وليس إعطاء الإجابات لهم.

### (2) دورة التأمل S4D - توجيه التفكير في 4 خطوات

في مجال عمل S4D ، توجد نماذج وإرشادات مختلفة حول كيفية تنفيذ عمليات/جلسات التأمل.

استناداً إلى نظرية التعلم التجريبي (انظر أعلاه) وتماشياً مع نموذج إحدى المنظمات غير الحكومية الأكثر رسوخاً في مجال S4D، وهي Right to Play (RTP)، ينقسم التأمل إلى أربع خطوات مختلفة (Kolb, 1984; EDU:PACT Network, (2019):



دورة التأمل (رسم توضيحي خاص على أساس Kolb, 1984; EDU:PACT Network, 2019)

### الخطوة الأولى: التفكير - أسأل المشاركين عن تجاربهم أثناء النشاط

يهدف الجزء الأول من التأمل إلى جعل المشاركين ينظرون إلى النشاط مع التركيز بشكل خاص على مواقف أو كفاءات / مهارات أو فرص تعلم محددة. يجب على المدرب أن يرشد المشاركين لتحديد الكفاءات / المهارة (المهارات) الحياتية التي ركز عليها النشاط ومساعدتهم على فهم أهمية سلوكهم أثناء النشاط. أمثلة للأسئلة:

- ما رأيك في اللعبة / النشاط؟

- ما الذي كان صعباً / سهلاً بالنسبة لك؟

- ماذا لاحظت؟ أو هل لاحظت أن...؟

- ما الذي ساعدك على النجاح / أو ما الذي كان يمكن القيام به بشكل أفضل؟

يتطلب هذا الجزء من المدرب مراقبة المشاركين عن كثب أثناء الأنشطة والاهتمام بسلوكهم. يعد هذا ضرورياً لتحديد المواقف أو الكفاءات / المهارات أو فرص التعلم المحددة التي يمكن الرجوع إليها أثناء التفكير، أو ما يسمى باللحظات القابلة للتعليم.

أهمية اللحظات القابلة للتعليم	
يمكن أن تكون اللحظة القابلة للتعليم حدثاً إيجابياً أو سلبياً:	
أمثلة عن الأحداث <i>السلبية</i> اللاتي يمكن أن تحدث أثناء نشاط S4D:	أمثلة عن الأحداث <i>الإيجابية</i> اللاتي يمكن أن تحدث أثناء نشاط S4D:
<ul style="list-style-type: none"><li>• صراع أثناء النشاط</li><li>• سلوك غير عادل من قبل الخصم</li><li>• خسارة اللعبة/المباراة</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• مساعدة غير متوقعة من مشارك آخر</li><li>• مشكلة تم حلها نتيجة العمل الجماعي الجيد</li><li>• دعم وتشجيع الفريق</li></ul>
عندما تعمل مع الأطفال والشباب ، تحدث لحظات قابلة للتعليم طوال الوقت. المفتاح هو تحديد أي لحظة قابلة للتعليم هي الأكثر أهمية للتركيز عليها فعلاً.	
من المهم أن تنتظر إلى هذه اللحظات على أنها فرص تعليمية فعالة، يمكنك من خلالها توسيع نطاق تفكير الطلاب والرياضيين. في هذه المواقف ، قد ترغب في إيقاف الجلسة في وسط اللعب لطرح بعض الأسئلة لمساعدة الطلاب والرياضيين على الاستفادة إلى أقصى حد من التجربة. أو بدلاً من ذلك ، قد ترغب في الانتظار حتى نهاية الجلسة قبل مناقشة هذه المشكلة. (EDU:PACT Network, 2019).	

### الخطوة 2: الربط - اربط التجربة بمواقف الحياة اليومية.

بعد تحديد الكفاءات / المهارات الحياتية ، يهدف الجزء الثاني من التفكير إلى التمهيد لنقل هذه الكفاءات إلى مواقف الحياة اليومية. تدعو هذه الأسئلة المشاركين إلى تعميم التجربة ، وتطلب منهم النظر إليها بنطاق أوسع ومعرفة ما إذا كانت هناك صلة بين التجربة أثناء النشاط وحياتهم خارج الملعب الرياضي.

وينبغي أن تكون الأسئلة الواردة في الجزء الثاني من التأمل، متصلة أيضاً بالموضوع العام لجلسة S4D ، مثل المساواة بين الجنسين ، ومنع العنف ، وقابلية التوظيف ، وما إلى ذلك. أمثلة على الأسئلة:

- هل سبق لك أن كنت في موقف...؟

- هل حدث هذا لك من قبل (في الحياة ، في المنزل)؟

- ما مدى صلة هذه التجربة بما أعرفه بالفعل أو أؤمن به أو أشعر به؟

### الخطوة 3: التطبيق- اسأل المشاركين عن أعمال محددة

الجزء الأخير من التأمل في الملعب يدور حول **التعلم الشخصي للمشارك**. يجب أن يساعد المدرب المشاركين على ربط / نقل خبراتهم التعليمية بأعمال محددة يمكنهم القيام في مواقف الحياة اليومية. بعبارة أخرى ، يجب أن يفكر المشاركون في **كيفية تطبيق ما تعلموه** فيما يتعلق بالكفاءات / المهارات الحياتية في العالم خارج المحكمة. يجب أن يرتبط هذا الجزء ارتباطًا وثيقًا بالموضوع العام لجلسة S4D (مثل المساواة بين الجنسين والصحة). أمثلة على الأسئلة:

- ماذا تأخذ من هذه التجربة؟

- ما الذي ستفعله بشكل مختلف في المستقبل؟

- هل لديك أفكار عن كيفية...؟

### الخطوة 4: التصرف - اتفق مع المشاركين على أعمال/إجراءات محددة

الحديث عن تطبيق الأعمال/الإجراءات سهل. لإغلاق دورة التأمل S4D ولضمان الأعمال/الإجراءات التي ناقشتها في الخطوة 3، يجب أن **تتفق مع المشاركين على أعمال/إجراءات محددة سيقومون بتنفيذها في حياتهم اليومية** عندما يغادرون الملعب. هذا الجزء مهم للغاية للمشاركين لتجربة وتطبيق ما تعلموه. يمكنك تكليفهم بمهام صغيرة ("واجب منزلي") عليهم القيام بها أو أسئلة يجب عليهم التفكير بها حتى جلسة S4D التالية. يجب أيضًا أن تكون هذه المهام / الأسئلة مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بموضوع الجلسة بأكملها. احرص على عدم إرباك المشاركين بهذه المهام ولا تضغط عليهم! أمثلة:

- اكتب رسالة لنفسك وصغ هدفًا شخصيًا واحدًا ترغب في تحقيقه في ثلاثة أشهر. أحضر الرسالة إلى الجلسة التدريبية التالية. أنا (مدرب S4D) سأبقي الرسالة مغلقة وأمنًا حتى تعيد فتحها بعد ثلاثة أشهر.

- مهام المراقبة ، على سبيل المثال "ما نوع القوالب النمطية الجنسانية الموجودة في بيئتك (العائلة والأصدقاء)؟" أو "كيف يتواصل الأشخاص في بيئتك مع بعضهم البعض؟"

- حاول تطبيق ثلاثة أفعال تبدي من خلالها الإحترام / التسامح / التضامن ، على سبيل المثال أن تكون مهذبًا مع شخص ما ، أو اعرض دعمك / مساعدتك على شخص ما (اتفق مع المشاركين على الشكل الذي يمكن أن تبدو عليه هذه الإجراءات).

### (3) المتابعة خلال جلسة S4D التالية

في بداية جلسة S4D التالية ، يجب أن تلقي نظرة على الجلسة الأخيرة ومتابعة الخطوة 4. وهذا يعني أنه يجب أن تسألهم عن ملاحظاتهم وتجربتهم مع المهمة/الأعمال / الإجراءات المتفق عليها أو إجاباتهم على سؤالك من الجلسة الماضية. هنا ، يمكنهم التفكير في ادائهم بطبيقتهم أو نقل الكفاءات الحياتية من جلسة S4D الأخيرة إلى حياتهم (راجع [بنية دورة تدريبية في إطار "الرياضة من أجل التنمية"](#)).<sup>4</sup>

<sup>4</sup>أيضًا بالنسبة لجزء المتابعة هذا ، يمكنك استخدام طرق انعكاس مختلفة) على سبيل المثال ، المقابلة في أزواج).

## طرق مختلفة لإجراء فقرة التأمل:

إمكانيات ابتكارية تتجاوز " طرح الأسئلة" ...

تجنب إرباك المشاركين -  
استخدم أساليب بسيطة!

عند البدء في تنفيذ فقرة التأمل، قد يشعر المشاركون في البداية بالارتباك بشأن هذه المقاربة الجديدة. قد لا تحصل على إجابة خاصة عند طرح الكثير من الأسئلة. لتجنب إرباكهم ، يمكنك استخدام أساليب بسيطة لتقديم الطريقة الجديدة للتفكير للمشاركين. هناك العديد من الطرق والأساليب المختلفة التي يمكن من خلالها القيام بالتأمل وكيفية تنظيم المشاركين لهذه الفقرة. يمكنك أن تجد فيما يلي أمثلة عن الأساليب التي يمكنك استخدامها لإجراء فقرات التأمل. ومع ذلك ، يمكنك أيضًا استخدام الطرق والأساليب الخاصة بك وفقًا وإستناداً على خصائص المجموعة المستهدفة وعدد المشاركين والمساحة المتاحة.

### 1. حركة القمع

**المعدات | اللازمة:** قمعان ، زجاجات/قوارير الماء ، تي شيرت/قمصان ، إلخ.

**الوصف :** ضع قمعين متباعدين تقريباً عشرة أمتار عن بعضهم. اجمع كل المشاركين معاً واطرح لهم أن كل قمع يمثل إجابة مختلفة لسؤال ما، على سبيل المثال أسئلة أو عبارات بسيطة يمكن الإجابة عليها بنعم أو لا .

- اطلب من المشاركين التمرکز على الخط الفاصل بين القمعين، اعتماداً على إجابتهم الفردية على سؤالك أو رأيهم في العبارة. تأكد من تحديد ما يمثله القمعان بوضوح. مثلاً: ما هي المهارات التي اكتسبوها من الجلسة ، فإن القمع الأول يسمى المهارات الحركية والآخر لمهارات الحياتية.

- بعد أن يتمركز المشاركون، صف لهم ما تراه كمدرب. قد يقف البعض في المنتصف للدلالة على اكتسابهم المهارات الحياتية والمهارات الحركية معاً والبعض الآخر قد يقف على الأطراف. امنح المشاركين الفرصة لشرح المهارة التي اكتسبوها وكيف يمكن أن تكون مفيدة في حياتهم اليومية. يجب على المشاركين فقط تبادل أفكارهم إذا كانوا يريدون ذلك. يمكنك أيضاً طرح بعض الأسئلة الإضافية ، على سبيل المثال إذا كان بإمكانهم تطبيق ما تعلموه في التدريب في حياتهم اليومية وكيف يمكنهم ذلك.

### 2. اكتب / ارسم

**المعدات اللازمة:** أقلام ، أوراق

**الوصف :** قسم المجموعة إلى مجموعات صغيرة أعط أقلاماً وورقة لكل مجموعة. اسأل المشاركين عما تعلموه أثناء النشاط أو جلسة التدريب وكيف يمكنهم استخدام ما تعلموه في مواقف أخرى في حياتهم اليومية. للإجابة عن الأسئلة ، يمكن للمشاركين على سبيل المثال أن:

- يرسموا خريطة ذهنية و التوصل إلى الأجزاء المختلفة من حياتهم حيث يمكن أن تكون المهارة المتناولة مفيدة

- يدونوا/ياخذوا الملاحظات

- يرسموا صورة/لوحة عن الموقف

### 3. تمثيل

**لا حاجة إلى معدات**

**الوصف:**

- اجمع المشاركين إبدأ بالسؤال عن المهارات التي كانت مطلوبة خلال النشاط أو الجلسة التدريبية.

-قسّم المشاركين إلى مجموعات أصغر.

- اطلب منهم تمثيل مواقف الحياة اليومية حيث يحتاجون إلى المهارات من النشاط أو جلسة التدريب.

-راقب المجموعات باهتمام و إجمعهم معًا بعد خمس دقائق .

- ناقش مع المجموعة بأكملها (الكبيرة) المواقف التي توصلت إليها المجموعات الأصغر بعد فترة وجيزة .ركز على المهارات الحياتية وكيف يمكن أن تكون مفيدة في المواقف الحياتية .

#### 4. عصا التأمل

المعدات اللازمة: كرة أو أي شيء آخر

الوصف:

- اسمح للمشاركين بالتفكير في أهم ما تعلموه خلال النشاط أو جلسة التدريبات وكيف يمكنهم استخدامه في حياتهم اليومية.
- ثم قم بتمرير كرة أو أي شيء آخر إلى أحد المشاركين واطلب منه / منها مشاركة ما تعلمه.
- بعد ذلك يتم تمرير الكرة أو الشيء إلى الشخص التالي.
- حسب الوقت المتاح ، حاول أن تمنح الجميع الفرصة للمشاركة.
- أخبر المشاركين أن مشاركتهم ليست اجبارية و ليس عليهم مشاركة أفكارهم أو ملاحظاتهم، إلا إذا أرادوا ذلك.

#### 5. مقابلات ثنائية

المعدات اللازمة : لوح ورقي (اختياري)

الوصف:

- اطلب من المشاركين أن يشكلوا ثنائيات وأن يجروا مقابلة مع بعضهم البعض باستخدام الأسئلة التي طرحها المدرب إما على اللوح الورقي أو شفهيًا. يجب أن تشير هذه الأسئلة إلى الخطوات الأربع "الدورة التعلم التجريبي" (انظر أعلاه).
- بعد أن يسحب كل منهما، يمكنك أن تطلب من كل ثنائي العمل مع ثنائيين آخرين، وتشكيل مجموعات من ستة أشخاص. اطلب منهم أن يتشاركوا أهم ما تعلموه من الخبرات والمعارف المكتسبة مع بعضهم البعض.

#### 6. الزوايا الأربع

المعدات المطلوبة: أربعة أقماع

الوصف:

- ضع أربعة أقماع في مربع في الملعب.
- اطلب من المشاركين التجمع.
- الآن سيتم تعيين عبارة/موقف مختلف/ة لكل من الأقماع الأربعة.
- ثم اطلب من المشاركين أن يختاروا قمعاً واحداً وفقاً لأرائهم الفردية.

- امنح المشاركين الوقت لمناقشة العبارات/المواقف في مجموعتهم.
- ثم اجمع المشاركين وناقش العبارات/المواقف مع المجموعة بأكملها.
- يمكنك القيام بجولة أخرى عبارات/مواقف أخرى.

## 7. نعم أم لا

### المعدات اللازمة: ثمانية أقماع

#### الوصف:

- ضع علامات على الملعب مستخدماً أربعة أقماع لخلق مساحة للعب و قسم هذه المساحة بخط في الوسط إلى قسمين بواسطة الأقماع الباقية. يمثل أحد الجانبين الإجابة بـ "نعم" بينما يمثل الجانب الآخر "لا".
- اطرح على المشاركين أسئلة مختلفة يمكن الإجابة عليها بـ "نعم" و "لا" ، على سبيل المثال: هل أعجبك النشاط؟ هل سبق لك أن كنت في موقف...؟
- بناءً على إجاباتهم ، يجب على المشاركين اختيار جانب "نعم" أو "لا" من مساحة اللعب.
- لفهم خيارات المشاركين بعمق أكثر ، يمكنك أن تسأل عما إذا كان بعض المشاركين يريدون شرح إجاباتهم.

## 8. الهدف

### المعدات اللازمة: لوح ورقي وأقلام

#### الوصف:

- قم بإعداد لوح ورقي وارسم عليه هدف الرماية وقم بتقسيم هذا الهدف إلى أربعة أجزاء مختلفة.
- اطلب من المشاركين أن يتوصلوا إلى أربع استراتيجيات مختلفة حول كيفية تطبيق المهارات الحياتية المكتسبة من النشاط أو جلسة التدريب في حياتهم اليومية.
- اكتب كل فكرة من الأفكار الأربعة في جزء واحد مختلف من الهدف.
- اطلب الآن من المشاركين رسم X في الجزء الذي يحتوي على الإستراتيجية الأكثر أهمية بالنسبة لهم.
- ناقش مع المجموعة بأكملها كيف يمكن للمشاركين اتخاذ الإجراءات وتنفيذ هذه الاستراتيجيات في حياتهم اليومية.

#### مراجع:

EDU:PACT Network (2019). [Module Handbook Teaching and Learning Guidelines on Intercultural Education through Physical Activity, Coaching and Training](#).

GIZ, DOSB & World Athletics (2019). *Athletics for Development*. Available at

GIZ & SPIN (2020a). [GIZ Course Outline – Training of Trainers. Basic Level](#). Bonn, Eschborn: GIZ GmbH

GIZ & SPIN (2020b). [A hands-on Instruction to the theoretical concept of S4D](#). (Workshop Presentation, Western Balkans).

McLeod, Saul (2017). *Kolb's Learning Style & Experiential Learning Cycle*. Available at <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html#ref>



Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.