

دليل أندية المناظرات في المؤسسات التعليمية

من الحوار إلى
المشاركة المجتمعية

الإصدار الأول، أغسطس 2026

دليل أندية المناظرات في المؤسسات التعليمية، إطار مرجعي للتأسيس والإدارة والاستدامة: من الحوار إلى المشاركة المجتمعية

ضمن مشروع: صوت الشباب الفلسطيني **بدعم من:** مؤسسة عبد الحميد شومان

إعداد: الاستشاري أ. خالد شناعة **تدقيق وتنقيح فني:** أ. دينا زواهره

إصدار: جمعية التنمية المجتمعية والتعليم المستمر، الإصدار الأول

سنة الإصدار: 2026

حقوق الملكية والاستخدام:

يسمح باستخدام هذا الدليل وإعادة إنتاجه أو الاقتباس منه لأغراض تعليمية أو تدريبية أو بحثية غير ربحية. شريطة الإشارة إلى المصدر. ولا يجوز إعادة نشره أو تعديله أو استثماره لأغراض تجارية إلا بعد الحصول على موافقة خطية من جمعية التنمية المجتمعية والتعليم المستمر.

طبيعة الدليل:

يقدم هذا الدليل إطارًا مرجعيًا وإرشاديًا لدعم المؤسسات التعليمية في تأسيس أندية المناظرات وإدارتها واستدامتها. ويمكن تكييف محتواه ونماذجها بما يتناسب مع طبيعة كل مؤسسة وأنظمتها المعتمدة، ولا يحل محل اللوائح الرسمية أو التعليمات الإدارية والتربوية النافذة لديها. كما أن الآراء التي يقدمها المشاركون في المناظرات لا تمثل بالضرورة مواقفهم الشخصية أو مواقف الجهات المشاركة في إعداد الدليل أو دعمه.

إن مؤسسة عبد الحميد شومان غير مسؤولة بأي شكل من الأشكال عن محتوى هذا الدليل، ولا يعد بمثابة وجهة نظر المؤسسة أو موقفها.

قائمة المحتويات

1	دليل أندية المناظرات في المؤسسات التعليمية: إطار مرجعي للتأسيس والإدارة والاستدامة، من الحوار إلى المشاركة المجتمعية
1	بيانات الدليل
7	كلمة الجهة المنفذة
7	حول المشروع
8	شكر وتقدير
8	تقديم الدليل
8	أهداف الدليل
9	المبادئ التي يقوم عليها الدليل
9	كيف يستخدم هذا الدليل؟
10	الفئة المستهدفة
11	الباب الأول: المناظرات: المفهوم والقيمة والأثر
12	أهداف الباب
12	تمهيد
12	ما المقصود بالمناظرات؟
13	تطور المناظرات ومكانتها في التعليم المعاصر
14	صندوق معرفي: المناظرات... من المنافسة إلى التعلم
14	إرشادات للمشرف
15	نشاط: هل هي مناظرة أم حوار؟
15	خلاصة الباب
16	الباب الثاني: المناظرة في الممارسة
17	أهداف الباب
17	تمهيد
17	المناظرة بوصفها عملية تعلم
17	كيف تبنى المناظرة؟
19	أولاً: اختيار القضية (المقولة)
20	ثانياً: تحليل المقولة
20	ثالثاً: البحث وجمع المعلومات
24	رابعاً: بناء الحجة
25	صندوق معرفي: الرأي ليس حجة

28	خامساً: التدريب والمحاكاة
28	إرشادات للمشرف
29	تطبيق داخل النادي
29	سادساً: تنفيذ المناظرة
30	سابعاً: التقييم والتغذية الراجعة
31	خلاصة الباب

32 الباب الثالث: نموذج كارل بوبر للمناظرات

33	أهداف الباب
33	تمهيد
33	لماذا يعتمد هذا الدليل نموذج كارل بوبر (Karl Popper)؟
34	صندوق معرفي: لماذا لم يعتمد الدليل نموذجاً آخر؟
34	المكونات الأساسية للنموذج
39	إرشادات للمشرف
39	تطبيق داخل النادي
39	خلاصة الباب

40 الباب الرابع: تأسيس وإدارة أندية المناظرات

41	أهداف الباب
41	تمهيد
41	نادي المناظرات: المفهوم والقيمة المؤسسية
42	تأسيس نادي المناظرات
43	الهيكل التنظيمي والأدوار
45	تشغيل نادي المناظرات
46	المتابعة والتطوير
47	صندوق معرفي: القيادة الطلابية أساس الاستدامة
47	إرشادات للمشرف
47	تطبيق داخل النادي
47	خلاصة الباب

48 الباب الخامس: البرامج والأنشطة في نادي المناظرات

49	أهداف الباب
49	تمهيد

49	مبادئ تصميم برامج النادي
50	مجالات برامج وأنشطة النادي
51	صندوق معرفي: التنوع سر استمرارية النادي
51	التخطيط السنوي للبرامج
51	تنظيم المناظرات والفعاليات الحوارية في المؤسسات التعليمية
53	صندوق معرفي
53	توظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في أنشطة النادي
54	جدول: أدوات الذكاء الاصطناعي المقترحة لدعم أنشطة نادي المناظرات
55	تنوع الخبرات التعليمية داخل النادي
55	إرشادات للمشرف
56	خلاصة الباب
57	الباب السادس: نادي المناظرات والمشاركة المجتمعية
58	أهداف الباب
58	تمهيد
58	المناظرات بوصفها مدخلاً للمشاركة المجتمعية
59	مجالات إسهام نادي المناظرات في المجتمع
60	صندوق معرفي: المشاركة المجتمعية امتداد للتعليم
60	تصميم المبادرات المجتمعية
61	بناء الشراكات المجتمعية
63	نشر ثقافة المواطنة الفاعلة داخل المؤسسة التعليمية
63	صندوق معرفي: من الحوار إلى المبادرة
63	إرشادات للمشرف
63	تطبيق داخل النادي
64	خلاصة الباب
65	الباب السابع: جودة أندية المناظرات واستخداماتها
66	أهداف الباب
66	تمهيد
66	الجودة في إدارة نادي المناظرات
67	المتابعة والتقييم والتحسين المستمر
68	مؤشرات الأداء وقياس الأثر

68	صندوق معرفي: الجودة عملية مستمرة
68	الاستدامة والقيادة الطلابية
70	استشراف مستقبل أندية المناظرات
71	صندوق معرفي: الاستدامة مسؤولية مؤسسية
71	إرشادات للمشرف
71	تطبيق داخل النادي
71	خلاصة الباب

72 خاتمة الدليل

73 الملاحق والنماذج التطبيقية

74	مقدمة
74	كيفية استخدام الملاحق
75	الملحق الأول
75	نماذج تأسيس نادي المناظرة
79	الملحق الثاني
79	نماذج التخطيط والإدارة
85	الملحق الثالث
85	نماذج تنفيذ المناظرات والأنشطة
89	الملحق الرابع
89	نماذج المتابعة والتقييم والتطوير
97	الملحق الخامس
97	نماذج الاستخدام المسؤول للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي

102 قائمة المراجع والأدلة

102	أولاً: المراجع العربية
102	ثانياً: المراجع الأجنبية
103	ثالثاً: المواقع والموارد المرجعية

104 نبذة عن الجمعية

كلمة الجهة المنفذة

تؤمن جمعية التنمية المجتمعية والتعليم المستمر بأن الاستثمار في الإنسان هو الاستثمار الأكثر استدامة، وأن بناء المجتمعات يبدأ بإعداد أجيال تمتلك المعرفة، والمهارة، والقدرة على التفكير، والحوار، والمبادرة، والمشاركة المسؤولة في الحياة العامة.

وانطلاقاً من رسالتها في تنمية القدرات وتعزيز المشاركة المجتمعية، عملت الجمعية منذ تأسيسها عام 2010 على تصميم وتنفيذ برامج ومبادرات نوعية في مجالات التعليم، وبناء القدرات، والحوكمة، والمواطنة، وتمكين الشباب والنساء، بالتعاون مع مؤسسات محلية ودولية، مستفيدةً من كونها الذراع الفني والتنفيذي للأنشطة المجتمعية في جامعة فلسطين الأهلية، ومن شبكة واسعة من الشراكات مع المؤسسات التعليمية والمجتمعية في فلسطين. وفي هذا السياق، راكمت الجمعية خبرة عملية في تصميم وتنفيذ برامج المناظرات وتعزيز ثقافة الحوار، وأسهمت منذ عام 2015 في تطوير هذا المجال من خلال استضافة نادي المناظرات في محافظة بيت لحم ولمدة خمس سنوات متتالية، بالإضافة الى دعم تأسيس الأندية وبناء قدرات المشرفين والطلبة واعداد مجموعة كبيرة من المدربين والميسرين والمحكمين.

وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم، وما صاحبها من تدفق غير مسبوق للمعلومات، وتعدد في مصادر المعرفة، وتزايد في التحديات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية، أصبحت المؤسسات التعليمية مطالبة بأدوار تتجاوز نقل المعرفة إلى تنمية الكفايات التي تمكن الطلبة من التحليل، والتفكير النقدي، واتخاذ القرار، والعمل الجماعي، والتواصل الفاعل مع محيطهم، وانطلاقاً من هذه القناعة، تنظر الجمعية إلى المناظرات بوصفها ممارسة تربوية متكاملة، تساهم في بناء شخصية المتعلم، وتعزيز قدرته على البحث، والاستماع، وتحليل الأدلة، واحترام وجهات النظر المختلفة، والتعبير المسؤول عن الرأي، بما يرسخ ثقافة الحوار وقبول التنوع، ويدعم قيم المواطنة والمسؤولية المجتمعية.

ويأتي هذا الدليل في إطار حرص الجمعية على توفير مرجع مؤسسي يساعد المدارس والجامعات على تأسيس وإدارة واستدامة أندية المناظرات، بما يجعلها جزءاً من البيئة التعليمية للمؤسسة، ويساهم في تحويل المناظرات من نشاط طلابي محدود إلى ممارسة تعليمية مستدامة ذات أثر تربوي ومجتمعي. وإذ تضع الجمعية هذا الدليل بين أيدي المؤسسات التعليمية ومشرفي الأندية والمهتمين بالمناظرات، فإنها تأمل أن يشكل مرجعاً عملياً يساهم في نشر ثقافة الحوار، وتعزيز التفكير النقدي، وتمكين الشباب من الإسهام الإيجابي في بناء مجتمعهم.

حول المشروع

أعد هذا الدليل ضمن مشروع "صوت الشباب الفلسطيني" الذي تنفذه جمعية التنمية المجتمعية والتعليم المستمر بدعم من مؤسسة عبد الحميد شومان، وبالشراكة مع مديرية التربية والتعليم في محافظة بيت لحم وجامعة فلسطين الأهلية انطلاقاً من الإيمان بأهمية تمكين الشباب من امتلاك المهارات والمعارف التي تعزز مشاركتهم الواعية والفاعلة في الحياة العامة.

ويسعى المشروع إلى توفير بيئات تعليمية آمنة ومحفزة للحوار، وتنمية التفكير النقدي، وتعزيز مهارات القيادة والعمل الجماعي، وإتاحة الفرصة للشباب لمناقشة القضايا التي تمس حياتهم ومجتمعاتهم، وتحويل الأفكار إلى مبادرات عملية تساهم في خدمة المجتمع.

ويعد تأسيس أندية المناظرات في المدارس والجامعات أحد المكونات الرئيسية للمشروع، لما تمثله هذه الأندية من بيئة تعليمية قادرة على تنمية مهارات الحوار، والبحث، وتحليل القضايا، وبناء الحجج، والعمل التعاوني، وربط التعلم بالممارسة المجتمعية.

ولا يقتصر أثر المشروع على تطوير مهارات المشاركين، بل يمتد إلى بناء قدرات المؤسسات التعليمية ودعمها في تبني ممارسات تعليمية قائمة على الحوار، والتعلم النشط، والمشاركة، بما يعزز دورها في إعداد طلبة قادرين على التفكير المستقل، والتفاعل الإيجابي مع مجتمعهم، والمساهمة في تنميته.

شكر وتقدير

تتقدم جمعية التنمية المجتمعية والتعليم المستمر بخالص الشكر والتقدير إلى مؤسسة عبد الحميد شومان، الداعم الرئيسي لمشروع «صوت الشباب الفلسطيني»، على دعمها للمشروع الذي أعد هذا الدليل في إطاره. كما تتوجه الجمعية بالشكر إلى جامعة فلسطين الأهلية ووزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية مثلثة مديرية التربية والتعليم في محافظة بيت لحم، وإلى المدارس والمعلمين والمشرفين والطلبة الذين أسهموا خبراتهم ومشاركتهم في إثراء أنشطة المشروع وتطوير هذا الدليل وتعرب عن تقديرها لكل من أسهم في إعداد الدليل ومراجعته وتقديم الملاحظات التي ساعدت على تطوير محتواه وأدواته التطبيقية.

تقديم الدليل

أصبحت المؤسسات التعليمية اليوم أمام حاجة متزايدة إلى تنمية مهارات تتجاوز اكتساب المعرفة، لتشمل التفكير النقدي، والحوار المسؤول، والعمل الجماعي، وتحليل القضايا، واتخاذ المواقف المبنية على الأدلة. وفي هذا السياق، تبرز المناظرات بوصفها ممارسة تربوية تجمع بين التعلم والتطبيق، وتمنح الطلبة فرصة لفهم القضايا من زوايا متعددة، والتعبير عن آرائهم باحترام، والمشاركة الإيجابية في بيئتهم التعليمية والمجتمعية.

ورغم تعدد الأدلة والبرامج التي تناولت المناظرات من زاوية التدريب، أو التحكيم، أو البطولات، فإن الحاجة ما زالت قائمة إلى مرجع يساعد المدارس والجامعات على بناء أندية مناظرات مستقرة ومستدامة، لا تقتصر على إعداد فرق للمنافسة، بل تعمل بوصفها بيئات تعليمية مستمرة تعزز ثقافة الحوار، وتنمي القيادة الطلابية، وتربط التعلم بالمشاركة المجتمعية.

ومن هنا، يأتي هذا الدليل ليقدّم إطاراً مرجعياً وعملياً لتأسيس أندية المناظرات في المؤسسات التعليمية وإدارتها وتطويرها، بدءاً من فهم القيمة التربوية للمناظرات، ومروراً بتطبيق نموذج كارل بوبر، وبناء الهيكل التنظيمي للنادي، وتصميم برامجه وأنشطته، وانتهاءً بربط المناظرات بالمبادرات المجتمعية، وترسيخ مفاهيم الجودة والاستدامة.

ولا يقدم الدليل وصفة جامدة أو نموذجاً واحداً ملزماً، بل يوفر مساراً مرناً يمكن تكييفه وفق طبيعة المؤسسة التعليمية، ومرحلة الطلبة، والموارد المتاحة، كما يضم نماذج وأدوات تطبيقية تساعد المشرفين وقادة الأندية على التخطيط، والتنفيذ، والتوثيق، والمتابعة، بما يجعل نادي المناظرات جزءاً فاعلاً من البيئة التعليمية، ومنصة لبناء طلبة قادرين على التفكير والحوار والمبادرة وخدمة مجتمعهم.

أهداف الدليل

يهدف هذا الدليل إلى توفير إطار مؤسسي وعملي يساعد المدارس والجامعات على تأسيس وإدارة واستدامة أندية المناظرات، بما يعزز دورها في دعم العملية التعليمية وتنمية شخصية الطلبة، وتحقيق التكامل بين التعلم والحوار والمشاركة المجتمعية. وينبثق عن هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية، تتمثل فيما يأتي:

1. توفير مرجع مؤسسي يساعد المدارس والجامعات على تأسيس أندية مناظرات وفق أسس تنظيمية وتربوية واضحة
2. دعم المؤسسات التعليمية في توظيف المناظرات بوصفها أداة للتعلم النشط، وتنمية التفكير النقدي، وتعزيز ثقافة الحوار
3. مساعدة مشرفي أندية المناظرات على تخطيط البرامج والأنشطة وإدارتها وتقويمها وفق منهجية مؤسسية
4. تعزيز دور أندية المناظرات في بناء شخصية الطلبة، وتنمية مهاراتهم في التواصل، والعمل الجماعي، والقيادة، وتحليل القضايا

5. ربط أنشطة النادي بالمبادرات المجتمعية، بما يساهم في تعزيز المواطنة الفاعلة والمسؤولية المجتمعية
6. تقديم أدوات ونماذج تطبيقية تساعد المؤسسات التعليمية على تنظيم أعمال النادي وتوثيقها ومتابعتها وتطويرها
7. دعم استدامة أندية المناظرات من خلال تبني مبادئ الجودة، والتحسين المستمر، وإدارة المعرفة، وبناء الشراكات

المبادئ التي يقوم عليها الدليل

ينطلق هذا الدليل من مجموعة من المبادئ التربوية التي تشكل الإطار الحاكم لجميع مكوناته، وتوجه عملية تأسيس وإدارة أندية المناظرات وبرامجها وأنشطتها، وهي:

- التعلم النشط بوصفه مدخلاً لبناء المعرفة من خلال المشاركة والممارسة
- التفكير النقدي والتحليل المبني على الأدلة والبرهان
- احترام التنوع الفكري والثقافي، وقبول الاختلاف في إطار من الحوار المسؤول
- حرية التعبير المقترنة بالمسؤولية والالتزام بالقيم الأخلاقية
- تعزيز ثقافة الحوار بوصفها أساساً للتفاهم والتعاون
- ترسيخ قيم المواطنة الفاعلة والمشاركة المجتمعية
- الالتزام بالنزاهة الأكاديمية وأخلاقيات البحث العلمي
- الاستخدام المسؤول للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في التعلم والبحث وبناء المعرفة.
- التحسين المستمر والجودة المؤسسية في إدارة النادي وبرامجه

ولا تمثل هذه المبادئ موضوعات مستقلة، وإنما تشكل المرجعية التي تنعكس في جميع أبواب الدليل وأدواته التطبيقية.

كيف يستخدم هذا الدليل؟

صُمم هذا الدليل ليكون مرجعاً عملياً يساعد المؤسسات التعليمية على تأسيس أندية المناظرات وإدارتها وتطويرها واستدامتها، مع إمكانية الاستفادة من كل باب بصورة مستقلة أو استخدام الدليل كاملاً بحسب احتياجات المؤسسة التعليمية ومرحلة تطور النادي.

ورغم أن أبواب الدليل ترتب بصورة مترابطة، فإنها لا تمثل خطوات إلزامية للتنفيذ، بل تشكل منظومة متكاملة يمكن الرجوع إلى أي جزء منها عند الحاجة، ويوضح الجدول الآتي الغاية من كل باب والفئات التي يمكن أن تستفيد منه بصورة رئيسية.

دليل استخدام أبواب الدليل

الباب	الغاية منه	يفيد بشكل رئيس
الباب الأول	التعرف إلى فلسفة المناظرات، وأهميتها التربوية، ودورها في تنمية التفكير النقدي والحوار المسؤول، وبناء ثقافة أندية المناظرات.	جميع القراء، وخاصة إدارات المؤسسات التعليمية والمشرفون والأعضاء الجدد.
الباب الثاني	التعرف إلى دورة إعداد المناظرة، بدءاً من اختيار القضية والبحث، وصولاً إلى بناء الحجج والتنفيذ والتقييم..	إدارات المدارس والجامعات، والمشرفون، واللجان التأسيسية.

الباب الثالث	تطبيق نموذج كارل بوبر. وفهم أدوار المتحدثين، وآلية بناء الحجج، وإدارة المناظرات وفق النموذج المعتمد في هذا الدليل.	المشرفون، والمدربون، وأعضاء النادي، ولجان التحكيم.
الباب الرابع	تأسيس نادي المناظرات وإدارته، وبناء هيكله التنظيمي، وتشغيله ومتابعة أدائه.	مشرفو النادي، والهيئة الإدارية، والقيادات الطلابية.
الباب الخامس	تصميم البرامج والأنشطة، وتنظيم المناظرات الداخلية، والمسابقات، والمناظرات العامة، وتوظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في أنشطة النادي.	المشرفون، والمدربون، واللجان التنفيذية.
الباب السادس	توظيف المناظرات في خدمة المجتمع، وتحويل القضايا المطروحة إلى مبادرات مجتمعية تعزز المواطنة الفاعلة والمشاركة المجتمعية.	أعضاء النادي، والمشرفون، ومؤسسات المجتمع المحلي.
الباب السابع	متابعة الأداء، وقياس الجودة، والتقييم، والتحسين المستمر، وضمان استدامة النادي وبناء القيادات الطلابية.	مشرفو الأندية، وإدارات المؤسسات التعليمية، والجهات الداعمة.
الملاحق	نماذج وأدوات عملية للتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم يمكن استخدامها مباشرة أو تكييفها وفق احتياجات المؤسسة التعليمية.	جميع مستخدمي الدليل.

جدول رقم (1)

إرشادات لاستخدام الدليل

- إذا كنت تؤسس نادياً جديداً، فيوصى بقراءة الدليل كاملاً بدءاً من الباب الأول
- إذا كان لديك نادٍ قائم، فيمكن الرجوع مباشرة إلى الباب الذي يعالج احتياجاتك الحالي، مع الاستفادة من النماذج ذات الصلة
- تمثل النماذج الواردة في الملاحق أدوات عملية مقترحة، ويمكن تعديلها بما يتناسب مع طبيعة المؤسسة التعليمية وإمكاناتها
- يوصى باستخدام النماذج بصورة مترابطة، بدءاً من التخطيط، ثم التنفيذ، فالمتابعة والتقييم، بما يساهم في تطوير أداء النادي وتحقيق استدامته

الفئة المستهدفة

صُمم هذا الدليل ليكون مرجعاً عملياً للمؤسسات التعليمية، ويستهدف بصورة رئيسة:

- إدارات المدارس الحكومية والخاصة
 - إدارات الجامعات والكليات
 - مشرفي أندية المناظرات
 - مسؤولي الأنشطة الطلابية
 - المعلمين وأعضاء الهيئات الأكاديمية المكلفين بالإشراف على الأندية
 - المرشدين التربويين
 - المؤسسات والبرامج المعنية بتمكين الشباب والتعليم
 - المدربين والميسرين العاملين في مجال المناظرات والتعليم غير الصفّي
- كما يمكن للطلبة وقادة الأندية الاستفادة من محتوى الدليل، ولا سيما الأدوات والنماذج التطبيقية، بما يساهم في تعزيز مشاركتهم في إدارة النادي وتنفيذ برامجه.

الباب الأول

المناظرات: المفهوم والقيمة والأثر



الباب الأول

المناظرات: المفهوم والقيمة والأثر

أهداف الباب

بنهاية هذا الباب، يتوقع أن يكون القارئ قادراً على:

- توضيح مفهوم المناظرات وتمييزها عن الحوار والنقاش والجدل
- التعرف إلى تطور المناظرات ودورها في التعليم المعاصر
- تفسير القيمة التربوية والتعليمية لأندية المناظرات داخل المؤسسات التعليمية
- استيعاب المبادئ والقيم التي تقوم عليها المناظرات التعليمية
- إدراك العلاقة بين المناظرات وتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين
- تهيئة الأساس المفاهيمي اللازم لفهم الأبواب التطبيقية اللاحقة

تمهيد

أصبحت المناظرات في العقود الأخيرة إحدى أبرز الممارسات التعليمية التي تعتمدها المدارس والجامعات بوصفها وسيلة لتنمية التفكير، وتعزيز التعلم النشط، وبناء ثقافة الحوار، وإعداد الطلبة للمشاركة الواعية في الحياة الأكاديمية والاجتماعية. ولم يعد الاهتمام بها مقتصرًا على إعداد فرق للمنافسات أو البطولات، بل امتد ليشمل توظيفها في التدريس، والأنشطة الطلابية، والبرامج القيادية، والمبادرات المجتمعية، لما أثبتته من أثر في تنمية المعرفة والمهارات والقيم في آن واحد.

ويهدف هذا الباب إلى تقديم الإطار المفاهيمي الذي يقوم عليه الدليل، من خلال توضيح مفهوم المناظرات، وتطورها، والمبادئ التي تحكم ممارستها، وقيمتها التربوية، وأثرها في المؤسسات التعليمية. ويمثل هذا الباب الأساس الذي تبنى عليه الموضوعات اللاحقة المتعلقة بالتعلم، وإدارة الأندية، والبرامج، والمشاركة المجتمعية، والجودة والاستدامة.

ما المقصود بالمناظرات؟

تُعد المناظرات إحدى أكثر صور الحوار تنظيمًا، وهي ممارسة فكرية تقوم على مناقشة قضية أو مقولة محددة من خلال عرض وجهات نظر مختلفة تستند إلى الأدلة والحجج المنطقية، وفق قواعد وإجراءات متفق عليها مسبقًا. وتهدف المناظرة إلى اختبار قوة الحجج، وتحليل القضايا، وتعميق الفهم، أكثر من كونها وسيلة لفرض الرأي أو تحقيق الانتصار الشخصي.

وقد تطور مفهوم المناظرات في التربية الحديثة ليصبح أوسع من مجرد منافسة خطابية، إذ ينظر إليها بوصفها استراتيجية تعليمية تجعل المتعلم محورًا لعملية التعلم، وتدفعه إلى البحث، والاستقصاء، وتحليل المعلومات، وتقويم المصادر، والاستماع الفاعل، وبناء المواقف القائمة على الأدلة. وبهذا المعنى، تصبح المناظرة بيئة تعليمية يتفاعل فيها الطلبة مع المعرفة بصورة نشطة، ويتعلمون من خلال الممارسة والحوار، وليس من خلال التلقي فقط.

ومن هذا المنطلق، فإن القيمة الحقيقية للمناظرة لا تقاس بنتيجة الجولة أو تحديد الفريق الفائز، وإنما بما يحققه المشاركون من تعلم أثناء مراحل الإعداد، وجمع المعلومات، وبناء الحجج، والاستماع إلى الآراء المختلفة، والاستفادة من التغذية الراجعة. ولهذا أصبحت المناظرات جزءاً من استراتيجيات التعلم النشط في العديد من النظم التعليمية، وأداة لتنمية التفكير النقدي، والتواصل، والعمل الجماعي، والمسؤولية.

التعريف الإجرائي المعتمد في هذا الدليل

يقصد بالمناظرة في هذا الدليل:

نشاط تعليمي منظم يقوم على مناقشة قضية محددة بين فريقين أو أكثر وفق قواعد معلنة، ويهدف إلى تنمية التفكير النقدي، وبناء الحجج القائمة على الأدلة، وتعزيز الحوار المسؤول والعمل الجماعي، بما يساهم في إعداد طلبة قادرين على المشاركة الإيجابية في مؤسساتهم التعليمية ومجتمعاتهم. ويؤكد هذا التعريف أن المناظرات في سياق هذا الدليل تمثل ممارسة تعليمية وتربوية في المقام الأول، وليست نشاطاً تنافسياً فحسب.

مفاهيم متقاربة... لكنها ليست متطابقة

المفهوم	الغاية الرئيسية	طبيعة التفاعل
الحوار	تبادل الأفكار وبناء الفهم المشترك	تعاوني
النقاش	عرض الآراء وتحليل قضية أو مشكلة	تعاوني أو تنافسي
الجدل	الدفاع عن موقف وإثبات صحته	يغلب عليه الطابع التنافسي
المناظرة	اختبار الحجج والأدلة وفق قواعد منظمة	تربوي ومنظم وقد يكون تنافسياً

جدول رقم (2)

يتضح من المقارنة أن المناظرة تستفيد من الحوار والنقاش، لكنها تتميز عنهما بوجود إطار تنظيمي واضح يضمن العدالة، وتكافؤ الفرص، والاحتكام إلى الأدلة، واحترام قواعد النقاش.

تطور المناظرات ومكانتها في التعليم المعاصر

ارتبطت المناظرات عبر التاريخ بتطور الفكر الإنساني، إذ استخدمت منذ الحضارات القديمة وسيلة لاختبار الأفكار، والبحث عن الحقيقة، وإقناع الآخرين بالحجج المنطقية. فقد اعتمد الفلاسفة الإغريق الحوار وسيلة للتعليم. كما استخدمت المناظرات في الحياة العامة والقضاء والسياسة بوصفها أداة لتحليل القضايا واتخاذ القرارات. وفي الحضارة العربية والإسلامية، ازدهرت المناظرات في مجالات الفقه، واللغة، والفلسفة، وعلم الكلام، وأسهمت في إثراء الحياة العلمية، من خلال الالتزام بأداب الحوار، واحترام الرأي المخالف، والاحتكام إلى الدليل. وقد ترك هذا الإرث أثراً واضحاً في تطور الفكر والحركة العلمية في الحضارة الإسلامية.

ومع نشوء الجامعات الحديثة، أصبحت المناظرات جزءاً من التعليم الجامعي، خاصة في تخصصات القانون، والعلوم السياسية، والفلسفة، قبل أن تنتقل تدريجياً إلى المدارس بوصفها نشاطاً تعليمياً يساهم في تنمية التفكير، والتواصل، والقيادة، والعمل الجماعي.

أما في العقود الأخيرة، فقد شهدت المناظرات تحولاً نوعياً؛ إذ لم تعد تقتصر على البطولات الأكاديمية، بل أصبحت تدمج في التدريس، وبرامج إعداد المعلمين، والأنشطة الطلابية، وبرامج القيادة، والتعلم القائم على المشروعات، لما أثبتته البحوث التربوية من أثر إيجابي في تحسين التعلم، وزيادة دافعية الطلبة، وتنمية مهارات التفكير والتواصل.

ولذلك تنظر المؤسسات التعليمية المعاصرة إلى المناظرات بوصفها أداة تعليمية تساهم في بناء بيئة مدرسية وجامعية أكثر حيوية، وتعزز ثقافة الحوار، وتشجع الطلبة على المشاركة الواعية في مناقشة القضايا التي تمس مجتمعهم.

تطور دور المناظرات عبر الزمن

المرحلة	الدور الرئيس للمناظرات
الحضارات القديمة	البحث عن الحقيقة واختبار الأفكار
الجامعات التقليدية	التدريب على الخطابة والاستدلال
القرن العشرون	المنافسات الأكاديمية المنظمة
القرن الحادي والعشرون	التعلم النشط، وتنمية الكفايات، وتعزيز الحوار والمشاركة

جدول رقم (3)

مندوق معرفي: المناظرات... من المنافسة إلى التعلم

شهدت المناظرات خلال العقود الأخيرة تحولاً في فلسفة استخدامها داخل المؤسسات التعليمية. فبعد أن ارتبطت لفترات طويلة بالمنافسات والبطولات، أصبحت اليوم توظف على نطاق واسع بوصفها استراتيجية للتعلم النشط، تساعد الطلبة على البحث، وتحليل المعلومات، وبناء الحجج، واحترام وجهات النظر المختلفة. وبهذا أصبحت قيمة المناظرة تقاس بما تضيفه إلى تعلم الطلبة، وليس فقط بنتيجة المنافسة.

إرشادات للمشرف

عند تقديم هذا الجزء للأعضاء الجدد، يوصى بما يأتي:

- ركز على أن المناظرات وسيلة للتعلم قبل أن تكون منافسة
- شجع المشاركين على التمييز بين الحوار والنقاش، والجدل، والمناظرة
- اربط الأمثلة بقضايا واقعية من البيئة التعليمية
- عزز ثقافة احترام الرأي الآخر والاحتكام إلى الأدلة منذ البداية
- مهد للباب الثاني بالتأكيد أن جودة المناظرة تبدأ بجودة الإعداد، وليس بجودة الإلقاء فقط

نشاط: هل هي مناظرة أم حوار؟

الهدف: تنمية قدرة المشاركين على التمييز بين أنماط التفاعل المختلفة.

آلية التنفيذ

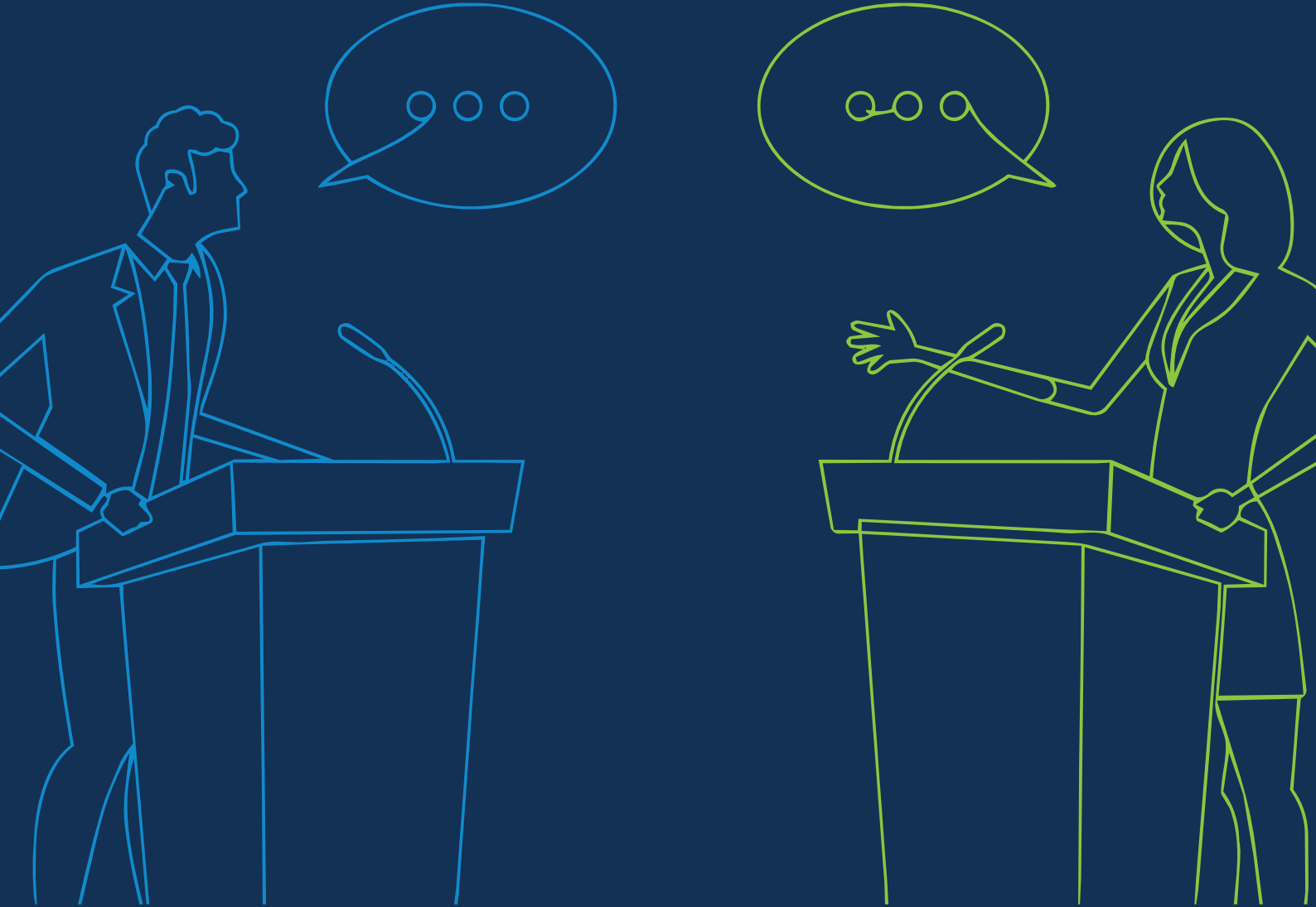
1. يعرض المشرف أربع مواقف قصيرة
2. يعمل المشاركون في مجموعات لتحديد ما إذا كان كل موقف يمثل حوارًا أو نقاشًا أو جدلاً أو مناظرة
3. تناقش كل مجموعة أسباب اختيارها
4. يختتم النشاط باستخلاص الخصائص التي تميز المناظرة عن غيرها

خلاصة الباب

تناول هذا الباب الأساس المفاهيمي الذي يقوم عليه الدليل. موضحاً مفهوم المناظرات، وتطورها، ومكانتها في التعليم المعاصر. والقيم التربوية التي جعلها أداة للتعليم النشط وتنمية التفكير النقدي والحوار المسؤول. كما أبرز أن القيمة الحقيقية للمناظرات لا تكمن في المنافسة أو الفوز. بل في عملية التعلم التي يمر بها المشاركون قبل المناظرة وأثناءها وبعدها. ويشكل هذا الإطار المفاهيمي نقطة الانطلاق للباب التالي، الذي ينتقل من فهم المناظرات إلى ممارستها عملياً من خلال إعداد القضايا، والبحث، وبناء الحجج، والاستعداد للمناظرة.

الباب الثاني

المناظرة في الممارسة



الباب الثاني

المناظرة في الممارسة

أهداف الباب

بنهاية هذا الباب، يتوقع أن يكون القارئ قادراً على فهم المكونات الأساسية للمناظرة التعليمية

- تحليل القضايا الجدلية وصياغة المقولات بصورة سليمة
- التمييز بين الحجة والرأي والادعاء والدليل
- التعرف إلى دورة إعداد المناظرة داخل النادي
- فهم الأدوار الأساسية للمشاركين في المناظرة
- إدراك أخلاقيات المناظرات داخل البيئة التعليمية
- الاستعداد للانتقال إلى نموذج كارل بوبر الذي يتناوله الباب الثالث

تمهيد

تمثل المناظرة التطبيق العملي للفلسفة التربوية التي تناولها الباب الأول. فإذا كانت المناظرات وسيلة لتنمية التفكير النقدي، والحوار، والعمل الجماعي، فإن هذه الأهداف لا تتحقق تلقائياً بمجرد تنظيم مناظرة، وإنما من خلال اتباع منهجية واضحة تبدأ باختيار القضية المناسبة، وتمر بمرحلة البحث وجمع الأدلة، ثم بناء الحجج، وإدارة الحوار، والتقييم، والتأمل في التجربة.

وتُظهر الخبرات التربوية أن كثيراً من أندية المناظرات تركز على التدريب على الإلقاء أو الفوز في البطولات، بينما تُهمل بناء المهارات الأساسية التي تسبق المناظرة. ولذلك، يركز هذا الباب على المناظرة بوصفها عملية تعلم متكاملة، تبدأ قبل جلسة المناظرة بوقت كافٍ، وتمتد إلى ما بعدها من خلال التغذية الراجعة والتقييم والتحسين المستمر.

المناظرة بوصفها عملية تعلم

المناظرة ليست حدثاً يستغرق ساعة أو ساعتين، بل هي سلسلة مترابطة من الأنشطة التعليمية، تبدأ بتحديد القضية، ثم البحث وجمع المعلومات، وتحليلها، وبناء الحجج، والتدريب على عرضها، ثم تنفيذ المناظرة، وأخيراً تقييم الأداء واستخلاص الدروس المستفادة. ومن هذا المنظور، فإن القيمة التربوية للمناظرة لا تكمن في الجلسة نفسها فقط، بل في جميع المراحل التي تسبقها وتليها، إذ تتيح هذه المراحل للطلبة ممارسة مهارات البحث، والتعاون، والتخطيط، والتواصل، والتفكير التأملي.

كيف تُبنى المناظرة؟

المناظرة الناجحة لا تبدأ عند وقوف المتحدث أمام الجمهور، وإنما تبدأ قبل ذلك بوقت كافٍ، من خلال عملية إعداد منظمة تشترك فيها جميع أعضاء الفريق. وكلما كانت هذه العملية أكثر دقة وتنظيماً، زادت جودة المناظرة وارتفع مستوى التعلم الذي حققه.

ويتعامل هذا الدليل مع إعداد المناظرة بوصفه عملية تعلم أكثر من كونه استعداداً لمنافسة، فالغاية ليست حفظ مجموعة من الحجج، وإنما تدريب الطلبة على التفكير والبحث والتحليل، والتعاون واتخاذ القرار.

ولهذا يمكن تقسيم عملية الإعداد إلى سبع مراحل مترابطة.



دورة إعداد المناظرة التعليمية: من الفكرة إلى الأثر

توضيح الخطوات السبع المتكاملة لإعداد مناظرة تعليمية رصينة، مع التركيز على العمق المعرفي والمنهجي بدلاً من مجرد مهارات اللقاء



شكل رقم (1)

أولاً: اختيار القضية (المقولة)

مفهوم المقولة / القضية

هي موضوع القضية التي تدور حولها المناظرة. وتكون على شكل جملة خبرية. قد تختمل القبول أو الرفض. ويجب أن تتميز المقولة بفكرة واضحة وصياغة صحيحة.

وينبغي أن تتسم المقولة بعدد من الخصائص، منها:

- أن تكون المقولة واضحة ومحددة
- أن تكون المقولة مختصرة
- أن تكون المقولة مؤيدة أو معارضة للفكرة
- أن تكون المقولة مثيرة للجدل
- أن تكون المقولة مناسبة للجمهور المستهدف

أنواع المقولة:

مقولة القيمة

وتكون للدفاع عن قيمة أو مبدأ ما من جانب الفريق المؤيد. ويعارض هذه القيمة الفريق المعارض. يعرض كل من الفريقين حججا تعكس وجهة نظره تجاه هذا المبدأ دون أن يلتزم بآليات تطبيق أو منع.

أمثلة لمقولات قيمة:

يؤمن هذا المجلس بأن حرية التعبير يجب أن تكون مطلقة
يؤمن هذا المجلس أن عقوبة الإعدام غير إنسانية

مقولة السياسة

وتكون لإسناد سياسة معينة تعنى بتطبيق أو منع إجراء معين. وتستند الحجج فيها إلى مبادئ هذه السياسة وآليات تطبيقها وواقعية هذه الآليات (بالنسبة للفريق المؤيد) أو البدائل عنها (بالنسبة للفريق المعارض). أي أن الفريق المؤيد يجب أن يقدم خطة عمل محددة وعملية من منطلق متخذ للقرار.

أمثلة لمقولات سياسة:

يطالب هذا المجلس بفرض الزي الموحد على طلبة الجامعات
يطالب هذا المجلس بمنع التدخين في الأماكن العامة
يطالب هذا المجلس بإدماج الذكاء الاصطناعي في المناهج التعليمية

مقولة حكم

تقوم بالحكم على شيئين من خلال المقارنة بينهما.

أمثلة لمقولات حكم:

- يعتقد هذا المجلس أن التعليم المهني أفضل من التعليم الأكاديمي
- يعتقد هذا المجلس أن التعليم الوجيه أكثر فاعلية من التعليم الإلكتروني

ثانياً: تحليل المقولة

بعد اختيار المقولة، تبدأ مرحلة تحليلها، وهي من أهم المراحل في إعداد المناظرة، لأنها تساعد الفريق على فهم القضية قبل بناء الحجج.

ويتضمن تحليل المقولة عادة:

1. تحديد نوع المقولة (قيمة/سياسة/حكم)
2. تحديد الكلمات المفتاحية
3. تعريف المصطلحات الرئيسية
4. تحديد النطاق الزمني والمكاني إذا لزم الأمر
5. تحديد الأطراف المعنية

مثال مقولة:

"يؤمن هذا المجلس أن على مؤسسات التعليم دمج الذكاء الاصطناعي في جميع البرامج الأكاديمية بشكل إلزامي"

ويمكن تحليل المقولة على النحو الآتي:

العنصر	التحليل
المصطلح الرئيس	الذكاء الاصطناعي
نوع المقولة	سياسة
الكلمة المفتاحية	الإلزامي
الأطراف المعنية	الطلبة، المعلمون، الإدارات، صناع القرار
الحدود الزمانية والمكانية	في إطار التعليم، مفتوح زمانياً

جدول رقم (4)

ثالثاً: البحث وجمع المعلومات

بعد فهم القضية وتحليلها، تبدأ مرحلة البحث، وهي المرحلة التي ينتقل فيها الفريق من التصورات الأولية إلى بناء معرفة تستند إلى الأدلة. ولا يقاس نجاح البحث بكثرة المعلومات التي يجمعها المشاركون، وإنما بمدى صلتها بالقضية، ودقتها، وموثوقيتها، وقدرتها على دعم الحجج التي سيبنها الفريق.

ويعد البحث إحدى أهم المهارات التي تنميها المناظرات، إذ يتعلم الطلبة كيفية الوصول إلى المعلومات، والتحقق من مصادرها، والتمييز بين الحقائق والآراء، وتحليل البيانات، واستخدامها بصورة أخلاقية ومسؤولة. كما تساهم هذه المرحلة في تعزيز النزاهة الأكاديمية، والوعي بالمخاطر المرتبطة بالمعلومات المضللة أو غير الموثوقة.

ولهذا، ينبغي أن يوجه مشرف النادي أعضائه إلى بناء ثقافة بحثية قائمة على جودة المصادر، وليس على كثرتها، وأن يشجعهم على تنويع مصادر المعرفة والاستفادة من التقارير العلمية، والإحصاءات الرسمية، والدراسات المحكمة، وغيرها من المصادر الموثوقة.

أمثلة على مصادر المعلومات ومستوى موثوقيتها

نوع المصدر	درجة الموثوقية	استخدامه في المناظرات
الدراسات والأبحاث المحكمة	مرتفعة جداً	الاستناد إلى النتائج العلمية
التقارير الرسمية الصادرة عن الحكومات أو المنظمات الدولية	مرتفعة	دعم الحجج بالبيانات والإحصاءات
مراكز الأبحاث والجامعات	مرتفعة	تفسير القضايا وتحليلها
وسائل الإعلام المهنية	متوسطة	متابعة الأحداث والاتجاهات
المدونات الشخصية ووسائل التواصل الاجتماعي	منخفضة	لا يعتمد عليها إلا بعد التحقق من المعلومات الواردة فيها

جدول رقم (5)

ولا يعني ذلك استبعاد المصادر الإعلامية أو الرقمية. وإنما التعامل معها بحذر. والتحقق من المعلومات قبل استخدامها في بناء الحجج. ليس كل ما نجده صحيحاً. ولهذا يجب أن يعتاد أعضاء النادي طرح مجموعة من الأسئلة قبل استخدام أي معلومة.

قائمة التحقق من جودة المعلومات

السؤال	نعم	لا
هل المصدر معروف؟	☐	☐
هل المعلومة حديثة؟	☐	☐
هل توجد أدلة تدعمها؟	☐	☐
هل يمكن التحقق منها؟	☐	☐
هل يوجد تحيز واضح؟	☐	☐

جدول رقم (6)

لماذا نبحث؟

يعد البحث حجر الأساس في بناء المناظرة. فلا يمكن لفريق المناظرة الدفاع عن موقفه أو دحض حجج الفريق المقابل بالاعتماد على الآراء الشخصية أو المعلومات العامة فقط. ويهدف البحث إلى الوصول إلى معلومات دقيقة وموثوقة تساعد على فهم القضية من مختلف جوانبها، وتوفير الأدلة والإحصاءات والأمثلة التي تعزز قوة الحجج.

ويتميز المتناظر الجيد بأنه لا يبحث عن المعلومات التي تؤيد موقفه فقط. وإنما يسعى أيضاً إلى فهم وجهات النظر المختلفة، وتحليل الأدلة المعارضة، واستيعاب السياق الكامل للقضية، مما يمكنه من بناء حجج أكثر توازناً والرد على الاعتراضات بفاعلية.

أنواع البحث:

يوجد نوعان من البحث يمكننا استخدامهما للاستعداد للمناظرات:

الأول: البحث المفتوح أو العام / الدائم والمستمر

يتمثل النهج الأول في البحث المفتوح أو البحث العام ولا تقتصر هذه المنهجية على مقولة محددة أو موضوع معين، بل الاطلاع الدائم والمستمر بشؤون الساعة والقضايا ذات الأهمية، سواء على الصعيد السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي، وأحدث القضايا. وعادة يشمل هذا النهج المصادر الدائمة والمستمرة والمتابعة اليومية من خلال الإعلام، وفي العادة يطور الباحث عادات بحثية تتعلق بنوع المصادر التي يتابعها، فمثلا يتابع صحفا أو دوريات محددة متخصصة وذات مصداقية. ومن المستحسن أن يكون لدى الباحث عدد من المصادر التي يتابعها باستمرار، وهذه قد تكون يومية وقد تكون دورية.

ويمكن البحث المفتوح (العام) من تقدير وتقييم مختلف الحقائق ووجهات النظر بشكل نقدي. إن الحرص على متابعة مواقع إخبارية، على غرار BBC و CNN والجزيرة، وكذلك قراءة المجلات الدورية مثل The Economist و Time، مما يساعد في إجراء بحوثا مفتوحة. كما يجب الحرص أيضا على عدم الاكتفاء باستيعاب المعلومات فحسب، بل وكذلك التدريب على كيفية استخدام ما تم تعلمه وجمعه لدعم الحجج أو المقولات المختلفة.

المصادر الدائمة والمستمرة – أمثلة

- الفايينشال تايمز: <http://www.ft.com/home/uk>
- نيويورك تايمز: <http://www.nytimes.com>
- واشنطن بوست: وهي من الصحف العالمية الأساسية، ولكن إذا كان هناك تخصص في دولة أو منطقة ما، فيمكن متابعة مصادر فيها، <https://www.washingtonpost.com>
- فورين أفييرز: <http://www.foreignaffairs.com>
- فورين بوليسي. وهذه أيضا قواعد بيانات خاصة مثل قواعد البيانات الخاصة بالدول الناشئة: <http://foreignpolicy.com>
- الإيكونوميست
- The Economist | Go beyond breaking news

الثاني: البحث المركز أو الخاص / الموسمي وعند الحاجة

النهج الثاني هو البحث المركز. وهي منهجية تركز على اكتساب المعارف أو المعلومات التي تتعلق بموضوع أو مناظرة بعينها. قد يكون إجراء مثل هذا البحث أمرا شاقا، وقد يكون من الصعب تحديد نقطة الانطلاق، ولذلك نقترح عليكم البدء بما يلي:

1. استخراج الكلمات المفتاحية التي ينبغي تعريفها أو التوغل في تفاصيلها من المقولة
2. العصف الذهني للحجج الأساسية المؤيدة والمعارضة للمقولة
3. تحديد المعلومات الأساسية التي بحوزتنا، أو المجالات التي نجهلها ونحتاج إلى إجراء المزيد من البحوث بشأنها

تتنوع مصادر المعلومات التي يمكن الاعتماد عليها في إعداد المناظرات، ويفضل اختيار المصدر وفق طبيعة القضية المطروحة.

المصدر	الاستخدام	الرابط
Google Scholar	البحث عن الدراسات والأبحاث العلمية المحكمة في مختلف التخصصات	https://scholar.google.com/
RefSeek	محرك بحث أكاديمي للوصول إلى الأوراق العلمية والكتب والمقالات والمراجع الموثوقة	https://www.refseek.com/
PubMed	قاعدة بيانات متخصصة في العلوم الطبية والصحة العامة	https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/
JURN	البحث في الدراسات المتعلقة بالعلوم الإنسانية والفنون والعلوم الاجتماعية	https://www.jurn.org/
Project MUSE	الوصول إلى الكتب والدوريات المحكمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية.	https://muse.jhu.edu/
NBER	أوراق ودراسات متخصصة في الاقتصاد والسياسات الاقتصادية	https://www.nber.org/
NCJRS	قاعدة بيانات للأبحاث والدراسات في العدالة الجنائية والقانون والسياسات العامة.	https://www.ojp.gov/ncjrs
PhilPapers	قاعدة بيانات متخصصة في الفلسفة والأخلاقيات والمنطق	https://philpapers.org/
The World Factbook	يوفر معلومات وإحصاءات وخرائط وبيانات حديثة حول دول العالم.	https://www.cia.gov/the-world-factbook/
JSTOR	مكتبة رقمية تضم آلاف الكتب والدوريات الأكاديمية المحكمة	https://www.jstor.org/
EBSCOhost	منصة تضم قواعد بيانات أكاديمية في مختلف التخصصات.	https://www.ebsco.com/products/ebscohost-research-platform
Google Books	البحث داخل ملايين الكتب والاستفادة من المراجع المتاحة	https://books.google.com/
WorldCat	أكبر فهرس عالمي للكتب والمكتبات والرسائل الجامعية.	https://search.worldcat.org/
COPAC (حالياً Library Hub Discover)	فهرس للمكتبات الأكاديمية والوطنية في المملكة المتحدة وأيرلندا، وقد دُمج في خدمة Library Hub Discover	https://discover.libraryhub.jisc.ac.uk/

جدول رقم (7)

ملاحظة: تم التحقق من الروابط في يوليو (تموز) 2026.

رابعاً: بناء الحجة

الحجة هي العنصر الرئيس الذي تقوم عليه المناظرة وهي ليست رأياً مجرداً، وتمثل الإطار المنطقي الذي يربط بين الفكرة والأدلة والنتيجة. ولذلك فإن قوة المناظرة لا تقاس بعدد الحجج المطروحة، وإنما بجودة الاستدلال الذي تقوم عليه.

ولهذا فإن الحجة الجيدة تجيب عن ثلاثة أسئلة:

1. ماذا أريد أن أثبت؟
2. ما الدليل؟
3. لماذا يثبت هذا الدليل صحة موقعي؟

وتتكون الحجة الجيدة من أربعة عناصر مترابطة:

- الادعاء: الفكرة أو الموقف الذي يراد إثباته
- التفسير: بيان العلاقة بين الدليل والادعاء
- الدليل: المعلومات أو البيانات التي تدعم الادعاء
- مساندة: ما يترتب على الاستدلال أو ما يقود إليه من استنتاج

وعندما يغيب أحد هذه العناصر، تضعف الحجة ويصبح من السهل الطعن فيها. حتى وإن كانت الفكرة الأساسية صحيحة.

مثال: يؤمن هذا المجلس ان اضرار مواقع التواصل الاجتماعي أكثر من فوائدها

الادعاء

استخدام مواقع التواصل الاجتماعي يؤدي الى التفكك الاسري

التفسير

يساهم استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في عزلة الشباب والازواج عن واقعهم الاسري. حيث انها طوقت الاسرة الواحدة بحدارات العزلة، فانفرد كل منهم منكبا على هاتفه بتصفح تلك المواقع غارقا في حوارات ليس لها قيمة لأغراض التسلية فقط لا غير

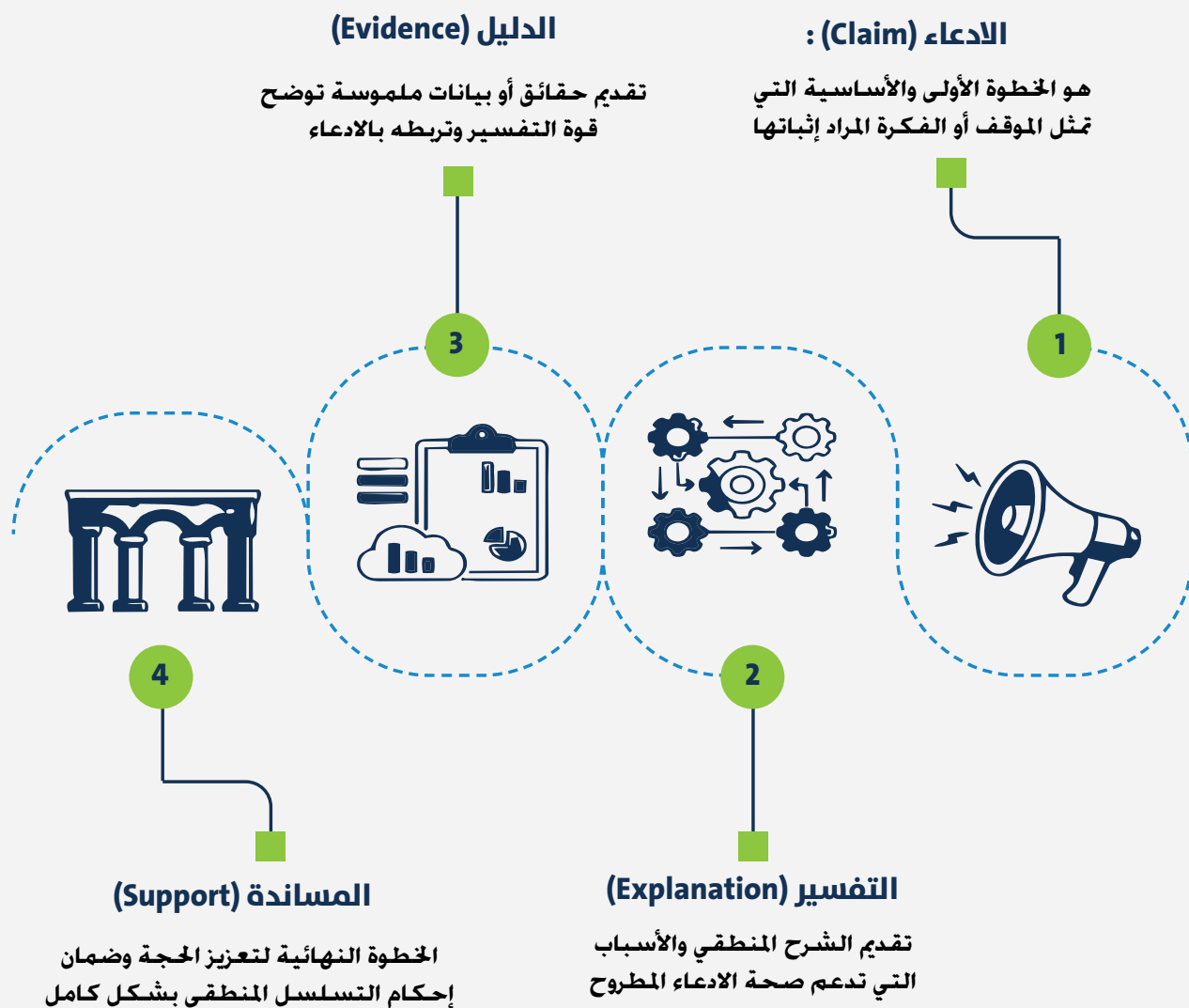
الدليل

عدد حالات دعاوي طلب الطلاق في محاكم الاسرة المصرية قد تخطى 6542 حالة في عام 2015، بسبب استخدام مواقع التواصل الاجتماعي. هذا العدد يمثل اكثر من اجمالي مسببات الطلاق طبقا للإحصائيات الصادرة عن مجمع محاكم الاسرة المصرية
تنبيه: الإحصاءات والبيانات الواردة هي مثال توضيحي لأغراض التدريب على بناء الحجة، ولا يمثل بيانات معتمدة للاقتباس العلمي.

الاستنتاج / المساندة

يتبين من خلال التأثيرات السلبية التي تم ذكرها والأدلة التي استندنا اليها ان مواقع التواصل الاجتماعي تؤدي الى تفكك الاسر وبالتالي فإننا نؤمن بان اضرار مواقع التواصل الاجتماعي أكثر من فوائدها

البناء المنطقي للحجة: التسلسل الصحيح



شكل رقم (2)

صندوق معرفي: الرأي ليس حجة

يخطئ كثير من المتناظرين عندما يعتقدون أن تكرار الرأي أو رفع الصوت يجعله أكثر إقناعاً. وفي الواقع، لا تصبح الفكرة حجة إلا إذا استندت إلى دليل يمكن التحقق منه، وتفسير منطقي يوضح العلاقة بين الدليل والنتيجة. ولهذا، فإن جودة المناظرة تقاس بقوة الاستدلال، لا بقوة الانفعال.

التفنيد والدحض

التفنيد هو المرحلة التي يقوم فيها المتناظر بالرد على حجج الخصم عبر كشف الأخطاء أو الثغرات الموجودة فيها. أو من خلال تقديم براهين وأدلة أقوى تجعل حجة الخصم ضعيفة أو غير مقنعة. ويعد التفنيد مهارة أساسية في المناظرة لأنه لا يكتفي بطرح موقف مؤيد أو معارض، بل يعمل على مواجهة الحجج المنافسة مباشرة. مما يبرهن على قوة الموقف ويظهر عمق التفكير النقدي للمتناظر.

مثال (تفنيد ودحض للحجة السابقة من الفريق المؤيد):

الحجة المؤيدة الأصلية:

استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في الجامعات يؤدي إلى إضعاف مهارات التفكير النقدي لدى الطلبة.

التفنيد/الدحض (من فريق المعارضة):

القول بأن الذكاء الاصطناعي يضعف التفكير النقدي غير دقيق، لأن هذه الأدوات يمكن أن تستخدم كوسيلة لتعزيز التفكير النقدي إذا استعملت تحت إشراف أكاديمي صحيح. فبدل أن يكتب الطالب نصاً كاملاً باستخدام الأداة، يمكن أن يطلب منه تحليل مخرجات الذكاء الاصطناعي، نقدها، وتطويرها. هذا الاستخدام يدرّب الطالب على مهارات أعلى مثل التقييم والمقارنة. وبالتالي يعزز التفكير النقدي بدل أن يضعفه.

ينطلب الرد والتفنيد إظهار الاعتراضات على الحجج التي طرحها الخصم. من خلال دحضها عبر إبراز ضعف الأدلة، وإظهار موقف الفريق المعارض لها. وهناك استراتيجيات للتفنيد وبعض التقنيات التي تساعد المتناظر على تنفيذ التفنيد بطريقة واضحة وسلسلة ومنطقية وبعضها أدناه:

1. إثبات أن الأدلة أو النتائج التي قدمها الخصم غير كافية لدعم ما ذهب إليه
2. إثبات أن الأدلة أو النتائج التي قدمها الخصم خاطئة
3. إثبات أن الأدلة أو النتائج التي قدمها الخصم غير مهمة أو غير مرتبطة بالمقولة
4. إظهار المغالطات المنطقية التي تضعف من قوة حجة الفريق الخصم

المغالطات المنطقية

المغالطات المنطقية هي حجج وأسباب تبدو منطقية لكنها مليئة بالثغرات وتخدع السامع. يستخدمها الخصم أحياناً للهروب من النقاش أو للإرباك بدل الرد المنطقي

أهميتها للمناظرين

- تكشف الحجج الضعيفة بسرعة.
- تمنع خصمك من خداع الجمهور.
- تجعل خطابك أقوى وأكثر إقناعاً.

أشهر المغالطات المنطقية في المناظرات

- التعميم المتسرع، مثال: كل الجامعات التي سمحت باستخدام الذكاء الاصطناعي انخفض مستواها الأكاديمي الخطأ: الحكم على جميع الجامعات بناء على أمثلة محدودة
- السببية الزائفة، مثال: ازداد الغش الأكاديمي بعد إدخال الذكاء الاصطناعي، إذن الذكاء الاصطناعي هو السبب الوحيد للغش الخطأ: ربط نتيجة بسبب واحد، متجاهلين عوامل أخرى مثل ضعف الرقابة أو الإنترنت
- الحلقة المفرغة، مثال: يجب حظر الذكاء الاصطناعي لأنه غير مفيد، وهو غير مفيد لأنه يجب حظره

الخطأ: إعادة استخدام النتيجة كدليل لإثبات نفسها

• المصادرة على المطلوب. مثال:

الذكاء الاصطناعي خطر على التعليم لأنه ببساطة يضر بالتعليم

الخطأ: استخدام النتيجة كمسلمة دون برهان إضافي

• مغالطة الشخصنة التجريح الشخصي: مهاجمة شخص المناظر بدلا من تفنيد حجته.

مثال: "كيف نقبل رأي هذا الباحث في الاقتصاد وهو قد أخفق في إدارة مشروعه الخاص؟". هنا، عيوب الشخص لا تلغي صحة الفكرة بالضرورة.

• مغالطة رجل القش / التحريف: تشويه موقف الخصم أو إعادة صياغته بشكل ضعيف وهش لسهولة الهجوم عليه.

تماما كمن يترك المحارب الحقيقي ويهاجم "رجل قش" لا يملك دفعا عن نفسه.

مثال: عندما يطالب أحدهم بتخفيف المناهج الدراسية، فيرد الخصم: "صاحبي يريد منا أن نلغي التعليم وننشر الجهل".

• مغالطة الاحتكام إلى السلطة: قبول فكرة ما لمجرد أن شخصا مشهورا أو ذا سلطة قال بها، دون وجود دليل منطقي.

خاصة إذا كان هذا الشخص يتحدث في غير تخصصه.

مثال: "هذا الدواء فعال جدا لأن الممثل الشهير فلان نصح به في لقاء تلفزيوني".

• مغالطة المنحدر الزائف: وهي الادعاء بأن خطوة أولى صغيرة ستؤدي بالضرورة إلى سلسلة من النتائج الكارثية دون

تقديم دليل على حتمية هذا التسلسل.

مثال: إذا سمحنا للطلاب باستخدام الآلة الحاسبة اليوم، فسوف ينسون جداول الضرب، ثم سيفقدون القدرة

على التفكير. وفي النهاية سينهار النظام التعليمي كليا

• مغالطة الإحراج الزائف (الثنائية الزائفة) / التقسيم الخاطئ: حصر الخيارات في بدلين فقط. في حين أن الواقع يتسع

لخيارات أخرى.

مثال: "إما أن تؤيد هذه الحرب أو أنك خائن لوطنك". (يتجاهل خيار معارضة الحرب من منطلق وطني مثلاً). أو إما

أن نسمح باستخدام الذكاء الاصطناعي بشكل كامل، أو نحظره تماما

الخطأ: تجاهل البدائل الوسطية (مثل السماح به في البحث العلمي مع منع استخدامه في الامتحانات

منهجية دحض المغالطات: خمس خطوات نحو حوار مثمر

لكي تنتقل بالمناظرة من كونها "نقاشا مجهضا منذ البداية" إلى "حوار مثمر وقائم بذاته"، عليك اتباع الخطوات التنفيذية التالية المستمدة من أصول الجدل الصحيح:

1. المرجعية: توضيح الحجة المراد دحضها تعتمد هذه الخطوة على رصد وتحديد "الأغلاط الأساسية في منطق الحوار" التي يطرحها الخصم. يجب عليك إعادة صياغة حجة الخصم بوضوح للتأكد من أنك تهاجم لب الموضوع وليس "رجل قش". مع الإشارة بدقة إلى موطن الخلل المنطقي الذي يجعل نقاشه "غير مجد".

2. الاستجابة: الرد وعرض الحجة المناقضة هنا يأتي دور "المنطق العملي": فبدلاً من الاكتفاء بالرفض، تقدم حجة مقابلة تلتزم بـ "أصول الحوار المثمر". الاستجابة هنا لا تكون عشوائية، بل هي محاولة لإعادة النقاش إلى مساره الصحيح عبر تقديم بديل منطقي سليم.

3. الدعم: كشف نقاط ضعف الخصم وتقوية حجتنا في هذه المرحلة، تقوم بـ "تسريح" حجة الخصم لبيان كيف أنها تنطوي على خلل بنيوي (مغالطة) يجعلها "عقيمة" وفي المقابل، تدعم موقفك بالاستناد إلى "قواعد الجدل الصحيح" التي تعتمد على الربط المنطقي السليم بين المقدمات والنتائج، مما يعزز من قوة ومصداقية طرحك.

4. **التفسير:** تلخيص الموقف وتفوق حجتنا عليك أن تبين الجمهور لماذا تعتبر حجتك أقوى برهاناً. التفسير هنا يهدف إلى إظهار أن مساندة حجتك نابعة من الالتزام بقواعد التفكير السليم لا بمجرد الرغبة في الاعتراض.
5. **الأثر: المقارنة وإظهار النتائج ختاماً.** توضح الفرق بين النتيجة، فحجة الخصم تؤدي إلى حوار "مجهض وعقيم"، بينما تؤدي حجتك المنطقية إلى "حوار مثمر" ينتج معرفة ويحقق الغرض من المناظرة. المقارنة هنا تبرز الأثر الإيجابي لاعتماد المنطق في مقابل التضليل.

خلاصة مبنى وهيكلية التفنيذ

“هم يقولون (كذا) -وهي مغالطة تجعل الحوار عقيماً- ونحن نقول (كذا) بناء على قواعد الجدل الصحيح بسبب (كذا) ، (ولهذا) فإن حجتنا أقوى لأنها تقود إلى حوار مثمر بدلاً من التضليل”

خامساً: التدريب والمحاكاة

يمثل الاستعداد للمناظرة المرحلة التي تتحول فيها نتائج البحث إلى أداء عملي، حيث يعمل أعضاء الفريق على تنظيم الأدوار، ومراجعة الحجج، والتدريب على عرضها، والاستعداد للتعامل مع الأسئلة والاعتراضات المحتملة. وفي هذا الدليل، لا ينظر إلى التدريب بوصفه وسيلة لتحسين الإلقاء فقط، بل باعتباره فرصة لتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق، واكتشاف جوانب القوة والتحسين، وتبادل التغذية الراجعة، وبناء الثقة بالنفس. كما يوصى بأن تتضمن جلسات التدريب محاكاة بيئة المناظرة الحقيقية، بما يساعد المشاركين على إدارة الوقت، والالتزام بالأدوار، والتعامل مع ضغوط الموقف، دون أن يتحول التدريب إلى حفظ للنصوص أو تلقين للإجابات. ويؤكد هذا الدليل أن الهدف من التدريب ليس الوصول إلى أداء مثالي، وإنما تمكين الطلبة من التعلم من التجربة، وتحسين أدائهم بصورة مستمرة.

إرشادات للمشرف

- عند الإشراف على إعداد المناظرات داخل النادي، يوصى بما يأتي:
- شجع الطلبة على فهم القضية قبل البدء في البحث
 - وجههم إلى استخدام مصادر متنوعة وموثوقة
 - ركز على جودة الحجة أكثر من كثرة المعلومات
 - عزز ثقافة العمل الجماعي وتقاسم الأدوار
 - اجعل التغذية الراجعة جزءاً أساسياً من كل تدريب
 - ذكر المشاركين دائماً بأن الهدف الرئيس هو التعلم، وليس الفوز فقط

تطبيق داخل النادي، نشاط: من الفكرة إلى الحجة

الهدف: تدريب أعضاء النادي على تحويل الأفكار العامة إلى حجج منطقية مدعومة بالأدلة.

آلية التنفيذ:

1. يختار المشرف قضية معاصرة ترتبط بواقع الطلبة
2. يعمل الأعضاء في مجموعات صغيرة لتحديد الادعاءات الرئيسية المتعلقة بالقضية
3. تبحث كل مجموعة عن أدلة موثوقة تدعم أحد الادعاءات
4. تعرض المجموعات حججها. ثم تناقش مدى قوة الأدلة وارتباطها بالقضية
5. يختتم النشاط بجلسة تأمل قصيرة حول ما تعلمه المشاركون من تجربة البحث وبناء الحجة

سادساً: تنفيذ المناظرة

تمثل هذه المرحلة تنويعاً طبيعياً لجميع مراحل الإعداد السابقة، ففيها ينتقل أعضاء الفريق من التخطيط والتدريب إلى التطبيق العملي أمام الجمهور أو لجنة التحكيم. ويتيح تنفيذ المناظرة للطلبة توظيف ما اكتسبوه من مهارات البحث، وبناء الحجج، والتواصل، والعمل الجماعي، وإدارة الوقت في موقف تعليمي يحاكي الواقع. ولا يقتصر نجاح المناظرة على جودة الحجج، بل يعتمد أيضاً على حسن تنظيم الجلسة، ووضوح الأدوار، والالتزام بالقواعد، وتهيئة بيئة تساعد جميع المشاركين على التعبير عن آرائهم بثقة واحترام.

تنظيم جلسة المناظرة

قبل بدء المناظرة

يوصى بأن يتأكد مشرف النادي من استكمال الجوانب التنظيمية الآتية:

- اختيار قاعة مناسبة تتيح رؤية واضحة للمتحدثين والجمهور
- ترتيب أماكن الجلوس وذلك تبعاً لنوع المناظرة بما يتضمن أماكن جلوس الفريقين وفي حال كان يلزم تحديد أماكن رئيس الجلسة ولجنة التحكيم وذلك بطريقة تسهل إدارة الحوار وحرية الحركة ومجال الرؤية
- التأكد من جاهزية وسائل العرض والصوتيات أو التوقيت عند الحاجة
- توفير نسخة من المقولة وقواعد المناظرة لجميع المشاركين
- تحديد مسؤول عن ضبط الوقت، وآخر لتوثيق أو تصوير الجلسة إذا لزم الأمر
- توضيح تسلسل المناظرة والأدوار قبل البدء، خاصة عند مشاركة أعضاء جدد

أثناء تنفيذ المناظرة

يؤدي مشرف النادي أو رئيس الجلسة دوراً أساسياً في ضمان سير المناظرة بصورة منظمة، وذلك من خلال:

- افتتاح الجلسة والتعريف بالمقولة وأهداف المناظرة ويفضل هنا التوضيح أن آراء المشاركين لا تمثل بالضرورة وجهة نظرهم الحقيقية
- توضيح قواعد المشاركة والالتزام بالوقت
- منح الكلمة للمتحدثين وفق الترتيب المعتمد
- التدخل عند الحاجة لضمان احترام القواعد دون التأثير في مجريات النقاش
- المحافظة على بيئة يسودها الاحترام المتبادل والحياد
- إدارة الوقت بدقة لضمان تكافؤ الفرص بين الفريقين

بعد انتهاء المناظرة

بعد انتهاء المناظرة، يفضل عدم الاكتفاء بإعلان النتيجة، وإنما تخصيص وقت قصير للمراجعة والتأمل، من خلال:

- شكر المشاركين والحكام والجمهور
- إتاحة المجال لتقديم ملاحظات بناءة من لجنة التحكيم إذا كانت المناظرة تنافسية ومن الجمهور إذا كانت المناظرة عامة
- تدوين أبرز نقاط القوة وفرص التحسين
- تشجيع الطلبة على مناقشة ما تعلموه من التجربة

إرشادات للمشرف

في المناظرات التعليمية، ينبغي أن يظل الهدف الرئيس هو التعلم وتنمية المهارات، حتى في الأنشطة ذات الطابع التنافسي؛ فنجاح الجلسة يقاس بمدى جودة الحوار والتعلم الذي حقق، وليس فقط بتحديد الفريق الفائز.

سابعاً: التقييم والتغذية الراجعة

تمثل هذه المرحلة الحلقة الختامية في دورة إعداد المناظرة، وفيها ينتقل المشاركون من تنفيذ النشاط إلى التأمل في التجربة وتحليلها بهدف التعلم والتحسين. ولا يقتصر التقييم على تحديد الفريق الفائز بل يركز على مراجعة الأداء، واستخلاص الدروس المستفادة، وتحديد الجوانب التي يمكن تطويرها في المناظرات اللاحقة. وتساهم التغذية الراجعة البناءة في تنمية وعي الطلبة بأدائهم، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وتشجيعهم على تطوير مهاراتهم بصورة مستمرة. لذلك ينبغي أن تقدم الملاحظات بأسلوب موضوعي ومتوازن، يركز على الأداء والسلوك، ويتبع عن النقد الشخصي أو المقارنات السلبية بين المشاركين.

ويستحسن أن يشارك في عملية التقييم جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك أعضاء الفريق، ومشرف النادي، ولجنة التحكيم، بل ويمكن تشجيع الطلبة على ممارسة التقييم الذاتي، لما لذلك من أثر في تنمية مهارات التأمل وتحمل المسؤولية عن التعلم.

ماذا يشمل التقييم؟

ينبغي أن يتناول التقييم مختلف جوانب المناظرة، ومن أبرزها:

- مدى وضوح الحجج وترابطها المنطقي
- جودة الأدلة المستخدمة ومدى موثوقيتها
- القدرة على التفنيد والرد على حجج الفريق المقابل
- الالتزام بقواعد المناظرة وإدارة الوقت
- مهارات التواصل والإلقاء والعمل الجماعي
- الالتزام بأخلاقيات الحوار واحترام الرأي الآخر

أسئلة إرشادية للتغذية الراجعة

يمكن للمشرف أو لجنة التحكيم الاستعانة بالأسئلة الآتية عند مناقشة المناظرة مع المشاركين:

- ما أبرز نقاط القوة في أداء الفريق؟
- ما الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من التطوير؟
- هل كانت الحجج مدعومة بأدلة كافية وموثوقة؟
- كيف كانت إدارة الوقت والالتزام بالأدوار؟
- ما أكثر موقف تعلمه أعضاء الفريق من هذه التجربة؟
- ما الذي يمكن تحسينه في المناظرة القادمة؟

توثيق نتائج التقييم

يستحسن أن يحتفظ النادي بسجل مختصر يتضمن أبرز الملاحظات والتوصيات المستخلصة من كل مناظرة. بحيث يمكن الرجوع إليها عند التخطيط للأنشطة اللاحقة. ويساعد هذا التوثيق على متابعة تطور أداء الأعضاء. ورصد التقدم الذي يحققه النادي مع مرور الوقت. وبناء ثقافة قائمة على التعلم المستمر والتحسين التدريجي.

صندوق معرفي: التغذية الراجعة جزء من عملية التعلم

لا ينبغي النظر إلى التغذية الراجعة بوصفها وسيلة لتقييم المشاركين أو إصدار الأحكام عليهم. بل هي فرصة للتعلم والتطوير. فكل مناظرة، سواء انتهت بالفوز أو الخسارة، تمثل تجربة تعليمية يمكن الاستفادة منها في تحسين الأداء وبناء مهارات أكثر عمقاً في التفكير والحوار.

خلاصة الباب

عرض هذا الباب المناظرة بوصفها عملية تعلم متكاملة تبدأ بفهم القضية و تحليلها، وتمر بالبحث وجمع المعلومات وبناء الحجج. ثم الاستعداد للممارسة من خلال التدريب والتغذية الراجعة. وأكد أن جودة المناظرة تعتمد على جودة الإعداد. وأن البحث المنهجي والاستدلال القائم على الأدلة يمثلان الأساس الذي تقوم عليه المناظرات التعليمية. وهو ما يهدف للانتقال إلى التطبيق العملي لنموذج المناظرات المعتمد في هذا الدليل.

الباب الثالث

نموذج كارل بوبر للمناظرات



الباب الثالث

نموذج كارل بوبر للمناظرات

أهداف الباب

بنهاية هذا الباب، يتوقع أن يكون القارئ قادراً على:

- التعرف إلى فلسفة نموذج كارل بوبر وأسباب اعتماده في هذا الدليل
- فهم المكونات الرئيسية للنموذج وأدوار المشاركين فيه
- التعرف إلى التسلسل العام للمناظرة وفق نموذج كارل بوبر
- توظيف النموذج في أنشطة نادي المناظرات داخل المدرسة أو الجامعة
- التمييز بين تطبيق النموذج لأغراض التعلم وتطبيقه في البطولات التنافسية

تمهيد

توجد حول العالم نماذج متعددة للمناظرات، طُورت لتلبية أهداف تعليمية أو أكاديمية أو تنافسية متنوعة، ولكل منها خصائصه وإجراءاته. إلا أن اختيار النموذج المناسب لا يعتمد على شهرته أو درجة تعقيده، بل على مدى ملاءمته للفئة المستهدفة، وطبيعة المؤسسة التعليمية، والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها. ويعتمد هذا الدليل نموذج كارل بوبر بوصفه النموذج المرجعي لأندية المناظرات في المدارس والجامعات، لما يتميز به من وضوح في البناء، واعتماده على العمل الجماعي، وتركيزه على البحث والاستدلال والتفكير النقدي. وهي عناصر تنسجم مع الرسالة التربوية التي يقوم عليها هذا الدليل.

ولا يهدف هذا الباب إلى إعداد متسابقين للمنافسات الاحترافية أو شرح جميع التفاصيل التنظيمية للبطولات، وإنما إلى تمكين المشرفين والطلبة من فهم النموذج وتطبيقه بصورة تربوية داخل النادي، مع التركيز على التعلم والحوار أكثر من المنافسة.

لماذا يعتمد هذا الدليل نموذج كارل بوبر (Karl Popper)؟

يعد نموذج كارل بوبر من أكثر نماذج المناظرات انتشاراً في البيئات التعليمية، لأنه يجمع بين البساطة التنظيمية والعمق التربوي، ويتيح للطلبة ممارسة المناظرة ضمن إطار واضح يشجع على البحث، والعمل الجماعي، وبناء الحجج، واحترام الرأي الآخر.

ورغم أن النموذج يحمل اسم الفيلسوف كارل بوبر، فإنه لم يقدّم بتصميمه، وإنما استلهم مطوره عدداً من المبادئ التي ارتبطت بفلسفته، وفي مقدمتها التفكير النقدي، واختبار الادعاءات، والاستعداد لمراجعة المواقف في ضوء الأدلة. ومن هذا المنطلق، لا يمثل النموذج مجموعة من الإجراءات الفنية فحسب، بل يعكس فلسفة تعليمية ترى أن المعرفة تتطور بالحوار، وأن قوة الفكرة تقاس بما تستند إليه من أدلة، لا بمن يطرحها.

وقد اختير هذا النموذج لأنه يحقق توازناً مناسباً بين سهولة التطبيق داخل المدارس والجامعات، وبين قدرته على تنمية المهارات التي تستهدفها أندية المناظرات، دون الحاجة إلى إجراءات تنظيمية معقدة.

أسباب اعتماد نموذج كارل بوبر في هذا الدليل

المعيار	مبررات الاختيار
سهولة التطبيق	مناسب للمبتدئين وللمؤسسات التعليمية
العمل الجماعي	يعتمد على التعاون بين أعضاء الفريق
التعلم القائم على الأدلة	يشجع البحث والاستدلال المنطقي
المرونة	يمكن توظيفه في المناظرات التنافسية والعامّة
القيمة التربوية	يدعم التفكير النقدي والحوار المسؤول

جدول رقم (8)

صندوق معرفي: لماذا لم يعتمد الدليل نموذجاً آخر؟

لا يوجد نموذج مناظرات يمكن اعتباره الأفضل في جميع السياقات التعليمية، فلكل نموذج أهدافه وخصائصه. وقد اعتمد هذا الدليل نموذج كارل بوبر لأنه يوفر توازناً مناسباً بين سهولة التعلم والعمل الجماعي، والقيمة التربوية، وهو ما يجعله ملائماً لتأسيس أندية المناظرات في المدارس والجامعات، مع إمكانية الانتقال لاحقاً إلى نماذج أخرى إذا اقتضت طبيعة البرامج أو المنافسات ذلك.

المكونات الأساسية للنموذج

مكونات نموذج مناظرة كارل بوبر

يقوم النموذج على فريقين، يتكون كل فريق من ثلاثة أعضاء ولكل منهم فرصة للتحدث. هذه المناظرة تم تصميمها لأعضاء الرابطة الدولية لثقافة المناظرات، ويتم استخدامها في المدارس والجامعات، هذا النوع من المناظرات هو الأكثر تداولاً.

التقسيم حسب نموذج كارل بوبر: 6 مناظرين (3 مؤيدين + 3 معارضين)

الأدوار:

- المتحدث الأول: عرض القضية/الرؤية/ تعريف المصطلحات/ تقديم حجتي - مدة الخطاب 6 دقائق
- المتحدث الثاني: التعمق في الحجج + الرد على الطرف الآخر+ تقديم حجة - مدة الخطاب 5 دقائق
- المتحدث الثالث: التلخيص والدفاع النهائي - مدة الخطاب 5 دقائق

وما يميز نموذج كارل بوبر هو مرحلة "الاستجواب" في المناظرات هو مرحلة حوارية يتم فيها طرح أسئلة من أحد الفرق على الفريق الآخر، وتتم مرحلة الاستجواب بعد خطاب المتناظر لمدة ثلاثة دقائق يستجوب فيها الفريق الخصم خطاب المتحدث من خلال طرح أسئلة استفسارية، توضيحية، تقديم أدلة مناقضة تبرز ضعف الحجة المطروحة، بهدف:

- اختبار قوة حجج الخصم
- كشف نقاط الضعف في الأدلة
- دفع المتناظرين لتوضيح مواقفهم بشكل أدق
- مواجهة الطرف الآخر بردود مباشرة وسريعة

كيف يتم الاستجواب؟

- يطرح المتحدث أسئلة قصيرة وواضحة، تتعلق بالقضية أو بموقف الخصم
- يركز على إظهار نقاط الضعف، مثل التناقضات أو غياب الأدلة الكافية
- على المستجوب أن يرد بوضوح وبأجوبة مختصرة دون الخروج عن الموضوع

متى ومن يقوم بالاستجواب؟

يتم الاستجواب أربع مرات في المناظرة، وذلك بعد طرح المتناظر حججه وموقفه تجاه القضية، يستجوبه من الفريق الخصم متناظر، بالألية الموضحة ادناه.

1. المتحدث الأول من فريق المؤيدين - يتم استجوابه من المتحدث الثالث من فريق المعارضة
2. المتحدث الأول من فريق المعارضة - يتم استجوابه من المتحدث الثالث من فريق المؤيدين
3. المتحدث الثاني من فريق المؤيدين - يتم استجوابه من المتحدث الأول من فريق المعارضة
4. المتحدث الثاني من فريق المعارضة - يتم استجوابه من المتحدث الأول من فريق المؤيدين

مثال على مرحلة الاستجواب

المقولة: يجب إدخال التكنولوجيا الرقمية في التعليم لأنها ترفع من كفاءة الطلاب وتزيد من تفاعلهم داخل الصف

الحجة: فريق المؤيدين:

التكنولوجيا الرقمية تساهم بشكل مباشر في تحسين جودة التعليم وزيادة فاعلية العملية التعليمية. التكنولوجيا لا تقتصر على كونها أدوات مساعدة، بل توفر بيئة تعليمية تفاعلية تمكّن الطالب من المشاركة الفاعلة، وتجعل التعلم متعة ومرناً، حيث يمكن للطلاب الوصول إلى مصادر متنوعة وفورية للمعلومة، مما يرفع مستوى استيعابهم وفهمهم.

تقرير اليونسكو لعام 2023 يؤكد أن دمج التكنولوجيا في التعليم ساعد على رفع نسب التفاعل داخل الصف بنسبة 35% في المدارس التي اعتمدت التعلم التفاعلي. وأيضاً هناك دراسة أجرتها جامعة هارفرد أوضحت أن الطلاب الذين يستخدمون أدوات رقمية في التعليم يحققون معدلات أعلى بنسبة 20% مقارنة بالطلاب الذين يتعلمون بالطريقة التقليدية.

تنبيه: الإحصاءات والبيانات الواردة هي مثال توضيحي لأغراض التدريب على بناء الحجة، ولا يمثل بيانات معتمدة للاقتباس العلمي.

الاستجواب: (يقوم به فريق المعارضة)

- المعارض: ذكرت أن التكنولوجيا ترفع من كفاءة الطلاب، هل لديك ما يثبت أن هذا ينطبق على كل البيئات التعليمية، بما فيها المدارس الفقيرة التي لا تملك بنية تحتية رقمية؟
- المؤيد: صحيح قد تواجه بعض المدارس تحديات، لكن التجارب الدولية أظهرت أن حتى الحلول البسيطة مثل الألواح الذكية أو الأجهزة اللوحية منخفضة التكلفة ساعدت في تحسين التعلم.

- المعارض: هل يعني هذا أن التكنولوجيا هي السبب المباشر لرفع الكفاءة، أم أن العوامل الأخرى مثل التدريب الجيد للمعلمين قد تكون الأهم؟
- المؤيد: كلاهما مهم. لكن التكنولوجيا تضاعف أثر التدريب، فهي أداة تمكن المعلم من إيصال المعلومة بشكل أكثر وضوحاً وتفاعلاً
- المعارض: ذكرت تقرير اليونسكو، هل التقرير أشار إلى وجود مخاطر أيضاً مثل تشتت انتباه الطلاب أو الإدمان على الأجهزة؟
- المؤيد: نعم، لكن التقرير نفسه أوضح أن هذه المخاطر يمكن معالجتها عبر سياسات وضوابط واضحة في استخدام التكنولوجيا داخل الصف.
- المعارض: إذا، ألا ترى أن التكنولوجيا قد تكون سلاحاً ذا حدين، وقد تضعف العملية التعليمية بدل أن تعززها في بعض الحالات؟
- المؤيد: كل أداة يمكن أن تكون سلاحاً ذا حدين، لكن عندما تستخدم بوعي وتخطيط تصبح فرصة لتعزيز التعليم وليس تهديداً له.

أدوار المتحدثين داخل الفريق

يعتمد نموذج كارل بوبر على فريقين، يتكون كل منهما من ثلاثة متحدثين، يتقاسمون مسؤوليات إعداد المناظرة وتقديمها. ويهدف هذا التنظيم إلى تعزيز العمل الجماعي، وإتاحة الفرصة لجميع أعضاء الفريق للمشاركة في مختلف جوانب المناظرة.

ولا ينظر إلى توزيع الأدوار على أنه تقسيم جامد للعمل، بل بوصفه وسيلة لتنظيم الأداء وتحقيق التكامل بين أعضاء الفريق، بحيث يساهم كل متحدث في بناء الموقف العام للفريق.

المتحدث	الوقت	المهام الرئيسية
المتحدث الأول (الفريق المؤيد)	6 دقائق	- افتتاح المناظرة وجذب انتباه الجمهور - تشخيص المشكلة وبيان أهمية القضية - تعريف المصطلحات الواردة في المقولة - عرض الإطار العام أو الخطة (في مناظرات السياسات) - تقديم الحجج الرئيسية والأدلة الداعمة - إنهاء الخطاب باستنتاج يهد لموقف الفريق
المعارض الثالث	3 دقائق	استجواب المتناظر الأول للفريق المؤيد
المتحدث الأول (الفريق المعارض)	6 دقائق	- افتتاح الخطاب وجذب الانتباه - الرد على طرح الفريق المؤيد وتفنيده حججه - الاعتراض على التعريفات إذا كانت غير مناسبة - بيان أوجه القصور في خطة الفريق المؤيد (إن وجدت) - عرض موقف الفريق المعارض وحججه الرئيسية - تقديم الخطة البديلة أو الدفاع عن الوضع القائم عند الحاجة

المؤيد الثالث	3 دقائق	استجواب المتناظر الأول لفريق المعارضة
المتحدث الثاني (الفريق المؤيد)	5 دقائق	- الرد على خطاب الفريق المعارض - تفنيد الحجج والاعتراضات التي طُرحت - الرد على الخطة البديلة إن قُدمت - تعزيز حجج الفريق بأدلة وأمثلة إضافية - إعادة بناء القضية وتأكيد تماسكها - إبراز نقاط القوة في خطة الفريق المؤيد
المعارض الأول	3 دقائق	استجواب المتناظر الثاني للفريق المؤيد
المتحدث الثاني (الفريق المعارض)	5 دقائق	- الرد على خطاب المتحدث الثاني للفريق المؤيد - تعميق عملية التفنيد وإضعاف الحجج المؤيدة - إبراز الثغرات أو القضايا التي أغفلها الفريق المؤيد - تعزيز موقف الفريق المعارض بالأدلة والأمثلة
المؤيد الأول	3 دقائق	استجواب المتناظر الثاني لفريق المعارضة
المتحدث الثالث (الفريق المؤيد)	5 دقائق	- تلخيص مجريات المناظرة من منظور الفريق المؤيد - تحديد نقاط الحسم الرئيسية في المناظرة - إبراز أسباب تفوق حجج الفريق المؤيد - تفنيد أبرز ما تبقى من حجج الفريق المعارض - إبراز أوجه القوة في فريقه والضعف في طرح الفريق المعارض - تقديم خاتمة توضح أحقية الفريق بالفوز - لا يجوز تقديم حجج جديدة
المتحدث الثالث (الفريق المعارض)	5 دقائق	- تلخيص مجريات المناظرة من منظور الفريق المعارض - التركيز على نقاط الخلاف والحسم - تفنيد أبرز ما تبقى من حجج الفريق المؤيد - إبراز أوجه القوة في فريقه والضعف في طرح الفريق المؤيد - تأكيد أسباب أحقية الفريق المعارض بالفوز - تقديم خاتمة نهائية مقنعة - لا يجوز تقديم حجج جديدة.

جدول رقم (9)

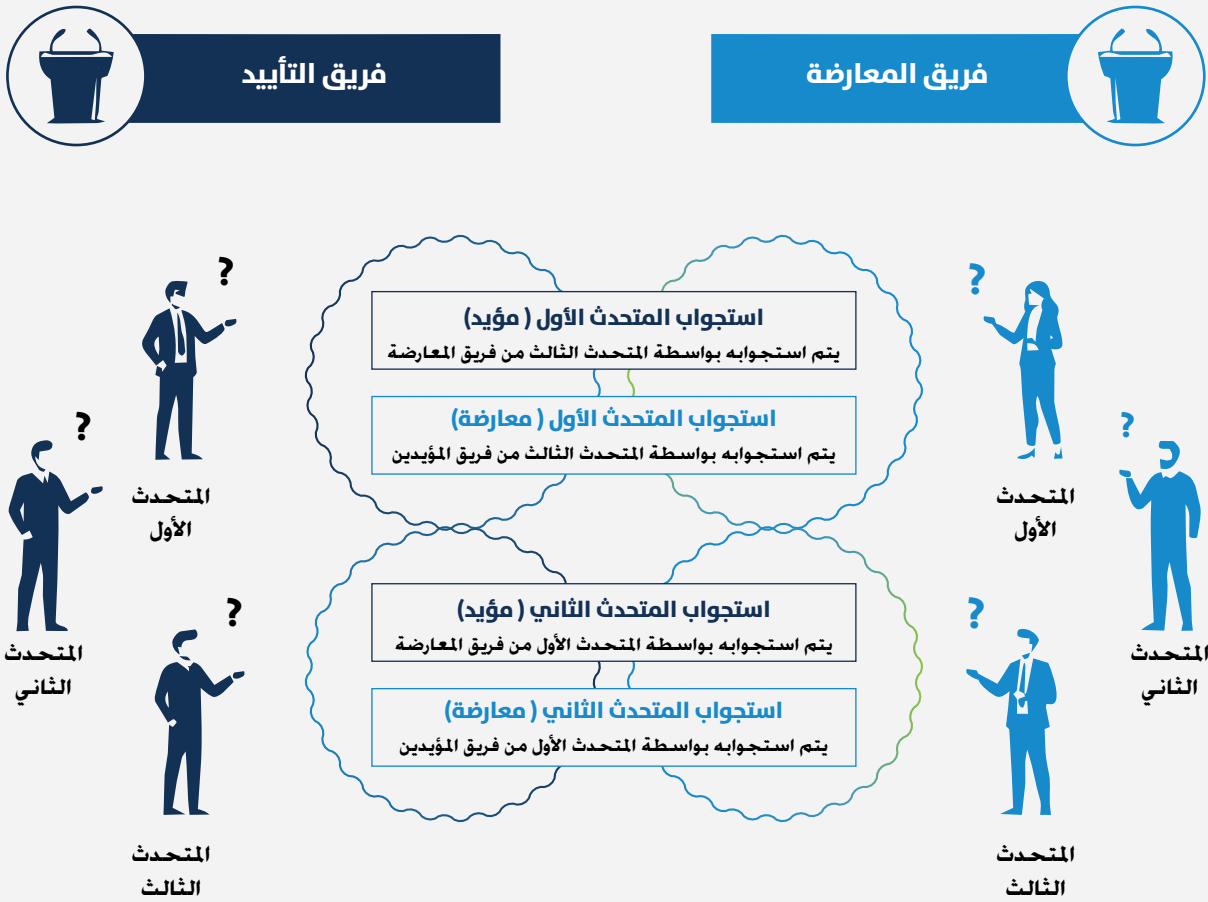
نموذج كارل بوبر داخل نادي المناظرات

لا يقتصر استخدام نموذج كارل بوبر على المناظرات الرسمية أو البطولات، بل يمكن توظيفه بمرونة داخل برامج وأنشطة نادي المناظرات، بما يتناسب مع أهداف المؤسسة التعليمية ومستوى الطلبة. ففي المراحل الأولى من تأسيس النادي، يمكن الاكتفاء بتطبيق النموذج بصورة مبسطة، مع التركيز على فهم الأدوار، والالتزام بالقواعد الأساسية، وبناء الحجج. ومع تطور خبرة الأعضاء، يمكن الانتقال تدريجياً إلى تطبيق النموذج بصورته الكاملة.

أو المشاركة في مناظرات بين المدارس والجامعات.

كما يمكن للمشرف توظيف أجزاء من النموذج في مواقف تعليمية مختلفة، مثل مناقشة قضية صفية، أو تدريب الطلبة على بناء الحجج، أو تنفيذ مناظرات قصيرة حول موضوعات مرتبطة بالمناهج الدراسية، دون الحاجة إلى تنظيم مناظرة كاملة في كل مرة. ومن المهم أن يظل الهدف الرئيس هو تعزيز التعلم، لا مجرد الالتزام الحرفي بالإجراءات؛ فالنموذج وسيلة لتنظيم الحوار، وليس غاية بحد ذاته.

دليل ترتيب الاستجواب الصحيح في المناظرات



شكل رقم (3)

إرشادات للمشرف

عند تطبيق نموذج كارل بوبر داخل النادي، يوصى بما يأتي:

- ابدأ بتطبيق النموذج بصورة مبسطة قبل الانتقال إلى التطبيق الكامل
- تأكد من فهم الطلبة لأهداف كل مرحلة، وليس ترتيبها فقط
- شجع جميع أعضاء الفريق على المشاركة في الإعداد، وعدم حصر العمل في المتحدثين
- ركز في التغذية الراجعة على جودة الحجج، واحترام قواعد الحوار، والعمل الجماعي
- استخدم المناظرات القصيرة والمحاكاة قبل تنظيم مناظرات رسمية
- راعِ مستوى الطلبة، وعدّل القضايا والأنشطة بما يتناسب مع خبراتهم ومرحلتهم الدراسية

تطبيق داخل النادي، نشاط: محاكاة أولى لنموذج كارل بوبر

الهدف: تعريف أعضاء النادي ببنية النموذج وأدوار المشاركين من خلال تجربة مبسطة.

آلية التنفيذ:

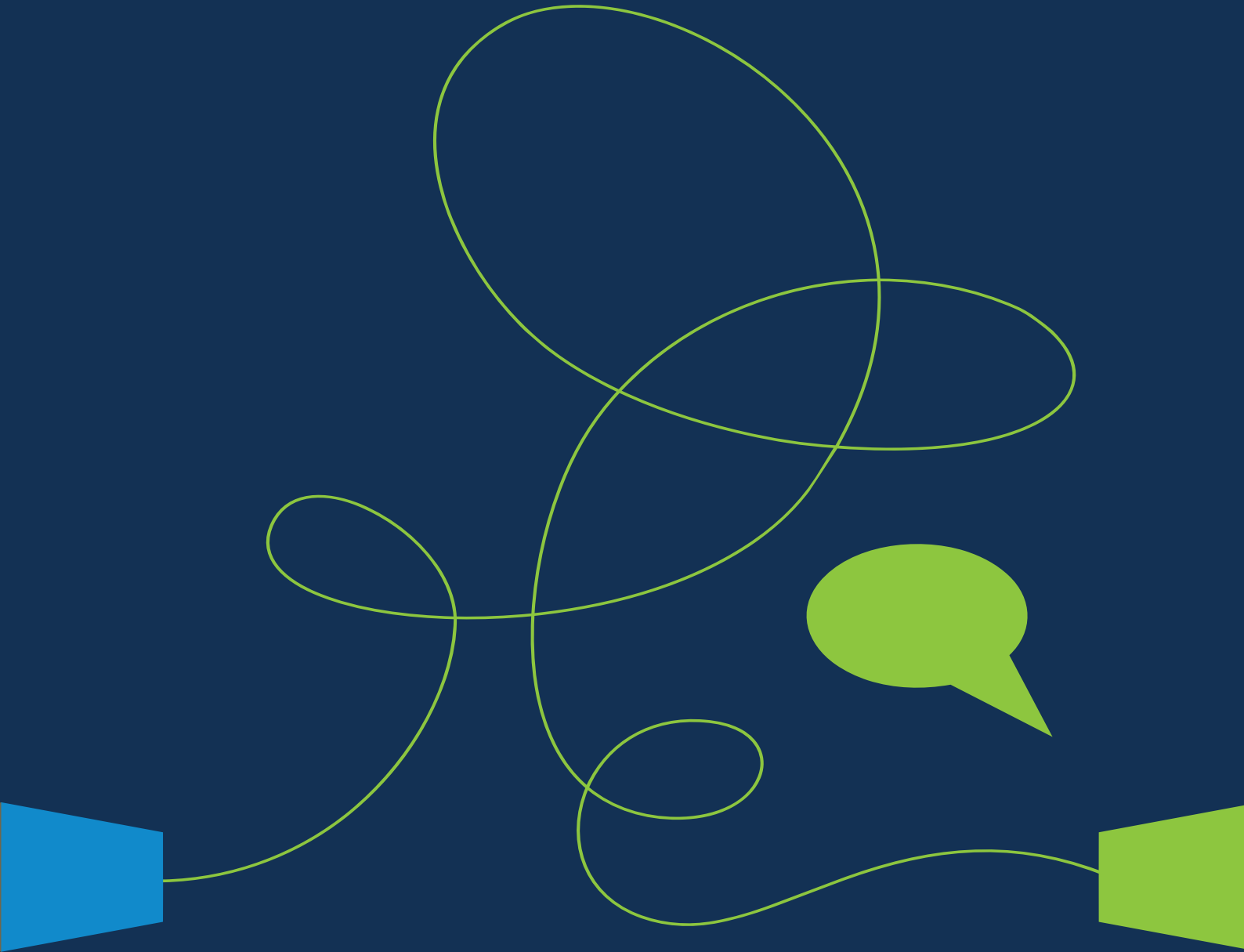
1. يختار المشرف قضية تعليمية أو مجتمعية مناسبة
2. يقسم المشاركين إلى فريق مؤيد وفريق معارض، مع تعيين رئيس للجلسة وهيئة تحكيم مصغرة
3. تنفذ مناظرة مختصرة مع تقليل الزمن المخصص لكل مرحلة
4. تعقد جلسة تغذية راجعة بعد انتهاء النشاط، يشارك فيها المتحدثون والمحكمون والجمهور، مع التركيز على ما تعلمه المشاركون، وليس على تحديد الفريق الفائز فقط

خلاصة الباب

عرض هذا الباب نموذج كارل بوبر بوصفه النموذج المرجعي المعتمد في هذا الدليل، موضحاً أسباب اختياره، ومكوناته الأساسية، وأدوار المشاركين فيه، والتسلسل العام لمراحله، وآليات توظيفه داخل أندية المناظرات. وأكد أن النموذج يمثل إطاراً تنظيمياً يدعم التعلم والحوار والعمل الجماعي، وأن نجاح تطبيقه يعتمد على فهم فلسفته التربوية أكثر من الالتزام بالإجراءات الشكلية.

الباب الرابع

تأسيس وإدارة أندية المناظرات



الباب الرابع

تأسيس وإدارة أندية المناظرات

أهداف الباب

بنهاية هذا الباب، يتوقع أن يكون القارئ قادرًا على:

- فهم الأسس المؤسسية لتأسيس نادي مناظرات داخل المدرسة أو الجامعة
- التعرف إلى متطلبات تأسيس النادي وأدوار الأطراف ذات العلاقة
- تصميم هيكل تنظيمي يتناسب مع حجم المؤسسة التعليمية واحتياجاتها
- تنظيم أعمال النادي وفق خطة تشغيلية واضحة
- تهيئة البيئة المؤسسية التي تدعم استمرارية النادي وتطوره

تمهيد

تمثل أندية المناظرات إحدى أهم البيئات التعليمية التي تتيح للطلبة ممارسة الحوار، والتفكير النقدي، والعمل الجماعي بصورة منتظمة. وتوفر إطارًا عمليًا لتطبيق ما يكتسبونه من معارف ومهارات داخل الصفوف الدراسية. إلا أن نجاح هذه الأندية لا يتحقق بمجرد الإعلان عن تأسيسها أو تنظيم عدد من المناظرات، وإنما يعتمد على وجود إطار مؤسسي واضح يضمن استمرارية عملها، ويربط أنشطتها برسالة المؤسسة التعليمية وأهدافها.

ومن هذا المنطلق، ينظر هذا الدليل إلى نادي المناظرات بوصفه جزءًا من منظومة الأنشطة التعليمية، وليس مشروعًا مؤقتًا أو فريقًا للمشاركة في البطولات فقط. ولذلك، فإن تأسيس النادي وإدارته ينبغي أن يستند إلى التخطيط، ووضوح المسؤوليات، والقيادة الطلابية، والمتابعة المستمرة. بما يضمن استدامة العمل وتحقيق أثر تربوي ومجتمعي ملموس.

نادي المناظرات: المفهوم والقيمة المؤسسية

نادي المناظرات هو إطار طلابي منظم يعمل تحت إشراف المؤسسة التعليمية، ويهدف إلى تنمية التفكير النقدي، والحوار المسؤول، والبحث، والتواصل، والعمل الجماعي، من خلال برامج وأنشطة منتظمة تقوم على المناظرات والتعلم القائم على الأدلة. ولا يقتصر دور النادي على إعداد فرق للمنافسات، بل يوفر بيئة تعليمية مستمرة تساعد الطلبة على تحليل القضايا، وبناء الحجج، واحترام الاختلاف، وتخويل المعرفة إلى ممارسة، بما يعزز ارتباطهم بمؤسستهم التعليمية ومجتمعهم المحلي المحيط.

وتبرز القيمة المؤسسية للنادي في كونه يدعم تنفيذ عدد من التوجهات التربوية الحديثة، مثل التعلم النشط، وتنمية المهارات العابرة للتخصصات، وتعزيز القيادة الطلابية، وربط التعلم بالمشاركة المجتمعية. كما يساهم في بناء بيئة مدرسية أو جامعية تقوم على الحوار والتعاون واحترام التنوع.

القيمة المؤسسية لنادي المناظرات

المجال	الإسهام المتوقع
العملية التعليمية	دعم التعلم النشط وربط المعرفة بالتطبيق
الطلبة	تنمية التفكير النقدي والتواصل والقيادة
البيئة التعليمية	تعزيز ثقافة الحوار والمشاركة
المجتمع	دعم المبادرات وبناء الشراكات
المؤسسة التعليمية	إبراز دورها في إعداد طلبة فاعلين ومبشرين

جدول رقم (10)

ولا ينبغي أن يُنظر إلى النادي بوصفه نشاطاً مستقلاً عن المؤسسة، بل باعتباره أحد مكونات بيئتها التعليمية، يسهم في تحقيق رسالتها، ويكمل أدوارها في إعداد الطلبة للحياة الأكاديمية والمهنية والمجتمعية.

تأسيس نادي المناظرات

يعتمد نجاح نادي المناظرات على جودة مرحلة التأسيس أكثر من اعتماده على حجم الإمكانيات المتاحة. فالأندية التي تنطلق وفق رؤية واضحة، وأدوار محددة، وخطة عمل واقعية، تكون أكثر قدرة على الاستمرار والتطور من الأندية التي تعتمد على المبادرات الفردية أو الحماس المؤقت. ويتطلب تأسيس النادي توافر مجموعة من المقومات الأساسية، تتكامل فيما بينها لتوفير بيئة تنظيمية مستقرة، وتشمل دعم الإدارة، واختيار مشرف للنادي، ووضع إطار تنظيمي، واستقطاب الأعضاء، وتوفير الحد الأدنى من الموارد اللازمة لبدء العمل.

المتطلبات الأساسية لتأسيس النادي:

المتطلب	الغاية
اعتماد النادي	دمجه ضمن منظومة الأنشطة الرسمية
مشرف النادي	قيادة العمل التربوي والتنظيمي
اللائحة التنظيمية	تنظيم الأدوار وآليات العمل
الخطة الأولى/السنوية	توجيه أنشطة النادي خلال عامه الأول
استقطاب الأعضاء	بناء قاعدة طلابية متنوعة
الموارد الأساسية	توفير بيئة مناسبة للاجتماعات والأنشطة

جدول رقم (11)

دعم الإدارة

يعد دعم إدارة المدرسة أو الجامعة الشرط الأول لنجاح النادي. إذ يتمثل دورها في اعتماد النادي. وتوفير البيئة التنظيمية المناسبة، وإدراجه ضمن خطة الأنشطة، وتيسير استخدام المرافق، وتشجيع الطلبة والمعلمين على المشاركة في برامجه.

مشرف النادي

يقوم المشرف، وهو عادة أحد أعضاء الهيئة التدريسية أو مشرف أنشطة أو مشرف اجتماعي. بدور الميسر والمنظم ويعمل على بناء قدرات الأعضاء ومتابعة تنفيذ الخطة وتقديم التغذية الراجعة وتعزيز القيادة الطلابية. ولا يشترط أن يكون متخصصاً في المناظرات بقدر ما يشترط أن يمتلك القدرة على التنظيم، والإيمان بقيمة الحوار والاستعداد للتعليم المستمر.

استقطاب الأعضاء

ينبغي أن يكون النادي مفتوحاً لجميع الطلبة الراغبين، مع مراعاة تحقيق التنوع في التخصصات، والمراحل الدراسية، والخبرات، بما يعزز التعلم المتبادل ويثري بيئة الحوار داخل النادي.

صندوق معرفي: النادي ليس فريقاً للمنافسات فقط

من أكثر الممارسات التي تخدم من أثر أندية المناظرات حصر عضويتها في الطلبة الذين يمثلون المؤسسة في البطولات. أما النادي الناجح، فيتيح فرص التعلم لجميع الطلبة المهتمين، ويعد المنافسات أحد أنشطته، وليس هدفه الوحيد.

الهيكل التنظيمي والأدوار

يساعد وجود هيكل تنظيمي واضح على توزيع المسؤوليات، وتعزيز المشاركة، وضمان استمرارية العمل، بحيث لا يعتمد النادي على شخص واحد أو مجموعة محدودة من الأعضاء. ويُفضل أن يكون الهيكل التنظيمي بسيطاً ومرناً، ويمكن تكيفه وفق حجم المدرسة أو الجامعة وعدد أعضاء النادي، مع الحفاظ على وضوح خطوط المسؤولية والتواصل.

هيكلية أندية المناظرات في المؤسسات التعليمية



شكل رقم (4)

يمثل هذا الهيكل إطاراً إرشادياً يمكن تعديله وفق طبيعة المؤسسة التعليمية وعدد الأعضاء والإمكانات المتاحة، مع الحفاظ على وضوح المسؤوليات وتعزيز القيادة الطلابية.

تشغيل نادي المناظرات

بعد الانتهاء من مرحلة التأسيس، ينتقل النادي إلى مرحلة التشغيل، وهي المرحلة التي تتحول فيها الرؤية والأهداف إلى برامج وأنشطة منتظمة. ويعتمد نجاح هذه المرحلة على وجود تخطيط واضح، وتوزيع مناسب للمهام، وآليات متابعة وتوثيق تضمن استمرارية العمل وتحسينه.

ويُقصد بتشغيل النادي إدارة أعماله اليومية خلال العام الدراسي، بما يشمل إعداد الخطة السنوية، وتنظيم الاجتماعات، وتنفيذ الأنشطة، ومتابعة الإجاز، وتوثيق الممارسات، بما يحقق التكامل بين الأهداف التربوية والأنشطة العملية.

التخطيط السنوي

تمثل الخطة السنوية الوثيقة الرئيسية التي توجه عمل النادي، وتساعد على تنظيم برامجه وتوزيعها على مدار العام الدراسي، مع مراعاة التقويم المدرسي أو الجامعي، والموارد المتاحة، واحتياجات الطلبة. وينبغي أن تكون الخطة مرنة وقابلة للمراجعة، وأن تتضمن أهدافاً واضحة، وبرامج وأنشطة محددة تراعي إمكانيات المدرسة ومرافقها وكذلك التقويم الأكاديمي، وتكون لها مؤشرات بسيطة لقياس الإجاز.

المكونات الأساسية للخطة السنوية

المكون	الغرض
الأهداف	توجيه عمل النادي وربطه برسالة المؤسسة
البرامج والأنشطة	تنظيم العمل على مدار العام
الجدول الزمني	تحديد مواعيد التنفيذ مع مراعاة التقويم الأكاديمي
المسؤوليات	توزيع المهام بين المشرف والطلبة
مؤشرات الإجاز	متابعة التنفيذ وقياس التقدم

جدول رقم (12)

الاجتماعات والتنظيم الداخلي

تمثل الاجتماعات الدورية وسيلة للتخطيط والمتابعة واتخاذ القرارات، كما تساهم في تعزيز المشاركة والمسؤولية لدى أعضاء النادي. ويُفضل أن تعقد بصورة منتظمة وفق جدول معلن، مع توثيق أبرز القرارات والمهام المتفق عليها حسب النماذج المعتمدة، ومتابعة تنفيذها في الاجتماعات اللاحقة.

تنفيذ البرامج والأنشطة

تتنوع أنشطة نادي المناظرات بين التدريب، والمناظرات الداخلية، واللقاءات الحوارية، والمناظرات التنافسية، والأنشطة والمبادرات المجتمعية، والفعاليات المشتركة مع الأندية أو المؤسسات الأخرى. وينبغي أن ترتبط هذه الأنشطة بخطة النادي، وأن تساهم في تحقيق أهدافه التعليمية، مع مراعاة التنوع في أساليب التنفيذ بما يحافظ على دافعية الطلبة واستمرار مشاركتهم.

وسيتناول الباب الخامس هذه البرامج والأنشطة بمزيد من التفصيل، ولذلك يقتصر هذا الفصل على المبادئ العامة لإدارتها.

التوثيق وإدارة المعرفة

يساعد التوثيق المنتظم على حفظ خبرات النادي. وتسهيل انتقالها بين الأعضاء. وقياس تطور الأداء عبر السنوات. ويشمل ذلك حفظ الخطط، وسجلات الاجتماعات، والتقارير، والمواد التدريبية، والمواد المسجلة والمصورة، وأبرز المخرجات والإنجازات.

ولا يقتصر دور التوثيق على حفظ المعلومات. بل يساهم في بناء ذاكرة مؤسسية تمكن النادي من الاستفادة من خبراته السابقة، وتطوير برامج به بصورة مستمرة.

المتابعة والتطوير

تعتمد استدامة نادي المناظرات على قدرته على مراجعة أدائه بصورة دورية، والاستفادة من التغذية الراجعة، وتطوير برامج به بما يستجيب لاحتياجات الطلبة والمؤسسة التعليمية وتعديل الخطط والتطوير الهيكلي حيثما لزم. ولذلك، ينبغي أن تكون المتابعة جزءاً من العمل الاعتيادي للنادي. لا نشاطاً موسميًا يقتصر على نهاية العام.

مؤشرات الأداء

يمكن للمؤسسة التعليمية متابعة أداء النادي من خلال مجموعة محدودة من المؤشرات. تساعد على تقييم التقدم وتحديد مجالات التحسين، دون أن تتحول عملية المتابعة إلى عبء إداري.

أمثلة على مؤشرات أداء النادي

المجال	أمثلة على المؤشرات
المشاركة	عدد الأعضاء المنتظمين ومعدل الحضور
البرامج	عدد الأنشطة المنفذة مقارنة بالخطّة
التعلم	تطور مهارات الطلبة وفق أدوات التقييم
الشراكات والأنشطة المجتمعية	الأنشطة المشتركة مع جهات أخرى أو التي تستهدف المجتمع المحلي
التطوير	تنفيذ التحسينات الناجمة عن التغذية الراجعة

جدول رقم (13)

يتناول الباب السابع منظومة المتابعة والتقييم والجودة والاستدامة بمزيد من التفصيل، بما في ذلك مؤشرات الأداء وقياس الأثر وخطط التحسين المستمر.

التحديات الشائعة

قد تواجه أندية المناظرات عدداً من التحديات، مثل ضعف المشاركة، أو محدودية الوقت، أو تغير المشرفين، أو نقص الموارد. ولا تعد هذه التحديات سبباً لتوقف النادي، بل تمثل فرصاً لمراجعة أساليب العمل، والاستفادة من الإمكانيات المتاحة، وبناء شراكات داعمة.

ويعتمد نجاح النادي في مواجهة هذه التحديات على المرونة، والتخطيط الجيد، وتوزيع المسؤوليات، وتعزيز القيادة الطلابية، والاستفادة من الدعم الذي توفره المؤسسة التعليمية وشركاؤها.

صندوق معرفي: القيادة الطلابية أساس الاستدامة

تزداد فرص استمرار نادي المناظرات عندما يشارك الطلبة في التخطيط والتنظيم وإدارة الأنشطة. ولا يقتصر دورهم على الحضور أو المشاركة في المناظرات. فبناء قيادات طلابية قادرة على حمل المسؤولية يساهم في انتقال الخبرة بين الأجيال. ويعزز استمرارية النادي حتى مع تغير المشرفين أو أعضاء الإدارة.

إرشادات للمشرف

لضمان إدارة فاعلة ومستدامة للنادي، يوصى بما يأتي:

- اربط خطة النادي بالأهداف التربوية للمؤسسة التعليمية
- وزع المسؤوليات بين الطلبة. وعزز القيادة الطلابية
- احرص على انتظام الاجتماعات وتوثيق مخرجاتها
- راجع الخطة بصورة دورية، وعدّلها وفق الاحتياجات المستجدة
- شجع الشراكات مع الأندية والمؤسسات التعليمية والمجتمعية
- اجعل التقييم والتغذية الراجعة جزءاً من ثقافة النادي، وليس نشاطاً ختامياً

تطبيق داخل النادي، نشاط: إعداد الخطة السنوية للنادي

الهدف: إشراك أعضاء النادي في التخطيط لبرامج العام الدراسي.

آلية التنفيذ:

1. يستعرض المشرف أهداف النادي ورسالة المؤسسة التعليمية
2. يقترح الأعضاء الأنشطة التي يرونها مناسبة لتحقيق هذه الأهداف
3. تصنف الأنشطة بحسب أولوياتها وإمكانية تنفيذها
4. توزع المسؤوليات بين فرق العمل
5. تعتمد الخطة النهائية بعد مراجعتها وإقرارها من إدارة المؤسسة

خلاصة الباب

تناول هذا الباب الأسس المؤسسية لتأسيس وإدارة نادي المناظرات. بدءاً من توضيح مفهوم النادي وقيّمته داخل المؤسسة التعليمية، مروراً بمتطلبات التأسيس، والهيكل التنظيمي، وتشغيل النادي، وانتهاءً بمتابعة الأداء وتطويره. وأكد أن نجاح النادي لا يعتمد على كثرة الأنشطة أو المشاركة في المنافسات، بل على وجود رؤية واضحة، وتنظيم مؤسسي، وقيادة طلابية، وتخطيط مستمر يضمن تحقيق الأهداف التربوية واستدامة العمل.

الباب الخامس

البرامج والأنشطة في نادي المناظرات



الباب الخامس

البرامج والأنشطة في نادي المناظرات

أهداف الباب

بنهاية هذا الباب، يتوقع أن يكون القارئ قادرًا على:

- تصميم برنامج سنوي متوازن لأنشطة نادي المناظرات
- اختيار الأنشطة بما ينسجم مع أهداف النادي واحتياجات أعضائه
- تنويع البرامج التعليمية بما يعزز التعلم والمشاركة
- ربط أنشطة النادي بخطة السنوية ورسالة المؤسسة التعليمية
- توظيف التكنولوجيا بصورة مسؤولة في دعم أنشطة النادي

تمهيد

لا تقاس فاعلية نادي المناظرات بعدد المناظرات التي ينظمها، وإنما بجودة البيئة التعليمية التي يوفرها لأعضائه. فالنادي الناجح هو الذي يقدم برنامجًا متوازنًا من الأنشطة يتيح للطلبة فرصًا متنوعة للتعلم، والممارسة، والتعاون، والتأمل، ويجعل المناظرة جزءًا من تجربة تعليمية متكاملة، لا النشاط الوحيد فيها. ولهذا، ينبغي أن تُبنى برامج النادي على رؤية واضحة، وأن ترتبط بالخطة السنوية، وأن تراعي خصائص الطلبة واحتياجات المؤسسة التعليمية، مع توفير تدرج في الخبرات يتيح للأعضاء الانتقال من التعرف إلى المناظرات، إلى ممارستها، ثم توظيفها في أنشطة أكثر اتساعًا داخل المدرسة أو الجامعة.

ولا يتناول هذا الباب المبادرات المجتمعية أو آليات المتابعة والتقييم بصورة تفصيلية، إذ خصص لها الدليل بابين مستقلين، وإنما يركز على تصميم البرامج والأنشطة التي تشكل جوهر العمل اليومي للنادي.

مبادئ تصميم برامج النادي

تعتمد جودة برامج نادي المناظرات على وضوح أهدافها، وتنوع أنشطتها، وارتباطها برسالة المؤسسة التعليمية. ولذلك، ينبغي أن تستند عملية التخطيط إلى مجموعة من المبادئ التي تساعد على بناء برنامج متوازن وقابل للتنفيذ.

ومن أهم هذه المبادئ:

- التدرج: يبدأ البرنامج بأنشطة تمهيدية، ثم ينتقل تدريجيًا إلى أنشطة أكثر عمقًا وتعقيدًا
 - التنوع: يوازن بين المناظرات، والورش، والقراءات، واللقاءات، والأنشطة التفاعلية
 - الاستمرارية: توزع الأنشطة على مدار العام الدراسي بصورة منتظمة
 - المشاركة: يشرك الأعضاء في التخطيط والتنفيذ والتقويم
 - الارتباط بالواقع: يعالج قضايا ترتبط ببيئة الطلبة واهتماماتهم مع الربط مع قضايا مجتمعية ذات أولوية
 - المرونة: يسمح بتعديل البرامج وفق المستجدات والفرص المتاحة
- إن الالتزام بهذه المبادئ يساعد النادي على تقديم تجربة تعليمية متوازنة، ويحد من اقتصار العمل على تنظيم المناظرات أو الاستعداد للمنافسات فقط.

مجالات برامج وأنشطة النادي

لا يقتصر دور النادي على تنظيم المناظرات، بل يقدم مجموعة متنوعة من البرامج التي تساهم في بناء المعرفة، وتنمية المهارات، وتعزيز روح المبادرة والعمل الجماعي. ويؤدي هذا التنوع إلى استيعاب اهتمامات الأعضاء المختلفة، وإثراء تجربتهم التعليمية.

ويمكن تصنيف برامج النادي إلى أربع مجالات رئيسية:

أولاً: برامج بناء المعرفة

وتهدف إلى توسيع معارف الطلبة بالقضايا العامة، وتعزيز قدرتهم على تحليلها وفهم أبعادها، من خلال القراءات الموجهة، والندوات، واللقاءات مع المختصين، ومناقشة التقارير والدراسات ذات الصلة.

ثانياً: برامج تنمية المهارات

وتركز على تطوير المهارات المرتبطة بالمناظرات، مثل تحليل القضايا، والبحث، وبناء الحجج، والتواصل، والعمل الجماعي، وذلك من خلال الورش التطبيقية، والمناظرات التدريبية، وأنشطة المحاكاة.

ثالثاً: البرامج الحوارية

وتوفر للأعضاء فرصاً لمناقشة القضايا في بيئة أقل رسمية من المناظرات، مثل الحلقات النقاشية، والموائد المستديرة، والحوارات المفتوحة، بما يعزز مهارات الاستماع، واحترام الرأي الآخر، والتفكير المشترك.

رابعاً: برامج بناء القدرات القيادية

وتهدف إلى إعداد الطلبة للمشاركة في إدارة النادي، وتنظيم الأنشطة، والعمل ضمن فرق، وتحمل المسؤولية، وتنفيذ أنشطة مجتمعية بما يساهم في بناء قيادات طلابية قادرة على استدامة النادي وتطويره.

مجالات برامج النادي

المجال	أمثلة على الأنشطة
بناء المعرفة	قراءات موجهة، لقاءات، ندوات
تنمية المهارات	ورش، محاكاة، مناظرات تدريبية
البرامج الحوارية	حلقات نقاش، موائد مستديرة، حوارات مفتوحة
بناء القدرات القيادية	فرق عمل، تنظيم فعاليات، إدارة الأنشطة

جدول رقم (14)

صندوق معرفي: التنوع سر استمرارية النادي

الأندية التي تقتصر أنشطتها على المناظرات الرسمية غالبًا ما تواجه تراجعًا في مشاركة الأعضاء مع مرور الوقت. أما تنوع البرامج والأنشطة، فيوفر فرصًا تناسب اهتمامات ومستويات مختلفة، ويجعل النادي بيئة تعليمية جاذبة طوال العام الدراسي.

التخطيط السنوي للبرامج

يساعد البرنامج السنوي على تنظيم أنشطة النادي وتوزيعها بما ينسجم مع التقويم الدراسي، ويضمن التوازن بين فترات التعلم، والممارسة، والتقويم، ولا يشترط أن تكون الخطة معقدة، بل ينبغي أن تكون واقعية، ومرنة، وقابلة للتنفيذ في ضوء الإمكانيات المتاحة.

ويفضل أن يبدأ العام بأنشطة تعريفية واستقطابية، ثم ينتقل تدريجيًا إلى برامج بناء القدرات، فالمناظرات التطبيقية، مع تخصيص فترات للمراجعة والتطوير في نهاية كل فصل دراسي.

نموذج مقترح لتوزيع البرامج خلال العام الدراسي

الفترة	الأولويات
بداية العام	التعريف بالنادي، استقطاب الأعضاء، اللقاءات التأسيسية
الفصل الدراسي الأول	بناء المعرفة وتنمية المهارات الأساسية
منتصف العام	مناظرات داخلية وبرامج حوارية
الفصل الدراسي الثاني	برامج متقدمة وأنشطة مشتركة ومجتمعية
نهاية العام	مراجعة الإنجازات والتخطيط للعام التالي

جدول رقم (15)

ويجب أن تظل هذه الخطة إطارًا مرئيًا يمكن تعديله وفق احتياجات النادي وظروف المؤسسة التعليمية، مع الحفاظ على التوازن بين التعلم والممارسة.

تنظيم المناظرات والفعاليات الحوارية في المؤسسات التعليمية

لا يقتصر دور نادي المناظرات على التدريب الدوري للأعضاء، بل يمتد إلى تنظيم فعاليات متنوعة تساهم في تنمية المهارات، وتبادل الخبرات، ونشر ثقافة الحوار داخل المؤسسة التعليمية وخارجها. وتختلف هذه الفعاليات في أهدافها وآليات تنظيمها باختلاف الفئة المستهدفة؛ فقد تكون مناظرات داخلية للتدريب، أو مسابقات بين المؤسسات التعليمية، أو مناظرات عامة تهدف إلى إشراك المجتمع في الحوار حول القضايا ذات الاهتمام المشترك. ويراعى عند تنظيم جميع هذه الفعاليات الالتزام بمبادئ العدالة، واحترام قواعد المناظرة المعتمدة، وتهيئة بيئة تعليمية آمنة تشجع التعلم والتفكير النقدي، مع مراعاة الأنظمة والتعليمات المعمول بها في المؤسسة التعليمية.

أنواع الفعاليات الحوارية في نادي المناظرات

نوع الفعالية	الهدف الرئيس	أبرز الخصائص
المناظرة الداخلية	التدريب وبناء المهارات	تنظم داخل النادي، ويعقبها تقييم وتغذية راجعة.
المسابقة بين المدارس أو الجامعات	تبادل الخبرات ورفع مستوى الأداء	تضم أكثر من مؤسسة تعليمية، وتدار وفق قواعد موحدة ولجنة حكيم مستقلة.
المناظرة العامة	نشر ثقافة الحوار وتعزيز المشاركة المجتمعية	تستهدف جمهوراً أوسع، وقد تنظم بالشراكة مع مؤسسات خارجية، ويركز فيها على الحوار أكثر من المنافسة.

جدول رقم (16)

أولاً: تنظيم المناظرات الداخلية

تعد المناظرات الداخلية النشاط الرئيس للنادي، إذ تتيح للأعضاء تطبيق ما تعلموه في بيئة تدريبية آمنة، واكتساب الخبرة بصورة تدريجية قبل المشاركة في الفعاليات الخارجية.

ملاحظة: مراحل تنفيذ المناظرة موضحة في الباب الثاني

إرشادات عامة

- اختيار مقولات مناسبة لمستوى الأعضاء
 - تنوع تشكيل الفرق بصورة دورية
 - تنفيذ المناظرة وفق نموذج كارل بوبر المعتمد في هذا الدليل
 - التركيز على التغذية الراجعة أكثر من النتيجة
 - توثيق أبرز الملاحظات للاستفادة منها في تطوير أداء الأعضاء
- للاستخدام العملي، يرجى الرجوع إلى قائمة التحقق الخاصة بالمناظرة الداخلية في النموذج (11).

ثانياً: تنظيم المسابقات بين المدارس أو الجامعات

تمثل المسابقات التعليمية فرصة لتبادل الخبرات، وتعزيز التعلم التنافسي، وبناء علاقات التعاون بين المؤسسات التعليمية، مع الالتزام بقواعد المناظرة المعتمدة.

مراحل التنفيذ

الإعلان ← التسجيل ← القرعة ← تنفيذ الجولات ← إعلان النتائج ← التقييم

إرشادات عامة

- تشكيل لجنة تنظيم مشتركة عند الحاجة.
 - اعتماد قواعد موحدة لجميع الفرق.
 - اختيار لجنة حكيم مستقلة ومحيدة.
 - إعلان البرنامج الزمني والتعليمات مسبقاً.
 - تقديم تغذية راجعة مختصرة لجميع الفرق بعد انتهاء المنافسة.
 - توثيق نتائج المسابقة للاستفادة منها في تطوير النسخ اللاحقة.
- للاستخدام العملي، يرجى الرجوع إلى قائمة التحقق الخاصة بالمسابقات بين المدارس في النموذج (12).

ثالثاً: تنظيم المناظرات العامة

تسهل المناظرات العامة في تعزيز ثقافة الحوار داخل المجتمع. وتتيح للمؤسسة التعليمية توظيف مهارات المناظرة في مناقشة القضايا العامة، وإشراك الطلبة والجمهور في حوار مسؤول قائم على الأدلة.

مراحل التنفيذ

اختيار القضية ← التنسيق مع الشركاء ← إعداد الفرق ← تنفيذ المناظرة ← حوار الجمهور ← التوثيق

إرشادات عامة

- اختيار قضية ترتبط باهتمامات المجتمع المحلي.
 - التعاون مع مؤسسات تعليمية أو مجتمعية عند الحاجة.
 - تعيين مدير للجلسة وضابط للوقت. ويكون وجود لجنة حكيم اختيارياً إذا لم يكن الهدف إعلان فريق فائز.
 - تخصيص وقت منظم لأسئلة الجمهور ونقاشه.
 - توثيق الفعالية، ودراسة إمكانية تحويل مخرجاتها إلى مبادرات مجتمعية يقودها أعضاء النادي.
- للاستخدام العملي، يرجى الرجوع إلى قائمة التحقق الخاصة بالمناظرات العامة في النموذج (12).

صندوق معرفي

لكل نوع من المناظرات غاية تربوية مختلفة: فالمناظرات الداخلية تركز على التعلم، والمسابقات على تبادل الخبرات ضمن بيئة تنافسية، أما المناظرات العامة فتهدف إلى نشر ثقافة الحوار وتعزيز المشاركة المجتمعية. وينبغي أن يختار النادي نوع الفعالية بما ينسجم مع أهدافه واحتياجات المؤسسة التعليمية.

توظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في أنشطة النادي

أصبحت التكنولوجيا جزءاً أصيلاً من البيئة التعليمية، وأتاحت للطلبة والمشرفين أدوات متنوعة تدعم التعلم، وتيسر الوصول إلى المعرفة، وتنظيم العمل، وتوثيق الأنشطة. كما وفرت تطبيقات الذكاء الاصطناعي إمكانيات جديدة يمكن الاستفادة منها في البحث، وتنظيم الأفكار، وإعداد المواد التعليمية، إذا استُخدمت بصورة واعية ومسؤولة. ويرى هذا الدليل أن توظيف التكنولوجيا داخل نادي المناظرات ينبغي أن يعزز التعلم، لا أن يحل محل التفكير الشخصي أو الجهد العلمي. فالغاية من استخدام هذه الأدوات هي دعم قدرة الطلبة على البحث والتحليل والتنظيم، مع المحافظة على أصالة العمل، والالتزام بالنزاهة الأكاديمية وأخلاقيات الاستخدام، والتحقق من صحة المعلومات قبل استخدامها.

ويمكن للنادي الاستفادة من التكنولوجيا في إدارة الاجتماعات، وتنظيم البرامج، وأرشفة الوثائق، وإعداد العروض التقديمية، والتواصل بين الأعضاء، إضافة إلى توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي في توليد الأفكار الأولية أو تلخيص النصوص أو اقتراح محاور للنقاش، شريطة مراجعة المخرجات والتأكد من دقتها.

تطبيقات مقترحة للتكنولوجيا في نادي المناظرات

المجال	أمثلة على الاستخدام
إدارة النادي	تنظيم الاجتماعات والخطط والتقييم
البحث	الوصول إلى المصادر وتحليل المعلومات

التعلم	إعداد عروض ومواد تعليمية
التواصل	التنسيق بين أعضاء النادي وفرق العمل
التوثيق	أرشفة الأنشطة والمواد والإنجازات

جدول رقم (17)

ولا بد من التأكيد على أن أدوات الذكاء الاصطناعي ليست مصادر أوليا للمعلومات، وإنما أدوات مساعدة، ويجب أن تخضع جميع المعلومات التي تقدمها للتحقق باستخدام مصادر علمية أو مؤسسية موثوقة

جدول: أدوات الذكاء الاصطناعي المقترحة لدعم أنشطة نادي المناظرات

الأداة	الاستخدام الرئيس	أمثلة على الاستخدام في نادي المناظرات	الرابط الرسمي
ChatGPT	مساعد ذكي لدعم التفكير، وتنظيم الأفكار، وتلخيص النصوص وصياغة المحتوى	اقتراح قضايا للمناظرة، تلخيص المقالات، تحسين الصياغة، إعداد مسودات أولية للحجج	https://chatgpt.com
Microsoft Copilot	مساعد ذكي للبحث وإنتاج المحتوى بالاعتماد على الويب	جمع معلومات أولية، مقارنة وجهات النظر، إعداد ملخصات	https://copilot.microsoft.com
Google Gemini	مساعد ذكي للبحث وتحليل المعلومات وإنشاء المحتوى	اقتراح محاور للنقاش، تلخيص المصادر، إعداد خطط الجلسات	https://gemini.google.com
Perplexity AI	محرك إجابات يعتمد على الذكاء الاصطناعي مع إظهار روابط المصادر	الوصول الأولي للمعلومات وتتبع المصادر للتحقق منها	https://www.perplexity.ai
Claude	تحليل النصوص الطويلة وفهم الوثائق	تحليل الدراسات واستخلاص الأفكار الرئيسية ومراجعة الحجج	https://claude.ai
NotebookLM	تنظيم وتحليل المعرفة اعتماداً على الوثائق المرفوعة	إنشاء قاعدة معرفية للنادي وتحليل المراجع	https://notebooklm.google
Canva	تصميم العروض والمواد البصرية باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي	تصميم عروض تقديمية وملصقات ومنشورات للنادي	https://www.canva.com

https://gamma.app	إعداد عروض جلسات التدريب والمناظرات	إنشاء عروض تقديمية احترافية بالذكاء الاصطناعي	Gamma
https://www.grammarly.com	مراجعة المواد والأوراق التدريبية الإنجليزية	التدقيق اللغوي وتحسين الكتابة باللغة الإنجليزية	Grammarly
https://www.deepl.com	ترجمة المقالات والمراجع الأجنبية	الترجمة عالية الجودة	DeepL
https://elicit.com	العثور على الدراسات ذات الصلة واستخلاص نتائجها	البحث في الدراسات العلمية وتحليلها	Elicit

جدول رقم (18)

يسهم الذكاء الاصطناعي في تسريع الوصول إلى المعلومات وتنظيمها، لكنه لا يغني عن التفكير النقدي أو التحقق من المصادر. لذلك ينبغي أن يحرص أعضاء النادي على مراجعة جميع المخرجات، والإفصاح عن استخدام هذه الأدوات عند الحاجة، والالتزام بسياسات المؤسسة التعليمية المتعلقة بالنزاهة الأكاديمية وحماية البيانات.

تنويع الخبرات التعليمية داخل النادي

تزداد فاعلية نادي المناظرات عندما يوفر لأعضائه خبرات تعليمية متنوعة، تتيح لهم التعلم بطرائق مختلفة، وتستجيب لاختلاف اهتماماتهم ومستوياتهم. فالمناظرة الرسمية تمثل إحدى صور التعلم، لكنها ليست الصورة الوحيدة. ولهذا، يستحسن أن يوازن النادي بين الأنشطة الفردية والجماعية، وبين الأنشطة الصفية واللاصفية، وبين البرامج التي تركز على المعرفة، وتلك التي تنمي المهارات أو تعزز القيادة والعمل الجماعي. كما يمكن الاستفادة من المناسبات الوطنية والعالمية، والقضايا الراهنة، في تصميم أنشطة تثري تجربة الأعضاء، وتعزز ارتباط النادي ببيئته التعليمية.

ويتيح هذا التنوع فرصاً أكبر لاكتشاف قدرات الطلبة، وإشراك أكبر عدد ممكن منهم في أنشطة النادي، حتى وإن لم يكونوا ضمن فرق المناظرات الرسمية.

إرشادات للمشرف

عند تخطيط برامج النادي أو مراجعتها، يوصى بما يأتي:

- صمم برنامجاً سنوياً متوازناً يجمع بين التعلم والممارسة
- نوع الأنشطة بما يلبي احتياجات الأعضاء واختلاف مستوياتهم
- اربط البرامج بالقضايا التي تهم الطلبة والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي
- استخدم التكنولوجيا بما يدعم التعلم ويحافظ على النزاهة الأكاديمية
- راجع البرنامج بصورة دورية، وعدله في ضوء التغذية الراجعة ونتائج التنفيذ هادفاً للتحسين المستمر والاستدامة
- احرص على أن يشارك جميع أعضاء النادي في الأنشطة، وليس فرق المناظرات فقط وصولاً لقيادة شبابية لغالبية الأنشطة

دليل برامج وأنشطة نادي المناظرات: نحو ممارسة تعليمية مستدامة

1. مجالات الأنشطة

البرامج الحوارية والقيادية:
تنظيم حلقات نقاشية وموائد مستديرة
لتعزيز الحوار. وتكليف الطلاب بإدارة
الفعاليات لبناء شخصياتهم القيادية.



بناء المعرفة وتنمية المهارات:
تشمل لقاءات وندوات فكرية لتوسيع
المدارك. وورش عمل تطبيقية للتدريب على
بناء الحجج والبحث العلمي.



2. الجدول الزمني السنوي



3. الذكاء الاصطناعي المسؤول

التحقق والنزاهة الأكاديمية:
ضرورة التأكد من دقة المصادر الآلية والالتزام
بالأمانة العلمية عند استخدام الأدوات
الرقمية.



التكنولوجيا كأداة مساعدة لا بديلة:
الذكاء الاصطناعي وسيلة لدعم البحث
 وتنظيم الأفكار، لكنه لا يغني عن التفكير
 النقدي الشخصي.



شكل رقم (5)

خلاصة الباب

تناول هذا الباب الأسس التي ينبغي مراعاتها عند تصميم برامج وأنشطة نادي المناظرات. مؤكداً أن نجاح النادي يعتمد على تنوع برامجه، وتوازنها، وارتباطها بأهداف المؤسسة التعليمية. أكثر من اعتماده على عدد المناظرات التي ينظمها. كما أبرز أهمية التخطيط السنوي، وتوفير خبرات تعليمية متنوعة، والاستخدام المسؤول للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، بما يجعل النادي بيئة تعلم نشطة ومحفزة لجميع أعضائه.

الباب السادس

نادي المناظرات والمشاركة المجتمعية



الباب السادس

نادي المناظرات والمشاركة المجتمعية

أهداف الباب

بنهاية هذا الباب، يتوقع أن يكون القارئ قادراً على:

- فهم دور نادي المناظرات في تعزيز المشاركة المجتمعية
- ربط أنشطة النادي بالقضايا والاحتياجات المجتمعية
- تصميم مبادرات مجتمعية تنطلق من الحوار والمناظرات
- بناء شراكات تدعم رسالة النادي وتوسع أثره
- توظيف المناظرات في تعزيز ثقافة الحوار والمواطنة الفاعلة

تمهيد

ركزت الأبواب السابقة من هذا الدليل على تأسيس نادي المناظرات، وإدارته، وبناء قدرات أعضائه، وتنظيم برامجه وأنشطته، بما يساهم في تنمية مهارات الحوار، والتفكير النقدي، وبناء الحجج، والعمل الجماعي. غير أن القيمة الحقيقية لهذه المهارات لا تقتصر على استخدامها داخل جلسات المناظرة، بل تتجلى عندما توظف في فهم قضايا المجتمع، وتحليلها، والمساهمة في معالجتها بصورة مسؤولة.

ومن هذا المنطلق، لا ينظر هذا الدليل إلى المناظرات بوصفها غاية في ذاتها، وإنما وسيلة لإعداد طلبة قادرين على الانتقال من الحوار إلى الفعل، ومن تحليل القضايا إلى تصميم مبادرات تستجيب لاحتياجات مجتمعهم، بما يعزز قيم المواطنة الفاعلة، والعمل التطوعي، والمشاركة المجتمعية.

ويتناول هذا الباب مفهوم المشاركة المجتمعية في سياق أندية المناظرات، وآليات ربط القضايا التي تناقشها المناظرات بالمبادرات الطلابية، إضافة إلى خطوات تصميم المبادرات وتنفيذها، بما يساهم في تحويل مخرجات التعلم إلى أثر مجتمعي مستدام.

المناظرات بوصفها مدخلاً للمشاركة المجتمعية

لا تنتهي القيمة التعليمية للمناظرات بانتهاء جلسة الحوار، بل تمتد إلى ما بعدها عندما يوظف الطلبة ما اكتسبوه من معرفة ومهارات في فهم واقعهم، والمشاركة في مناقشة القضايا التي تؤثر في مجتمعهم، واقتراح مبادرات تستجيب لاحتياجاته. فالمناظرات تساعد الطلبة على تحليل المشكلات، والاستماع إلى وجهات النظر المختلفة، وبناء المواقف القائمة على الأدلة، والعمل ضمن فريق، وهي جميعها كفايات تشكل أساس المشاركة المجتمعية المسؤولة.

وعندما يربط النادي بين القضايا التي يناقشها وبين واقع المؤسسة التعليمية أو المجتمع المحلي، تصبح المناظرات وسيلة لتعزيز الوعي، وتشجيع المبادرة، وبناء جسور التواصل مع مختلف فئات المجتمع، وهو ما يعزز دور المؤسسة التعليمية في إعداد مواطنين فاعلين.

إسهام المناظرات في تعزيز المشاركة المجتمعية

ما يتعلمه أعضاء النادي	كيف ينعكس على المجتمع
تحليل القضايا	فهم أعمق للتحديات المجتمعية
الحوار واحترام الاختلاف	تعزيز ثقافة التفاهم
التفكير النقدي	دعم اتخاذ قرارات واعية
العمل الجماعي	تنمية روح المبادرة والمسؤولية
التواصل	بناء علاقات إيجابية وشراكات مع المجتمع المحلي ومؤسساته

جدول رقم (19)

مجالات إسهام نادي المناظرات في المجتمع

تختلف صور المشاركة المجتمعية باختلاف طبيعة المؤسسة التعليمية واحتياجات المجتمع المحلي، إلا أن جميعها ينبغي أن تنطلق من رسالة النادي وأهدافه التربوية، وأن تحقق قيمة تعليمية لأعضائه إلى جانب أثرها المجتمعي.

ومن أبرز المجالات التي يمكن أن يسهم فيها النادي:

- نشر ثقافة الحوار داخل المدرسة أو الجامعة
 - تنظيم لقاءات ومناظرات عامة حول قضايا مجتمعية معاصرة
 - تصميم وتنفيذ المبادرات الطلابية ذات البعد المجتمعي
 - المشاركة في الفعاليات الوطنية والثقافية والتوعوية
 - التعاون والشراكة مع المؤسسات المحلية في برامج مشتركة تعزز الحوار والمواطنة
- ولا يشترط أن تكون المبادرات واسعة النطاق؛ فالمبادرات الصغيرة، إذا بنيت على احتياج حقيقي ونفذت بصورة جيدة، قد تحقق أثراً تربوياً ومجتمعياً يفوق كثيراً من الأنشطة الكبيرة

مجالات مشاركة نادي المناظرات

المجال	أمثلة على التطبيقات
المؤسسة التعليمية	جلسات حوار، مناظرات عامة، أسابيع ثقافية
المجتمع المحلي	لقاءات توعوية، حوارات مع مؤسسات المجتمع
الشباب	أنشطة مشتركة مع مدارس أو جامعات أخرى
القضايا العامة	مناقشة موضوعات مجتمعية في إطار تربوي
حلول تجريبية	تطوير مواضيع المناظرات العامة لمبادرات مجتمعية تطبق حلول على شكل تجريبي (pilot) وعلى نطاق صغير ولكن قابل للتعميم

جدول رقم (20)

صندوق معرفي: المشاركة المجتمعية امتداد للتعليم

تكتسب المبادرات المجتمعية قيمتها عندما تنطلق من موضوعات ناقشها الطلبة داخل النادي، أو من احتياجات رصدوها في محيطهم، فتتحول المناظرة من نشاط تعليمي إلى وسيلة لفهم الواقع والمساهمة في تطويره. وبذلك، يصبح التعلم أكثر ارتباطًا بالحياة اليومية، وتغدو المشاركة المجتمعية نتيجة طبيعية لعملية التعلم، وليست نشاطًا منفصلاً عنها. كما يصبح الطلبة فاعلين إيجابيين، لا متلقين سلبيين.

تصميم المبادرات المجتمعية

تمثل المبادرات المجتمعية التطبيق العملي لما يتعلمه أعضاء النادي من مهارات الحوار، وتحليل القضايا، والعمل الجماعي. وهي لا تهدف إلى استبدال أنشطة النادي الأساسية، بل إلى توسيع أثرها خارج حدود المؤسسة التعليمية.

ويبدأ تصميم المبادرة بتحديد قضية أو احتياج واقعي، ثم دراسة أبعاده، وتحديد الأهداف المرجوة، والفئة المستفيدة، والشركاء المحتملين، والموارد اللازمة، وآلية التنفيذ، مع مراعاة إمكانات المؤسسة التعليمية والأنظمة المعمول بها. ويستحسن أن تكون المبادرات قابلة للتنفيذ، ومحددة الأهداف، وأن تتضمن آلية بسيطة لمراجعة نتائجها والاستفادة من الدروس المستفادة في المبادرات اللاحقة.

خطوات تصميم المبادرة المجتمعية

الخطوة	الغاية
تحديد القضية	اختيار موضوع يرتبط باحتياجات المجتمع
تحديد الأهداف	توضيح النتائج المتوقعة
تحديد الشركاء	توسيع فرص النجاح والاستفادة من الخبرات
إعداد خطة التنفيذ	تنظيم المهام والموارد والجدول الزمني
تأمين الموارد المطلوبة	قد تتطلب المبادرة تكاليف مالية لشراء أدوات أو مستلزمات، وجب في هذه المرحلة توضيح كيفية الحصول عليها "تبرعات أو شراكات، أو من موازنة المدرسة"
مراجعة النتائج	التعلم من التجربة وتطوير المبادرات القادمة

جدول رقم (21)

بناء الشراكات المجتمعية

تمثل الشراكات المجتمعية أحد أهم الوسائل التي تمكن نادي المناظرات من توسيع أثره، وإثراء برامجه، وإتاحة فرص تعلم أكثر تنوعاً لأعضائه. ولا يقصد بالشراكة مجرد المشاركة في فعالية مشتركة. بل التعاون المنظم مع جهات تتقاطع أهدافها مع رسالة النادي في نشر ثقافة الحوار، وتنمية المشاركة، وخدمة المجتمع، وينبغي أن تستند الشراكات إلى أهداف ومسؤوليات واضحة، مثل توفير دعم معرفي وخبراتي أو توفير دعم مادي وأن تحترم رسالة المؤسسة التعليمية وأنظمتها، وأن تحدد مسؤوليات كل طرف بصورة شفافة، بما يضمن تحقيق منفعة متبادلة واستدامة التعاون.

ويمكن للنادي بناء شراكات مع المدارس والجامعات الأخرى، ومؤسسات المجتمع المدني، والمكتبات العامة، والمراكز الثقافية، والبلديات، والهيئات الشبابية، وغيرها من الجهات التي تساهم في تعزيز الحوار والمواطنة.

نماذج للشراكات المجتمعية

الشريك	أمثلة على مجالات التعاون
المؤسسات التعليمية	مناظرات وبرامج تدريبية مشتركة
مؤسسات المجتمع المدني	مبادرات توعوية وحوارات مجتمعية
المراكز الثقافية والمكتبات	لقاءات فكرية وفعاليات ثقافية
البلديات والمؤسسات المحلية	أنشطة مرتبطة بالقضايا المحلية
الجامعات	استضافة خبراء وتنظيم مناظرات مشتركة

جدول رقم (22)

ولا تقاس قيمة الشراكة بعدد الجهات المشاركة، وإنما بمدى إسهامها في تحقيق أهداف النادي، وإثراء خبرات الطلبة، وتعزيز أثر المؤسسة التعليمية في مجتمعها كما ويفضل أن تقوم الشراكات على أهداف واضحة وأدوار محددة تحقق قيمة مضافة لجميع الأطراف.

خطوات تصميم المبادرة المجتمعية: من الحوار إلى الأثر التطبيقي

مسار منهجي لتمكين أندية المناظرات من تحليل القضايا المجتمعية وتحويلها إلى مشروعات ملموسة تعزز قيم المواطنة والمسؤولية.



شكل رقم (6)

نشر ثقافة المواطنة الفاعلة داخل المؤسسة التعليمية

يمتد أثر نادي المناظرات إلى ما هو أبعد من أعضائه عندما يساهم في ترسيخ ثقافة المواطنة الصالحة والمشاركة الفاعلة. فالنادي لا يمثل فريقاً للمنافسات فحسب، بل يمكن أن يكون منصة تعزز الاحترام المتبادل، وتشجع النقاش الموضوعي، وتدعم مشاركة الطلبة في مناحي الحياة العامة داخل المؤسسة التعليمية وفي محيطها المجتمعي.

ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم جلسات حوار مفتوحة، ومناظرات عامة، واستضافة مختصين، وإشراك الطلبة في مناقشة القضايا التي تمس حياتهم الدراسية أو المجتمعية، بما يساهم في بناء بيئة تعليمية تقوم على الحوار، والتعاون، واحترام التنوع. كما يستطيع النادي دعم البرامج التي تنفذها المؤسسة التعليمية في مجالات المواطنة، والثقافة، والبيئة، والصحة، من خلال توظيف الحوار والمناظرات في رفع الوعي وتشجيع المشاركة الإيجابية، مع الحفاظ على الطابع التربوي لأنشطته.

صندوق معرفي: من الحوار إلى المبادرة

تحقق القيمة الحقيقية للمناظرات عندما يقود الحوار إلى فهم أعمق للقضايا، ويحفز الطلبة على التفكير في حلول عملية يمكن تنفيذها داخل المؤسسة التعليمية أو في المجتمع المحلي. فالمبادرة ليست بديلاً عن المناظرة، بل هي إحدى ثمارها عندما تتحول المعرفة إلى ممارسة والمسؤولية إلى عمل.

إرشادات للمشرف

عند توظيف نادي المناظرات في خدمة المجتمع، يوصى بما يأتي:

- اربط المبادرات بالقضايا التي ناقشها أعضاء النادي
- ابدأ بمشروعات صغيرة قابلة للتنفيذ والتطوير
- احرص على أن تحقق كل مبادرة قيمة تعليمية للأعضاء، إلى جانب أثرها المجتمعي
- اختر الشركاء الذين تتوافق أهدافهم مع رسالة المؤسسة التعليمية
- شجع الطلبة على قيادة المبادرات وتحمل مسؤولية تنفيذها
- وثق التجارب والدروس المستفادة للاستفادة منها في المبادرات اللاحقة
- احرص على توثيق أثر المبادرات المجتمعية ونشر قصص النجاح للاستفادة منها مستقبلاً

تطبيق داخل النادي، نشاط: من المناظرة إلى المبادرة

الهدف: مساعدة أعضاء النادي على تحويل إحدى القضايا التي ناقشوها إلى مبادرة مجتمعية قابلة للتنفيذ.

آلية التنفيذ:

1. يراجع الأعضاء القضايا التي تناولها النادي خلال الفصل الدراسي
2. يختارون قضية ترتبط باحتياج داخل المدرسة أو المجتمع المحلي
3. يحددون الهدف والفئة المستفيدة والشركاء المحتملين
4. يعدون خطة مبسطة للمبادرة تتضمن الأنشطة والجدول الزمني والمسؤوليات
5. تعرض الخطة، وتختار المبادرة الأكثر واقعية لتنفيذها خلال العام الدراسي
6. يوفر الموارد المعرفية والمادية لتنفيذ المبادرة
7. يتقسمون لمجموعات عمل تتولى كل منها قيادة جزئية من المبادرة، مثل التواصل والشراكات، الإعلان والترويج، الموازنة وغيرها

خلاصة الباب

أكد هذا الباب أن المشاركة المجتمعية تمثل امتدادًا طبيعيًا لرسالة نادي المناظرات، وأن قيمة النادي لا تقتصر على تنظيم جلسات الحوار، بل تشمل توظيف ما يكتسبه الطلبة من معارف ومهارات في خدمة المؤسسة التعليمية والمجتمع. كما تناول مجالات المشاركة، وتصميم المبادرات، وبناء الشراكات، ودور النادي في نشر ثقافة الحوار، بما يعزز المواطنة الفاعلة ويجعل المناظرات وسيلة للتعلم والعمل المجتمعي في آن واحد.

الباب السابع

جودة أندية المناظرات واستدامتها



الباب السابع

جودة أندية المناظرات واستدامتها

أهداف الباب

بنهاية هذا الباب، يتوقع أن يكون القارئ قادراً على:

- فهم مفهوم الجودة بوصفها ثقافة في إدارة نادي المناظرات
- تطبيق مبادئ التحسين المستمر في تخطيط النادي وإدارته
- توظيف أدوات المتابعة والتقييم في تطوير البرامج والأنشطة
- تعزيز استدامة النادي من خلال القيادة الطلابية وإدارة المعرفة
- استشراف فرص تطوير النادي في ضوء المتغيرات التربوية والتكنولوجية

تمهيد

تناول هذا الدليل في أبوابه السابقة الأسس التربوية للمناظرات، وآليات تأسيس نادي المناظرات وإدارته، وتصميم برامجه وأنشطته، وتوظيفها في تعزيز المشاركة المجتمعية. غير أن تحقيق الأثر المنشود لا يعتمد على تنفيذ الأنشطة أو المبادرات فحسب، بل يتطلب وجود ممارسات تضمن جودة الأداء، واستمرارية العمل، والقدرة على التطوير والتكيف مع احتياجات المؤسسة التعليمية وأعضائها.

ومن هذا المنطلق، تعد الجودة والاستدامة جزءاً أصيلاً من إدارة نادي المناظرات، وليست مرحلة منفصلة أو لاحقة لها؛ فالنادي الناجح هو الذي يراجع أدائه بانتظام، ويستفيد من التغذية الراجعة، ويبني قيادات طلابية جديدة، ويطور برامجه بما يحافظ على أثره واستمراره.

ويتناول هذا الباب مفهوم الجودة والاستدامة في أندية المناظرات، وأبرز الممارسات والأدوات التي تساعد على متابعة الأداء، وقياس النتائج، والتحسين المستمر، بما يعزز استدامة النادي ورسخته داخل المؤسسة التعليمية.

الجودة في إدارة نادي المناظرات

يقصد بالجودة في هذا الدليل قدرة النادي على تحقيق أهدافه التعليمية بكفاءة، من خلال برامج منظمة، وإدارة فاعلة، ومراجعة مستمرة، بما يساهم في تحقيق أثر ملموس في الطلبة والمؤسسة التعليمية.

ولا ترتبط الجودة بحجم الموارد المتاحة، وإنما بوضوح الرؤية، وارتباط الأنشطة بالخطوة، وفاعلية الإدارة، ومشاركة الطلبة، والقدرة على التعلم من الخبرة وتطوير الممارسات.

ولهذا، فإن النادي الذي يراجع أدائه بانتظام، ويستفيد من التغذية الراجعة، يعدل برامجه وفق احتياجات أعضائه، يكون أكثر قدرة على تحقيق أهدافه من نادٍ ينفذ أنشطة كثيرة دون مراجعة أو تطوير.

عناصر إدارة الجودة في نادي المناظرات

العنصر	مظاهر التطبيق
وضوح الرؤية	ارتباط الأنشطة برسالة النادي والمؤسسة التعليمية
التخطيط	وجود خطة سنوية واقعية
التنفيذ	تنوع البرامج وجودة تنظيمها
المشاركة	إسهام الطلبة في التخطيط والتنفيذ
الشراكات	مقدار الشراكات المجتمعية وعدد الأنشطة والمبادرات المجتمعية
المراجعة	الاستفادة من التغذية الراجعة والتحسين المستمر

جدول رقم (23)

المتابعة والتقييم والتحسين المستمر

تمثل المتابعة والتقييم جزءاً من دورة العمل في نادي المناظرات. وتهدف إلى معرفة مدى تحقيق الأهداف. وتحسين البرامج. وتعزيز نقاط القوة. ومعالجة التحديات. ولا يقتصر التقييم على قياس عدد الأنشطة أو المشاركين. بل يشمل أيضاً جودة التعلم. ومدى تحقيق الأنشطة لأهدافها. وأثرها في الطلبة والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي.

وتبدأ عملية المتابعة منذ مرحلة التخطيط. وتستمر أثناء التنفيذ. وتنتهي بمراجعة النتائج واستخلاص الدروس المستفادة. لتصبح أساساً لتطوير خطة العام التالي.

دورة التحسين المستمر

المرحلة	الغاية
التخطيط	تحديد الأهداف ومؤشرات الإنجاز
التنفيذ	تطبيق البرامج والأنشطة
المتابعة	رصد التقدم ومعالجة التحديات
التقييم	تحليل النتائج والتغذية الراجعة
التطوير	إدخال التحسينات على الخطط والبرامج

جدول رقم (24)

مؤشرات الأداء وقياس الأثر

يساعد استخدام مؤشرات أداء واضحة على متابعة تقدم النادي، وتحديد جوانب القوة وفرص التحسين، كما يتيح للمؤسسة التعليمية قياس الأثر الحقيقي لبرامج النادي، بعيداً عن الاكتفاء بعدد الفعاليات المنفذة. ولا يشترط أن تكون المؤشرات معقدة، بل يكفي أن تكون محددة، وقابلة للقياس، ومرتبطة بأهداف النادي، وأن تستخدم بصورة دورية في مراجعة الأداء.

أمثلة على مؤشرات الأداء

المجال	أمثلة على المؤشرات
المشاركة	عدد الأعضاء المنتظمين، نسبة الاستمرار
البرامج	تنفيذ الخطة السنوية، تنوع الأنشطة
التعلم	تطور مهارات الحوار والعمل الجماعي
المشاركة المجتمعية	عدد المبادرات والشراكات المنفذة
التطوير	التحسينات التي أُدخلت بناءً على نتائج التقييم

جدول رقم (25)

صندوق معرفي: الجودة عملية مستمرة

لا تعني الجودة الوصول إلى مستوى مثالي من الأداء، وإنما القدرة على مراجعة العمل بصورة منتظمة، والتعلم من التجربة، وإدخال تحسينات متدرجة تساهم في رفع كفاءة النادي عامًا بعد عام. ولهذا، فإن النادي الذي يتعلم من خبراته يحقق استدامة أكبر من النادي الذي يكرر أنشطته دون تطوير.

الاستدامة والقيادة الطلابية

تعد القيادة الطلابية أحد أهم مؤشرات نضج نادي المناظرات واستدامته، لأنها تعكس قدرة النادي على إعداد أجيال متعاقبة من الطلبة القادرين على تحمل المسؤولية، وتنظيم العمل، ونقل الخبرة إلى الأعضاء الجدد. فالنادي الذي يعتمد على مشرف واحد أو مجموعة محدودة من الطلبة يصبح أكثر عرضة للتراجع عند تغير الأشخاص أو تخرجهم.

ولهذا، ينبغي أن ينظر إلى القيادة الطلابية بوصفها عملية تربوية مستمرة، تبدأ بإتاحة الفرصة للأعضاء للمشاركة في التخطيط، وتنظيم الاجتماعات، وإدارة الأنشطة، وتمثيل النادي في الفعاليات المختلفة، ثم تدرج نحو تحمل مسؤوليات أكبر وفق قدراتهم وخبراتهم. وتساهم هذه الممارسة في بناء روح المبادرة، وتعزيز العمل الجماعي، وترسيخ ثقافة المسؤولية المشتركة، بما يضمن انتقال الخبرة من جيل إلى آخر داخل النادي.

وفي السياق نفسه، تمثل إدارة المعرفة والمأسسة أحد المرتكزات الأساسية لاستدامة العمل المؤسسي. فالخبرات التي يكتسبها النادي من خلال برامجه وأنشطته لا ينبغي أن تبقى مرتبطة بالأفراد، وإنما تتحول إلى معرفة مؤسسية تحفظ وتوثق وتتاح للأعضاء والمشرفين.

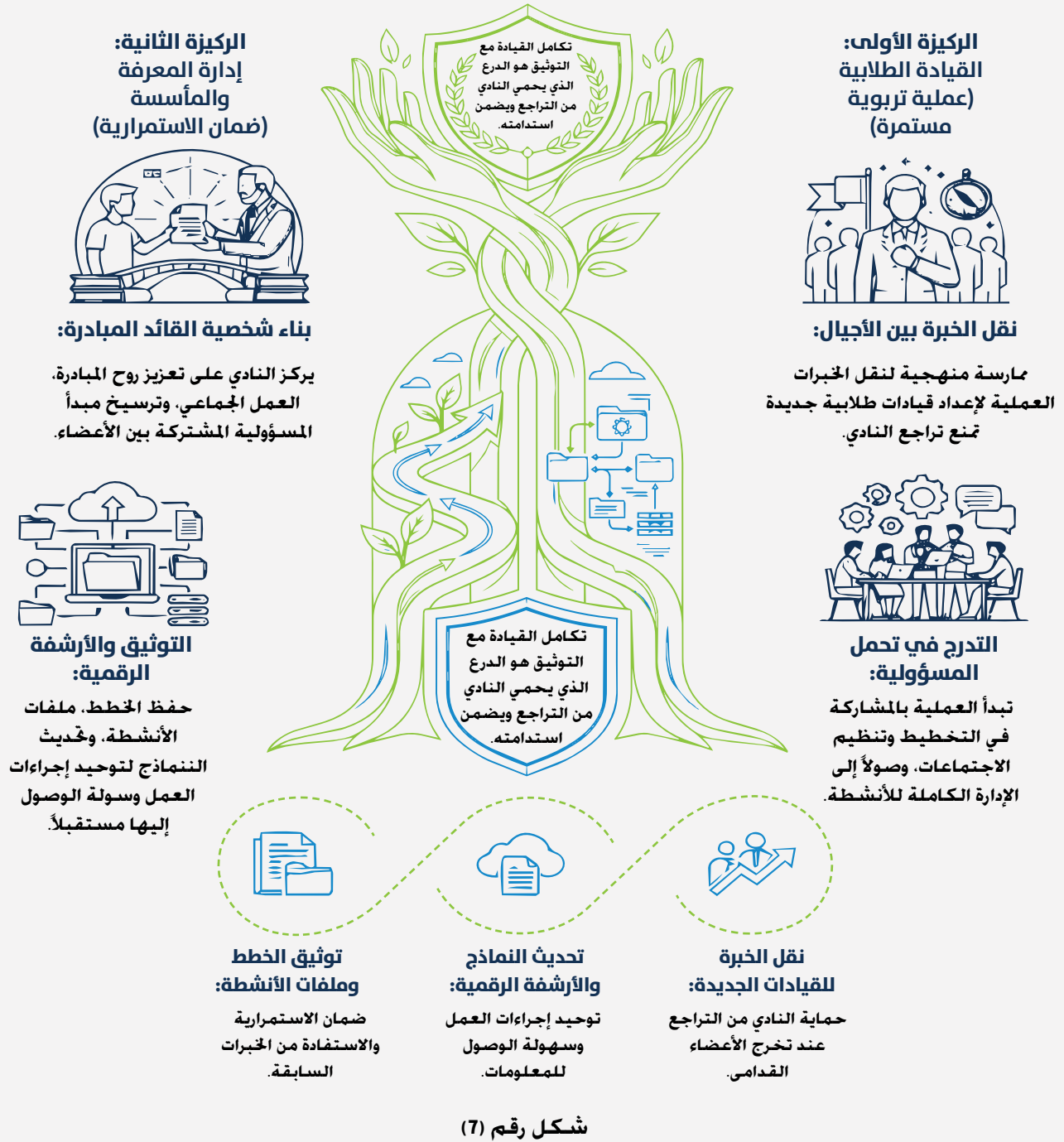
ويشمل ذلك الحفظ الورقي والإلكتروني للخطط السنوية وأدلة العمل ومحاضر الاجتماعات والتقارير والمواد التدريبية والنماذج والدروس المستفادة، بما يساهم في بناء ذاكرة مؤسسية تساعد على تطوير النادي وتقليل الاعتماد على الخبرة الفردية.

ممارسات تعزز استدامة المعرفة داخل النادي

الممارسة	الغاية
توثيق الخطط والبرامج	ضمان استمرارية العمل
إعداد ملفات للأنشطة والمبادرات	الاستفادة من الخبرات السابقة
تحديث النماذج والأدلة الداخلية	توحيد إجراءات العمل
أرشفة المواد رقمياً	سهولة الوصول إلى المعرفة
نقل الخبرة بين الأعضاء	إعداد قيادات طلابية جديدة

جدول رقم (26)

الاستدامة والقيادة الطلابية في نادي المناظرات: ركائز النجاح المستمر



استشراف مستقبل أندية المناظرات

تشهد المؤسسات التعليمية تغيرات متسارعة نتيجة التطور التكنولوجي، وتوسع التعلم الرقمي، والاهتمام المتزايد بتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين، وهو ما يفرض على أندية المناظرات مواكبة هذه التحولات، مع المحافظة على رسالتها التربوية.

ومن المتوقع أن تتوسع مجالات عمل الأندية خلال السنوات القادمة، لتشمل أشكالاً جديدة من التعلم التعاوني، والمناظرات الرقمية، والتبادل بين المؤسسات التعليمية، والاستفادة من أدوات الذكاء الاصطناعي في البحث، وتنظيم

المعرفة، وإعداد الأنشطة، مع الالتزام بمبادئ النزاهة الأكاديمية، والتحقق من المعلومات، وحماية الخصوصية. وفي الوقت نفسه، ستظل القيم التي تقوم عليها المناظرات، مثل التفكير النقدي والاحتكام إلى الأدلة واحترام التنوع والحوار المسؤول، هي الأساس الذي ينبغي المحافظة عليه مهما تغيرت الأدوات أو أساليب العمل. ولهذا، فإن تطوير النادي لا يعني تغيير هويته، وإنما تعزيز قدرته على الاستجابة للمتغيرات، والاستفادة من الفرص الجديدة، بما يخدم أهداف المؤسسة التعليمية ورسالتها.

صندوق معرفي: الاستدامة مسؤولية مؤسسية

تزداد فرص نجاح نادي المناظرات واستمراره عندما يصبح جزءًا من منظومة المؤسسة التعليمية، وتوزع مسؤولياته بين الإدارة، والمشرفين، والطلبة، وتوثق خبراته، وتراجع برامجه بصورة منتظمة. أما الاعتماد على المبادرات الفردية وحدها، فيجعل استمرارية النادي أكثر ارتباطًا بالأشخاص منها بالمؤسسة.

إرشادات للمشرف

لترسخ ثقافة الجودة والاستدامة داخل النادي، يوصى بما يأتي:

- اجعل المراجعة والتطوير جزءًا من دورة العمل السنوية
- استخدم مؤشرات أداء بسيطة وواضحة لمتابعة التقدم
- أشرك الطلبة في تقييم البرامج واقتراح التحسينات
- وثق الخبرات والمواد والنماذج بصورة منتظمة
- هيئ قيادات طلابية جديدة، ووزع المسؤوليات تدريجيًا
- استفد من التقنيات الرقمية في إدارة المعرفة، مع الالتزام بالنزاهة الأكاديمية وحماية البيانات

تطبيق داخل النادي، نشاط: المراجعة السنوية وخطة التطوير

الهدف: مراجعة أداء النادي في نهاية العام الدراسي، ووضع أولويات التطوير للعام التالي.

آلية التنفيذ:

1. تراجع أعضاء النادي الخطة السنوية والأنشطة المنفذة
2. يناقش المشاركون أبرز الإنجازات والتحديات
3. خلل نتائج أدوات المتابعة والتغذية الراجعة
4. حدد ثلاث مجالات رئيسة للتحسين في العام القادم
5. تدمج نتائج المراجعة في الخطة السنوية الجديدة للنادي

خلاصة الباب

أكد هذا الباب أن جودة أندية المناظرات واستدامتها تقوم على تبني ثقافة مؤسسية تجعل التخطيط، والمتابعة، والتقييم، والتحسين المستمر جزءًا من دورة العمل السنوية. كما أبرز أهمية بناء القيادات الطلابية، وإدارة المعرفة، والاستفادة من نتائج التقويم في تطوير البرامج، ومواكبة التحولات التربوية والتكنولوجية، بما يضمن استمرار النادي في أداء رسالته التعليمية والمجتمعية عبر الأجيال.

خاتمة الدليل

تُبنى ثقافة الحوار بمحاضرة، ولا تُكتسب مهارات التفكير النقدي بدرس نظري، وإنما تنمو بالممارسة، وبالإستماع، وبالتساؤل، وبالقدرة على النظر إلى القضية من أكثر من زاوية. ومن هنا، تأتي أندية المناظرات بوصفها بيئات تعليمية تمنح الطلبة فرصة التعلم من الاختلاف، وتحويل الحوار إلى وسيلة للفهم، والتعاون، والمبادرة، والمشاركة الإيجابية في المجتمع.

وانطلاقاً من هذه الرؤية، سعى هذا الدليل إلى تقديم إطار عملي متكامل يساعد المؤسسات التعليمية على تأسيس أندية المناظرات وإدارتها واستدامتها، من خلال الجمع بين الجوانب التربوية والتنظيمية والتطبيقية، وتوفير نماذج وأدوات عملية تدعم التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم. كما يقدم الدليل المناظرات بوصفها ممارسة تعليمية مستمرة، تتجاوز حدود التدريب أو المنافسة، وتساهم في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الحوار، والتفكير، والتعلم، والمشاركة.

ولا يقدم هذا الدليل نموذجاً جامداً أو وصفة موحدة، بل يطرح إطاراً مرناً يمكن تكييفه بما يتناسب مع طبيعة كل مؤسسة تعليمية، وخصائص طلبتها، وإمكاناتها، وأولوياتها. كما يدعو إلى تطوير الممارسات بصورة مستمرة، والاستفادة من التغذية الراجعة، وتبادل الخبرات، والابتكار في تصميم البرامج والأنشطة، بما يضمن أن تبقى أندية المناظرات بيئات تعليمية حيوية قادرة على التطور والاستجابة للمتغيرات.

ويؤكد الدليل أن نجاح نادي المناظرات لا يقاس بعدد المناظرات التي ينظمها، أو البطولات التي يشارك فيها، وإنما بقدرته على إحداث أثر تربوي مستدام في أعضائه ومؤسسته التعليمية، ويتجلى هذا الأثر عندما يصبح الحوار ممارسة يومية، والتفكير النقدي منهجاً في تحليل القضايا، والعمل الجماعي قيمة راسخة، والمبادرة المجتمعية امتداداً طبيعياً لما يتعلمه الطلبة داخل النادي. وعندها، تتحول المناظرات من نشاط طلابي إلى ثقافة تعليمية، ومن منصة لعرض الآراء إلى مساحة للتعلم المشترك، وبناء الثقة، وتحمل المسؤولية، وصناعة التغيير الإيجابي.

ويبقى هذا الدليل خطوة في مسار أوسع نحو ترسيخ ثقافة الحوار في المؤسسات التعليمية، ودعوة مفتوحة للمشرفين، والمعلمين، والقيادات الطلابية، وصناع القرار إلى الاستثمار في أندية المناظرات باعتبارها أدوات تربوية تساهم في إعداد أجيال أكثر وعياً، وقدرة على التفكير، واحتراماً للاختلاف، واستعداداً للمشاركة الفاعلة في بناء مجتمعاتها.

وعندما تتحول المناظرات من نشاط طلابي إلى ثقافة مؤسسية، ومن وسيلة لبناء الحجج إلى أداة لبناء الإنسان، ومن منصة للحوار إلى منطلق للمبادرات المجتمعية، يكون نادي المناظرات قد حقق رسالته، ويكون هذا الدليل قد أدى الغاية التي أعد من أجلها.

الملاحق والنماذج التطبيقية



الملاحق والنماذج التطبيقية

مقدمة

تمثل الملاحق والنماذج التطبيقية الجانب العملي لهذا الدليل، إذ تترجم المفاهيم والإجراءات الواردة في الأبواب السابقة إلى أدوات عمل جاهزة تساعد المؤسسات التعليمية على تأسيس أندية المناظرات وإدارتها وتطويرها بصورة منهجية.

وقد رُتبت النماذج ضمن خمسة ملاحق رئيسية وفق التسلسل الطبيعي لدورة حياة النادي، بدءًا من مرحلة التأسيس، مرورًا بالتخطيط والتنفيذ، ثم المتابعة والتقييم، وانتهاءً بالاستخدام المسؤول للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي. ويهدف هذا التنظيم إلى تسهيل الوصول إلى النماذج المناسبة في كل مرحلة، وتقليل التكرار، وتعزيز التكامل بين مختلف أدوات الإدارة.

ولا تُعد هذه النماذج إلزامية بصيغتها الحالية، وإنما تمثل أدوات استرشادية يمكن للمؤسسات التعليمية تكييفها بما يتناسب مع أنظمتها واحتياجاتها، مع المحافظة على الغرض الأساسي لكل نموذج. ويوصى بحفظ النماذج بعد استكمالها ضمن ملف النادي (ورقيًا أو إلكترونيًا)، والرجوع إليها بصورة دورية لدعم التخطيط، والتوثيق، والمتابعة، والتحسين المستمر.

كيفية استخدام الملاحق

الملاحق	يغطي المرحلة	متى يستخدم؟	النماذج التي يتضمنها
الملاحق الأول: نماذج تأسيس نادي المناظرات	تأسيس النادي واعتماده	عند إنشاء النادي لأول مرة أو إعادة تنظيمه	النماذج (4-1)
الملاحق الثاني: نماذج التخطيط والإدارة	التخطيط والإدارة الدورية	في بداية العام الدراسي وأثناء إدارة النادي	النماذج (5-10)
الملاحق الثالث: نماذج تنفيذ المناظرات والأنشطة	تنفيذ الأنشطة والمناظرات	قبل وأثناء وبعد تنفيذ الأنشطة والفعاليات	النماذج (11-14)
الملاحق الرابع: نماذج المتابعة والتقييم والتطوير	المتابعة والتقييم والتحسين	طوال العام الدراسي وبعد تنفيذ الأنشطة	النماذج (15-22)
الملاحق الخامس: نماذج الاستخدام المسؤول للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي	توظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي	عند استخدام الأدوات الرقمية أو تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أعمال النادي	النماذج (23-26)

جدول رقم (27)

لتحقيق أفضل استفادة من النماذج الواردة في هذا القسم، يوصى بما يأتي:

- اختيار النموذج الذي يتناسب مع مرحلة عمل النادي واحتياجاته
- تكييف النموذج بما ينسجم مع أنظمة المؤسسة التعليمية دون الإخلال بغرضه
- استكمال النماذج وتوثيقها وحفظها ضمن ملف النادي الورقي أو الإلكتروني
- مراجعة النماذج بصورة دورية والاستفادة من نتائج تطبيقها في تطوير أداء النادي
- اعتبار النماذج أدوات لتنظيم العمل وتحسين جودته، وليست غاية بحد ذاتها

الملحق الأول: نماذج تأسيس نادي المناظرة

يتضمن هذا الملحق مجموعة من النماذج الأساسية التي تساعد المؤسسة التعليمية على تأسيس نادي المناظرات بصورة منظمة، وتحديد مسؤولياته، ووضع الإطار التنظيمي الذي يستند إليه عمله.

نموذج (1): قائمة التحقق من جاهزية المؤسسة لتأسيس نادي المناظرات

الغرض

التأكد من استكمال المتطلبات الأساسية قبل اعتماد إنشاء نادي المناظرات.

يستخدم عند

التحضير لتأسيس النادي.

المسؤول

إدارة المؤسسة التعليمية بالتنسيق مع مشرف النادي.

طريقة الاستخدام:

1. مراجعة جميع البنود الواردة في القائمة
2. تحديد حالة كل بند
3. استكمال البنود غير المنجزة قبل اعتماد إنشاء النادي
4. حفظ القائمة ضمن ملف تأسيس النادي

النموذج:

المعيار	مكتمل	يحتاج متابعة	الملاحظات
اعتماد الإدارة لإنشاء النادي	☐	☐	
تعيين مشرف للنادي	☐	☐	
اعتماد اللائحة التنظيمية	☐	☐	
إعداد الخطة السنوية الأولية	☐	☐	
تحديد مكان الاجتماعات	☐	☐	
توفير الموارد الأساسية	☐	☐	
إعداد خطة لاستقطاب الأعضاء	☐	☐	
اعتماد نظام التوثيق والمتابعة	☐	☐	

إرشادات للتطبيق:

يفضل عدم الإعلان عن تأسيس النادي قبل استكمال المتطلبات الأساسية، لأن جودة مرحلة التأسيس تمثل الأساس الذي تبنى عليه استدامة النادي وتطور برامجه.

نموذج (2): قرار إنشاء نادي المناظرات

الغرض

اعتماد النادي بصورة رسمية داخل المؤسسة التعليمية.

يستخدم عند

إقرار تأسيس النادي.

المسؤول

مدير المدرسة أو رئيس المؤسسة التعليمية.

النموذج

اسم المؤسسة التعليمية:

رقم القرار:

التاريخ:

استناداً إلى رسالة المؤسسة التعليمية في تعزيز التعلم النشط، وتنمية مهارات التفكير النقدي والحوار المسؤول لدى الطلبة، يقرر ما يأتي:

1. إنشاء نادي المناظرات ضمن الأنشطة والأنشطة الطلابية
2. تعيين مشرف للنادي
3. اعتماد اللائحة التنظيمية للنادي
4. اعتماد الخطة التشغيلية للعام الدراسي
5. تكليف الجهات ذات العلاقة بتقديم الدعم اللازم لبدء أعمال النادي

اسم المدير / المسؤول:

التوقيع:

الختم الرسمي

إرشادات للتطبيق

يحفظ القرار ضمن السجل الإداري للمؤسسة، وتزود نسخة منه لمشرف النادي لاعتمادها ضمن ملف النادي.

نموذج (3): اللائحة التنظيمية لنادي المناظرات

الغرض

تنظيم عمل النادي وتحديد حقوق الأعضاء وواجباتهم وآليات الإدارة.

يستخدم عند

تأسيس النادي، ويُراجع دوريًا.

المسؤول

مشرف النادي بالتنسيق مع إدارة المؤسسة.

الهيكل المقترح

المادة	الموضوع
الأولى	اسم النادي
الثانية	الرؤية والرسالة
الثالثة	الهوية البصرية
الرابعة	الأهداف
الخامسة	العضوية
السادسة	إدارة النادي
السابعة	الاجتماعات
الثامنة	اللجان وفرق العمل
التاسعة	حقوق وواجبات الأعضاء
العاشر	نطاق عمل النادي
الحادية عشرة	إنهاء العضوية
الثانية عشرة	أحكام عامة

إرشادات للتطبيق

- تتعتمد اللائحة من إدارة المؤسسة التعليمية قبل بدء العمل
- يطلع جميع أعضاء النادي على اللائحة عند انضمامهم
- تراجع اللائحة مرة واحدة على الأقل في كل عام دراسي، أو عند الحاجة لإجراء تعديلات تنظيمية
- يراعى توافقها مع الأنظمة واللوائح المعتمدة في المؤسسة التعليمية

نموذج (4): استمارة تسجيل عضو جديد

الغرض

توثيق بيانات الأعضاء الجدد والتعرف إلى اهتماماتهم وخبراتهم.

يستخدم عند

الانضمام إلى النادي.

المسؤول

مشرف النادي أو اللجنة التنفيذية.

النموذج

الاسم

الصف / المستوى الدراسي

وسيلة التواصل

الاهتمامات

هل سبق لك المشاركة في مناظرات؟

☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة نعم، يرجى توضيح طبيعة الخبرة:

.....

لماذا ترغب في الانضمام إلى النادي؟

.....

توقيع العضو

إرشادات للتطبيق

تستخدم هذه الاستمارة في تكوين قاعدة بيانات لأعضاء النادي. وتساعد في توزيع الأدوار والبرامج بما يتناسب مع اهتماماتهم وخبراتهم.

الملحق الثاني: نماذج التخطيط والإدارة

يضم هذا الملحق النماذج التي تساعد مشرف نادي المناظرات واللجنة التنفيذية على تخطيط أعمال النادي، وتنظيمها، ومتابعة تنفيذها خلال العام الدراسي. وقد روعي أن تكون النماذج بسيطة، وعملية، وقابلة للتطوير وفق طبيعة المؤسسة التعليمية.

نموذج (5): الخطة التشغيلية السنوية لنادي المناظرات

الغرض

تنظيم برامج النادي وأنشطته خلال العام الدراسي وربطها بأهدافه.

يستخدم عند

بداية كل عام دراسي، ويحدث عند الحاجة.

المسؤول

مشرف النادي بالتعاون مع اللجنة التنفيذية.

طريقة الاستخدام

1. مراجعة أهداف النادي ولأئحته الداخلية "نموذج رقم 3"
2. تحديد البرامج والأنشطة الرئيسة
3. توزيع الأنشطة على أشهر العام
4. تحديد المسؤوليات ومؤشرات النجاح
5. اعتماد الخطة من إدارة المؤسسة التعليمية

النموذج

النشاط	الهدف	المسؤول	الفترة الزمنية	الموارد المطلوبة	مؤشر النجاح

إرشادات للتطبيق

ينبغي أن تتضمن الخطة برامج متنوعة تشمل التدريب والمناظرات والأنشطة الحوارية والمبادرات المجتمعية وأعمال المتابعة والتقييم مع مراعاة التقويم الأكاديمي للمؤسسة.

نموذج (6): الخطة التنفيذية للنشاط/المبادرة

الغرض

تنظيم تنفيذ أي نشاط أو فعالية ينظمها النادي.

يستخدم عند

قبل تنفيذ أي نشاط.

المسؤول

قائد النشاط أو اللجنة المنظمة.

النموذج

اسم النشاط:

الهدف/الاهداف:

وصف المشكلة:

الفئة المستهدفة:

مكان التنفيذ:

التاريخ والوقت:

فريق التنفيذ:

الموارد المطلوبة:

الشركاء ودورهم (إن وجدوا):

آلية وخطة التنفيذ:

آلية المتابعة والتقييم:

إرشادات للتطبيق

يفضل إعداد هذه الخطة قبل موعد النشاط بوقت كافٍ، ومراجعتها مع فريق التنفيذ لضمان وضوح الأدوار وتوافر المتطلبات.

نموذج (7): متابعة تنفيذ الخطة السنوية

الغرض

متابعة مدى تنفيذ الخطة التشغيلية ورصد التقدم في إنجاز الأنشطة.

يستخدم عند

بصورة دورية (شهرياً أو فصلياً).

المسؤول

مشرف النادي.

النموذج

النشاط	موعد التنفيذ	تم التنفيذ	نسبة الإجاز	الملاحظات
		☐		
		☐		
		☐		
		☐		

إرشادات للتطبيق

تساعد هذه الأداة في اكتشاف التأخير أو التحديات مبكراً، وتيسير تعديل الخطة قبل نهاية العام الدراسي.

نموذج (8): التقويم السنوي للنادي

الغرض

توزيع برامج وأنشطة النادي على مدار العام الدراسي.

يستخدم عند

إعداد الخطة السنوية.

المسؤول

مشرف النادي.

النموذج

الشهر	النشاط الرئيس	المسؤول	ملاحظات
سبتمبر			
أكتوبر			
نوفمبر			
ديسمبر			
يناير			
فبراير			
مارس			
أبريل			
مايو			
يونيو			

إرشادات للتطبيق

يراعى عند إعداد التقويم مواعيد الاختبارات والعطل الرسمية والأنشطة المؤسسية مع ترك مساحة لإضافة الأنشطة الطارئة عند الحاجة.

نموذج (9): برنامج اجتماع نادي المناظرات

الغرض

تنظيم اجتماعات النادي وضمان الاستفادة القصوى من وقت الاجتماع.

يستخدم عند

كل اجتماع دوري.

المسؤول

رئيس الاجتماع أو مشرف النادي.

النموذج

البند	الزمن المقترح
الترحيب واعتماد جدول الأعمال	5 دقائق
متابعة القرارات السابقة	10 دقائق
النشاط الرئيس	40 دقيقة
التخطيط للأنشطة القادمة	15 دقيقة
التغذية الراجعة والختام	10 دقائق

إرشادات للتطبيق

يفضل إرسال جدول الأعمال للأعضاء قبل الاجتماع. والالتزام بالوقت المخصص لكل بند. مع تدوين القرارات التي تتطلب متابعة لاحقة.

نموذج (10): محضر اجتماع نادي المناظرات

الغرض

توثيق الاجتماعات والقرارات والمهام المتفق عليها.

يستخدم عند

بعد كل اجتماع.

المسؤول

أمين سر النادي أو الشخص المكلف بالتوثيق.

النموذج

التاريخ:

المكان:

الحضور:

المعتذرون:

جدول الأعمال

1.

2.

3.

أبرز القرارات

1.

2.

3.

المهام

المهمة	المسؤول	موعد الإنجاز

موعد الاجتماع القادم

إرشادات للتطبيق

يحفظ المحضر ضمن سجل النادي، ويستخدم في متابعة تنفيذ القرارات خلال الاجتماع التالي.

الملاحق الثالث: نماذج تنفيذ المناظرات والأنشطة

يضم هذا الملحق مجموعة من النماذج التي تساعد على تنظيم الأنشطة اليومية لنادي المناظرات، وتوثيقها، ومتابعة تنفيذها، والاستفادة من نتائجها في تحسين الأداء. ويمكن استخدام هذه النماذج في المناظرات التدريبية، والأنشطة الحوارية، والورش، والفعاليات المشتركة.

نموذج (11): خطة إدارة المناظرة

الغرض

تنظيم الجوانب الإدارية والتنظيمية للمناظرة قبل تنفيذها.

يستخدم عند

التحضير لأي مناظرة داخلية أو عامة.

المسؤول

مشرف النادي أو منسق النشاط.

طريقة الاستخدام

1. مراجعة جميع المهام قبل موعد المناظرة.
2. توزيع المسؤوليات بين أعضاء فريق التنظيم.
3. التأكد من استكمال جميع الترتيبات قبل بدء النشاط.

النموذج

المهمة	المسؤول	تم التنفيذ
اعتماد المقولة		☐
جهيز القاعة		☐
إعداد جدول المناظرة		☐
خديد لجنة التنظيم وتقسيم الأدوار		☐
استقبال المشاركين		☐
إدارة الوقت		☐
التوثيق والتصوير والنشر		☐
جلسة التغذية الراجعة		☐

إرشادات للتطبيق

هذه الأداة مخصصة لإدارة النشاط وتنظيمه. وليست بديلاً عن نموذج إدارة المناظرة أو بطاقة التحكيم المستخدمة أثناء الجلسة.

نموذج (12): خطة تنظيم فعالية حوارية (مسابقات مناظرات ومناظرة عامة)

الغرض

التخطيط المسبق للمناظرات الداخلية، أو المسابقات بين المدارس، أو المناظرات العامة، بما يضمن حسن التنظيم وتوزيع المسؤوليات

يستخدم عند

قبل تنفيذ أي فعالية حوارية ينظمها النادي.

المسؤول

مشرف النادي أو اللجنة المنظمة.

النموذج

نوع الفعالية:

☐ مناظرة داخلية ☐ مسابقة مناظرات بين المدارس ☐ مناظرة عامة

عنوان الفعالية: تاريخ التنفيذ:

البند	تم
تحديد الهدف من الفعالية	☐
اعتماد القضية أو المقولة	☐
تحديد المشاركين أو الفرق	☐
إعداد البرنامج الزمني	☐
تجهيز مكان التنفيذ	☐
تعيين مدير الجلسة	☐
تعيين ضابط الوقت	☐
اختيار لجنة التحكيم (عند الحاجة)	☐
التنسيق مع الجهات الشريكة (عند الحاجة)	☐
إعداد الدعوات والإعلان	☐
إعداد خطة التوثيق	☐
تجهيز أدوات التغذية الراجعة	☐

ملاحظات:

إرشادات للتطبيق

يمكن تعديل بنود النموذج بما يتناسب مع طبيعة الفعالية وحجمها، ويراعى في المناظرات العامة التي لا تهدف إلى إعلان فريق فائز الاكتفاء بمدير الجلسة وضابط الوقت، مع استخدام لجنة تحكيم عند الحاجة فقط.

نموذج (13): سجل أنشطة نادي المناظرات

الغرض

توثيق جميع الأنشطة التي ينفذها النادي خلال العام الدراسي.

يستخدم عند

بعد تنفيذ كل نشاط.

المسؤول

مشرف النادي أو أمين السر.

النموذج

التاريخ	اسم النشاط	عدد المشاركين	أبرز النتائج	ملاحظات

إرشادات للتطبيق

يساعد السجل في إعداد التقرير السنوي للنادي. كما يعد مرجعاً لتقييم تنوع الأنشطة ومدى الالتزام بالخطة السنوية.

نموذج (14): خطة المبادرة المجتمعية

الغرض

التخطيط للمبادرات المجتمعية التي ينفذها أعضاء نادي المناظرات استجابةً للقضايا التي ناقشوها داخل النادي أو للاحتياجات التي رصدوها في مجتمعهم المحلي. بما يساهم في تحويل الحوار إلى مشاركة مجتمعية فاعلة.

يستخدم عند

عند التخطيط واثناء وبعد تنفيذ أي مبادرة مجتمعية.

المسؤول

قائد المبادرة بالتعاون مع مشرف النادي وفريق المبادرة.

النموذج

اسم المبادرة:

القضية أو موضوع المناظرة الذي انطلقت منه المبادرة:

وصف مختصر للمشكلة أو الاحتياج المجتمعي:

الهدف العام للمبادرة:

الفئة المستهدفة:

الشركاء المحتملون:

خطة العمل

النشاط	الهدف من النشاط	الخرجات المتوقعة	مكان التنفيذ	الإطار الزمني	المسؤول	الموارد المطلوبة	مؤشرات القياس	ملاحظات

إرشادات للتطبيق

- تنطلق المبادرة من قضية ناقشها أعضاء النادي أو من احتياج مجتمعي تم رصده بصورة واضحة.
- يفضل أن تكون الأنشطة مترابطة وتساهم مجتمعة في تحقيق الهدف العام للمبادرة.
- يمكن تنفيذ المبادرة بالشراكة مع المدرسة أو الجامعة أو مؤسسات المجتمع المحلي أو الجهات ذات العلاقة. وفق الأنظمة والتعليمات المعمول بها.
- يراعى توزيع المسؤوليات بين أعضاء الفريق بما يعزز القيادة الطلابية والعمل التعاوني.
- تستخدم **الخرجات المتوقعة** لتحديد ما ستننتجه المبادرة من أنشطة أو منتجات. بينما تستخدم **مؤشرات القياس** لتقييم مدى نجاح التنفيذ وتحقيق الأهداف.
- بعد الانتهاء من التنفيذ. يستكمل نموذج متابعة تنفيذ المبادرات المجتمعية لتوثيق النتائج والدروس المستفادة.

الملحق الرابع: نماذج المتابعة والتقييم والتطوير

يهدف هذا الملحق إلى مساعدة المؤسسة التعليمية ومشرف نادي المناظرات على متابعة تنفيذ الخطط، وقياس أثر الأنشطة، وتقييم أداء النادي بصورة منتظمة، بما يدعم ثقافة التحسين المستمر ويعزز استدامة النادي. وقد روعي أن تكون النماذج مختصرة وسهلة التطبيق، بحيث تركز على المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات وتطوير الأداء، دون أن تشكل عبئاً إدارياً على المشرف أو أعضاء النادي.

نموذج (15): استمارة تقييم النشاط

الغرض

تقييم جودة تنفيذ الأنشطة والفعاليات بهدف تحسينها مستقبلاً.

يستخدم عند

بعد كل نشاط أو فعالية.

المسؤول

مشرف النادي بالتعاون مع المشاركين.

النموذج

ضع علامة (✓) أمام التقدير المناسب.

المعيار	ممتاز	جيد	يحتاج تطوير
وضوح أهداف النشاط	☐	☐	☐
تنظيم النشاط	☐	☐	☐
مشاركة الأعضاء	☐	☐	☐
إدارة الوقت	☐	☐	☐
تحقيق أهداف النشاط	☐	☐	☐
الاستفادة العامة	☐	☐	☐

أبرز نقاط القوة

الجوانب التي تحتاج إلى تطوير

إرشادات للتطبيق

يفضل تعبئة هذه الاستمارة مباشرة بعد انتهاء النشاط، لضمان دقة الملاحظات والاستفادة منها في التخطيط للأنشطة اللاحقة.

نموذج (16): استمارة التغذية الراجعة للمشاركين

الغرض

التعرف إلى آراء المشاركين ومقترحاتهم لتطوير برامج النادي.

يستخدم عند

بعد الأنشطة الرئيسية أو في نهاية كل فصل دراسي.

المسؤول

مشرف النادي.

النموذج

يرجى تقييم العبارات الآتية:

العبارة	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق
استفدت من النشاط	☐	☐	☐
كانت إدارة النشاط جيدة	☐	☐	☐
أتيحت لي فرصة للمشاركة	☐	☐	☐
أرغب في المشاركة في أنشطة مشابهة	☐	☐	☐

ما أكثر ما أعجبك في النشاط؟

.....

ما الذي تقترح تطويره؟

.....

إرشادات للتطبيق

ينصح بجمع التغذية الراجعة بصورة دورية. وخليها عند إعداد خطة النادي أو مراجعة برامجه.

نموذج (17): متابعة مؤشرات أداء نادي المناظرات

الغرض

متابعة أداء النادي خلال العام الدراسي في ضوء مؤشرات محددة.

يستخدم عند

مرة واحدة على الأقل في كل فصل دراسي.

المسؤول

مشرف النادي بالتعاون مع إدارة المؤسسة.

النموذج

المجال	المؤشر	المستهدف	المتحقق	الملاحظات
العضوية	عدد الأعضاء المنتظمين			
البرامج	الأنشطة المنفذة			
المشاركة	متوسط الحضور			
التدريب	الورش المنفذة			
المجتمع	المبادرات والشراكات			

إرشادات للتطبيق

يراعى اختيار مؤشرات تتناسب مع حجم النادي وأهدافه. واستخدام النتائج في تطوير الخطة السنوية.

نموذج (18): قائمة التحقق السنوية للمشرف

الغرض

مراجعة مدى استكمال الجوانب التنظيمية والإدارية للنادي.

يستخدم عند

نهاية كل عام دراسي أو عند إعداد خطة العام التالي.

المسؤول

مشرف النادي.

النموذج

البند	نعم	لا	ملاحظات
تحديث الخطة السنوية	☐	☐	
تنفيذ الاجتماعات الدورية	☐	☐	
توثيق الأنشطة	☐	☐	
حفظ محاضر الاجتماعات	☐	☐	
متابعة تنفيذ المبادرات	☐	☐	
تنفيذ أعمال التقييم	☐	☐	
إعداد التقرير السنوي	☐	☐	
تحديث قاعدة بيانات الأعضاء	☐	☐	

إرشادات للتطبيق

تمثل هذه القائمة أداة للمراجعة الذاتية، وتساعد على اكتشاف الجوانب التي تحتاج إلى تطوير قبل بدء العام الدراسي الجديد.

نموذج (19): التقرير السنوي لنادي المناظرات

الغرض

توثيق أعمال النادي ونتائجها خلال العام الدراسي.

يستخدم عند

نهاية كل عام دراسي.

المسؤول

مشرف النادي.

النموذج

اسم المؤسسة التعليمية

العام الدراسي

أولاً: نبذة عن النادي

.....

ثانياً: أبرز الأنشطة المنفذة

.....

ثالثاً: الإنجازات

.....

رابعاً: المبادرات والشراقات

.....

خامساً: أبرز التحديات

.....

سادساً: الدروس المستفادة

.....

سابعاً: أولويات التطوير للعام القادم

.....

إرشادات للتطبيق

يعتمد التقرير على سجلات النادي ومحاضر الاجتماعات وتقارير الأنشطة. ويستخدم في إعداد الخطة السنوية اللاحقة.

نموذج (20): خطة التحسين المستمر

الغرض

حويل نتائج المتابعة والتقييم إلى إجراءات تطوير عملية.

يستخدم عند

بعد إعداد التقرير السنوي أو تنفيذ عملية تقييم شاملة.

المسؤول

مشرف النادي واللجنة التنفيذية.

النموذج

مؤشر النجاح	موعد التنفيذ	المسؤول	الإجراء المقترح	مجال التحسين

إرشادات للتطبيق

يفضل أن يقتصر عدد مجالات التحسين على عدد محدود من الأولويات. حتى تكون الخطة واقعية وقابلة للتنفيذ.

نموذج (21): تقييم رضا أعضاء النادي

الغرض

قياس مستوى رضا أعضاء النادي عن البرامج والأنشطة والإدارة.

يستخدم عند

مرة واحدة في نهاية العام الدراسي.

المسؤول

مشرف النادي.

النموذج

ضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة.

العبارة	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق
أشعر بأن النادي يحقق أهدافه	☐	☐	☐
أتيحت لي فرص مناسبة للمشاركة	☐	☐	☐
البرامج والأنشطة متنوعة ومفيدة	☐	☐	☐
التواصل داخل النادي فعال	☐	☐	☐
أرغب في الاستمرار بعضوية النادي	☐	☐	☐

أبرز المقترحات لتطوير النادي

.....

إرشادات للتطبيق

تستخدم النتائج في مراجعة الخطة السنوية وتطوير البرامج. مع مراعاة سرية الاستجابات وتشجيع الأعضاء على إبداء آرائهم بحرية.

- بعد الانتهاء من التنفيذ، يستكمل نموذج متابعة تنفيذ المبادرات المجتمعية لتوثيق النتائج والدروس المستفادة.

نموذج (22): سجل تطور عضو نادي المناظرات

الغرض

متابعة تطور أداء أعضاء النادي خلال العام الدراسي، بما يساعد على توجيه التدريب وتقديم التغذية الراجعة، ودعم التحسين المستمر

يستخدم عند

مرتين على الأقل خلال كل فصل دراسي، أو بعد استكمال مجموعة من الأنشطة التدريبية والمناظرات.

المسؤول

مشرف النادي، بالتعاون مع العضو عند الحاجة.

النموذج

اسم العضو:

الصف / المستوى الدراسي:

المهارة	التقييم الأول	التقييم الثاني	التقييم الثالث	ملاحظات
بناء الحجة	☐ ممتاز ☐ جيد ☐ يحتاج تطوير	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	
استخدام الأدلة	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	
التفنيد	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	
التفكير النقدي	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	
الإلقاء والتواصل	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	
إدارة الوقت	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	
العمل الجماعي	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	
الالتزام والمشاركة	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	

التوصيات:

.....

إرشادات للتطبيق

يفضل استخدام هذا السجل بصورة تراكمية لمتابعة تطور أداء العضو مقارنة بأدائه السابق، والاستفادة من نتائجه في توجيه التدريب وتقديم التغذية الراجعة، دون استخدامه للمقارنة بين أعضاء النادي.

الملاحق الخامس: نماذج الاستخدام المسؤول للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي

مقدمة

أصبحت التقنيات الرقمية وأدوات الذكاء الاصطناعي جزءاً من البيئة التعليمية المعاصرة. وأصبح بإمكان الطلبة الاستفادة منها في البحث، وتنظيم المعرفة، وإعداد العروض، وتوليد الأفكار، وتحليل المعلومات. وفي المقابل، تفرض هذه الأدوات تحديات تتعلق بدقة المعلومات، والنزاهة الأكاديمية، والخصوصية، والاعتماد المفرط على التقنية. ومن هذا المنطلق، يقدم هذا الملحق مجموعة من النماذج والإرشادات التي تساعد أندية المناظرات على توظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي بصورة مسؤولة، بما يعزز التعلم ويحافظ على القيم التربوية التي يقوم عليها هذا الدليل.

مبادئ الاستخدام المسؤول

ينبغي أن يسترشد أعضاء النادي والمشرفون بالمبادئ الآتية:

- استخدام التكنولوجيا وسيلة لدعم التعلم، لا بديلاً عن التفكير والتحليل الشخصي
- التحقق من المعلومات قبل استخدامها في المناظرات أو الأنشطة
- احترام حقوق الملكية الفكرية والإشارة إلى المصادر عند الاقتباس
- الالتزام بسياسات المؤسسة التعليمية المتعلقة باستخدام التقنيات الرقمية
- حماية البيانات الشخصية وعدم مشاركة المعلومات الحساسة عبر المنصات الرقمية
- الإفصاح عن استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي عندما يكون لذلك أثر في إعداد المواد أو الأنشطة

نموذج (23): قائمة التحقق من الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي

الغرض

مراجعة مدى الالتزام بالممارسات المسؤولة عند استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي.

يستخدم عند

إعداد المناظرات أو المواد التعليمية أو المبادرات.

المسؤول

الطالب أو فريق المناظرة، ويراجعها المشرف عند الحاجة.

النموذج

السؤال	نعم	لا
هل حققت من صحة المعلومات؟	☐	☐
هل استخدمت مصادر موثوقة للتحقق؟	☐	☐
هل راجعت النص قبل استخدامه؟	☐	☐
هل حافظت على الصياغة الشخصية؟	☐	☐
هل التزمت بسياسات النزاهة الأكاديمية؟	☐	☐
هل تجنب إدخال بيانات شخصية أو حساسة؟	☐	☐

إرشادات للتطبيق

لا تعد هذه القائمة أداة رقابية، وإنما وسيلة لمساعدة الطلبة على تبني ممارسات مسؤولة عند استخدام التقنيات الحديثة.

نموذج (24): سجل استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي

الغرض

توثيق استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في إعداد الأنشطة أو المناظرات عند الحاجة.

يستخدم عند

المشروعات أو الأنشطة التي استخدمت فيها أدوات الذكاء الاصطناعي بصورة مؤثرة.

المسؤول

عضو النادي أو الفريق.

النموذج

النشاط	الأداة المستخدمة	الغرض من الاستخدام	كيف تم التحقق من النتائج؟

إرشادات للتطبيق

لا يستخدم هذا السجل لتقييد استخدام التكنولوجيا. وإنما لتعزيز الشفافية وتشجيع الممارسات المسؤولة.

نموذج (25): تقييم جودة المصادر

الغرض

مساعدة أعضاء النادي على تقييم موثوقية المعلومات قبل استخدامها.

يستخدم عند

جمع الأدلة وبناء الحجج.

المسؤول

أعضاء الفريق.

النموذج

المعيار	نعم	لا
المصدر معروف وموثوق	☐	☐
تاريخ النشر مناسب	☐	☐
توجد أدلة أو بيانات داعمة	☐	☐
يمكن التحقق من المعلومات	☐	☐
لا يظهر تحيز واضح	☐	☐

إرشادات للتطبيق

يفضل استخدام هذه الأداة مع المصادر الرقمية، خاصة عند إعداد المناظرات التي تتناول قضايا معاصرة.

نموذج (26): ميثاق الاستخدام المسؤول للتكنولوجيا

الغرض

تأكيد التزام أعضاء النادي بالممارسات الأخلاقية عند استخدام التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.

يستخدم عند

انضمام الأعضاء إلى النادي أو بداية كل عام دراسي.

نص الميثاق

أتعهد أنا عضو نادي المناظرات بأن:

أستخدم التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي بما يدعم تعلمي وتطوري

أتحقق من المعلومات قبل استخدامها

أحترم حقوق الملكية الفكرية

لا أقدم أعمالاً مولدة آلياً على أنها جهدي الشخصي دون إفصاح

أحافظ على خصوصية الآخرين وبياناتهم

ألتزم بالقيم الأخلاقية وسياسات المؤسسة التعليمية

اسم العضو

التوقيع

التاريخ

إرشادات للمشرف

عند توظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي داخل النادي. يوصى بما يأتي:

- ناقش مع الأعضاء مزايا هذه الأدوات وحدودها
- شجع استخدام المصادر العلمية والمؤسسية الموثوقة
- ركز على مهارات التحقق والتحليل أكثر من سرعة الوصول إلى المعلومات
- اجعل الإفصاح عن استخدام الذكاء الاصطناعي جزءاً من ثقافة النادي
- راقب جودة المخرجات، لا مجرد استخدام التقنية
- حدث سياسات النادي بما ينسجم مع تطور الأدوات الرقمية

قائمة المراجع والأدلة

ملاحظة منهجية: استند هذا الدليل إلى مزيج من الأدلة التدريبية المتخصصة في المناظرات، والأدبيات التربوية، والتقارير الدولية المتعلقة بالتعلم النشط، والتفكير النقدي، والمواطنة، ومهارات القرن الحادي والعشرين، وجودة الأنشطة الطلابية، وأخلاقيات استخدام الذكاء الاصطناعي في التعليم. وقد جرى توظيف هذه المراجع في بناء الإطار المفاهيمي والمنهجي للدليل، مع إعادة صياغة المحتوى وتكييفه بما يتناسب مع واقع المؤسسات التعليمية الفلسطينية واحتياجاتها.

أولاً: المراجع العربية

- جمعية فلسطينيات. (د.ت.). دليل المدرسين/ات: المادة المرجعية للمناظرة. رام الله، فلسطين.
- مؤسسة أنا ليند، والمجلس الثقافي البريطاني. (د.ت.). دليل تدريب المتناظرين (النسخة الكاملة): برنامج صوت شباب المتوسط (Young Mediterranean Voices).

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom. Washington, DC: George Washington University.
- Council of Europe. (2016). Competences for Democratic Culture: Living Together as Equals in Culturally Diverse Democratic Societies. Strasbourg: Council of Europe.
- Council of Europe. (2018). Reference Framework of Competences for Democratic Culture. Strasbourg: Council of Europe.
- Freeley, A. J., & Steinberg, D. L. (2014). Argumentation and Debate: Critical Thinking for Reasoned Decision Making (13th ed.). Boston: Wadsworth Cengage Learning.
- Inch, E. S., Warnick, B., & Endres, D. (2018). Critical Thinking and Communication: The Use of Reason in Argument (8th ed.). Routledge.
- International Debate Education Association (IDEA). (2004). The Debatatabase Book (3rd ed.). Amsterdam: IDEA.
- International Debate Education Association (IDEA). (2006). Snider, A., & Schnurer, M. Many Sides: Debate Across the Curriculum. Amsterdam: IDEA.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). The Future of Education and Skills 2030. Paris: OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). OECD Learning Compass 2030. Paris: OECD Publishing.
- Partnership for 21st Century Learning (P21). (2019). Framework for 21st Century Learning.
- UNESCO. (2015). Global Citizenship Education: Topics and Learning Objectives. Paris: UNESCO.

- UNESCO. (2015). Rethinking Education: Towards a Global Common Good? Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2021). Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2021). Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2023). Guidance for Generative AI in Education and Research. Paris: UNESCO.
- United Nations. (2015). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: United Nations.

ثالثاً: المواقع والموارد المرجعية

- British Council. <https://www.britishcouncil.org>
- Council of Europe. <https://www.coe.int>
- OECD Education. <https://www.oecd.org/education>
- QatarDebate Center. <https://qatardebate.org>
- UNESCO. <https://www.unesco.org>
- United Nations Sustainable Development Goals. <https://sdgs.un.org>



نبذة عن جمعية التنمية المجتمعية والتعليم المستمر

لقد تأسست جمعية التنمية المجتمعية في بيت لحم في عام 2010، كجمعية غير ربحية وغير حكومية، ومرخصة من وزارة الداخلية كما أنها حاصلة على ترخيص من وزارة العمل كمركز تدريب مهني ووزارة التربية والتعليم العالي كمركز ثقافي تدريبي منطلق من إيمانها الراسخ بالقيم المهنية والأخلاقية في جميع أعمال الجمعية.

تهدف الجمعية حسب نظامها الأساسي إلى تحسين الواقع الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع المحلي استناداً إلى خطة التنمية الوطنية مع التركيز على خريجي الجامعات وذلك لمحاولة سد الفجوة التنمائية بين مخرجات التعليم ومتطلبات السوق، وتوفير برامج رفع الكفاءة اللازمة لكافة القطاعات المجتمعية والاقتصادية وكذلك لتعزيز الشراكة المجتمعية مع مؤسسات القطاع العام والخاص والأهلي الفاعلة، وكما تحرص دائماً على تعزيز علاقتها المجتمعية مع جامعة فلسطين الأهلية بصفتها الشريك الاستراتيجي للجمعية والمحتضنة في مبانيها، وتوفير البيئة المادية والمعنوية المحفزة للتعليم والتعلم وبناء القدرات، وتقديم الاستشارات وإعداد الدراسات والأبحاث المختلفة التي تصب في ميادين التنمية المستدامة.

تحتل الجمعية مكانة مميزة في المجتمع الجامعي والمجتمع المحلي والليذان تتزايد وتتغير احتياجاتهما على نحو سريع في ضوء التغيرات السريعة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وقد كان إبداع الجمعية منذ تأسيسها في تبني رؤية تجمع بين العمل على تمكين الشباب وبناء قدراتهم ليلعبوا دوراً أكبر وأكثر فاعلية في التنمية المستدامة لمجتمعهم المحلي، ولذلك فإن الشباب في مركز اهتمام وتدخل الجمعية، حيث يتم اعتبارهم شركاء ووكلاء للتغيير في آن واحد، وبهذا المعنى كان طلبة وخريجي الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية عامة ومنطقتي الخليل وبيت لحم خاصة الفئة المستفيدة المباشرة من تدخلات الجمعية المختلفة، حيث سيحقق بعضهم تطويراً في قدراته الفردية، بينما يلعب آخرون دوراً في تنمية المجتمع المحلي.

من ناحية أخرى تستفيد المجموعات الشبابية وغيرها من التدخلات الاجتماعية التي تنفذها الجمعية من خلال المهنيين والمتطوعين لديها، وفي سبيل تلك النتيجة صممت ونفذت الجمعية مجموعة من التدخلات (البرامج والمشاريع) في مجالات عديدة نذكر منها، على سبيل المثال لا الحصر، برامج بناء القدرات المهنية والفنية، التوعية لحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية، التنمية المجتمعية والاقتصادية، الحكم الرشيد والمناصرة المجتمعية، المشاركة والمساءلة المجتمعية، وغيرها.

أما الشراكات الاستراتيجية والتشبيك مع مؤسسات المجتمع المدني الأخرى، والمؤسسات الحكومية ووحدات الحكم المحلي ومؤسسات القطاع الخاص، والمؤسسات العربية والدولية الداعمة فهي مفتاح العمل على تطوير تدخلات اقتصادية واجتماعية فاعلة وناجعة على المستوى المحلي والوطني.

.....



☎ 02-277-5030 🌐 www.cdce-i.com

✉ khaled@paluniv.edu.ps / cdce@paluniv.edu.ps

f Community Development & Continuing Education Institute

in Community Development and Continuing Education Institute

📷 [cdce_i](#) ▶ **CDCE I**