

## برنامج دعم الأقران في الجامعة العربية المفتوحة

### مقدمة

يهدف برنامج دعم الأقران في الجامعة العربية المفتوحة إلى توفير بيئة تعليمية ومهنية شاملة تدعم التواصل والتفاعل الإنساني في إطار تعليمي شاركي وتفاعلية مرن. يعتمد البرنامج على تمكين الطلبة والموظفين من تقديم الدعم الأكاديمي النفسي والاجتماعي، مما يساعدهم في تعزيز الأداء وروح التعاون والانتماء بين أفراد الجامعة. يمثل البرنامج استراتيجية لتعزيز المسؤولية المشتركة وبناء مجتمع جامعي متكامل، ويسهم في تحرير كواذر تجمع بين المهارات الأكademie وحس المبادرة والانتماء، مما يدعم تميز الجامعة المستدام.

### الأهداف الاستراتيجية لبرنامج دعم الأقران

يتجاوز البرنامج كونه نشاطاً عارضاً ليصبح جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية الجامعة لتمكين الأفراد. وتركز أهدافه الرئيسية حول المحاور التالية:

- **تعزيز التكافل والتعاون بين الطلبة والموظفين:** إنشاء جسور للتواصل تتجاوز العلاقات الرسمية بين الأفراد، وخلق ثقافة التآزر والمساعدة الذاتية داخل الحرم الجامعي والمعارك التعليمية المختلفة.
- **تقديم الدعم الأكاديمي الموجه للطلبة:** توفير مساندة فعالة للطلبة الجدد أو أولئك الذين يواجهون تحديات أكademie. يتم هذا الدعم من قبل زملائهم المتفوقيين الذين مرروا بنفس التجارب وتفوقوا فيها، مما يضفي على الإرشاد طابعاً عملياً وواقعياً.
- **دعم الموظفين الجدد في التكيف المهني:** مساندة الموظفين الجدد على الاندماج السريع والفعال في بيئه العمل. يتم ذلك عبر توجيههم من قبل زملاء أكثر خبرة، لتبادل المعرفة المؤسسية والإجراءات العملية.
- **بناء شبكة دعم نفسي واجتماعي:** خلق مساحات آمنة وموثوقة لتبادل الأفكار والتجارب والمخاوف، مما يساعدهم في التخفيف من الضغوط النفسية والاجتماعية التي قد يواجهها الأفراد في مسيرتهم التعليمية أو المهنية.
- **تطوير مهارات القيادة والتواصل لدى المشاركون:** إتاحة الفرصة للموظفين (الأقران الداعمين) لتطوير مهاراتهم القيادية، والقدرة على الشرح، والتوجيه، والاستماع الفعال، وهي مهارات أساسية تعود بالنفع عليهم شخصياً ومهنياً.

## الفئات المستهدفة

يتميز البرنامج بكونه يغطي فئتين أساسيتين في الجامعة وهما الطلبة والموظفين، مما يعك شمولية الدعم ورؤيه شاملة للمجتمع الجامعي:

### I. الطلبة: بهدف تعزيز النجاح الأكاديمي والاجتماعي

الغاية من الدعم	الفئة الفرعية
المساعدة في الانتقال السلس من مرحلة التعليم ما قبل الجامعي، وفهم نظام الجامعة المفتوحة، والتكيف مع متطلباتها.	الطلبة الجدد
توفير مساندة إضافية لضمان وصولهم الكامل إلى الموارد التعليمية والأنشطة الجامعية، والمساعدة في تذليل العقبات اللوجستية والأكاديمية.	الطلبة ذوو الإعاقة
تقديم الدعم المخصص في مواد دراسية معينة، أو المساعدة في إدارة الوقت وتنظيم الدراسة، أو التكيف الاجتماعي داخل الجامعة.	الطلبة الذين يواجهون صعوبات أكademie أو اجتماعية
الاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم، وتطوير حس المسؤولية والمشاركة المجتمعية لديهم، مما يعزز من مفهوم "القيادة بالقدوة".	الطلبة المتفوقون الراغبون في التطوع (كمجموعين)

### II. الموظفون: بهدف الارتقاء بالأداء المؤسسي

الغاية من الدعم	الفئة الفرعية
تسهيل عملية التأقلم مع الثقافة المؤسسية للجامعة، وفهم الإجراءات والسياسات، والتعرف على الهياكل الإدارية.	الموظفون الجدد

الغاية من الدعم	الفئة الفرعية
توفير منصة لتبادل المعرفة والمهارات في مجالات متخصصة (إدارية، تقنية، اتصال) لرفع كفاءة الأداء الوظيفي.	الموظفون الراغبون في تطوير مهاراتهم المهنية
تفعيل دورهم كـ"سفراء للمعرفة المؤسسية"، والمساهمة في بناء القدرات الداخلية، وتعزيز قيمة الخبرة المتراكمة.	الموظفون ذوي الخبرة (كممتددين)

## أنواع الدعم المقدمة

يتمحور الدعم المقدم في البرنامج حول ثلاثة أبعاد رئيسية، تضمن تلبية الاحتياجات المتعددة للأفراد كملوجية متكاملة:

### 1. الدعم الأكاديمي (للطلبة):

يُعد هذا الدعم حجر الزاوية لضمان النجاح التعليمي، ويشمل:

- **جلسات مراجعة جماعية:** تنظيم لقاءات منتظمة لمراجعة مفاهيم صعبة، أو التحضير للختبارات، بإشراف أقران متوفقين في نفس المادة.
- **تبادل الخبرات الدراسية:** توجيه حول كيفية استخدام مصادر التعلم المفتوحة، وطرق تدوين الملاحظات الفعالة، والاستعداد للمناقشات الإلكترونية.
- **تنظيم مجموعات دراسية:** تسهيل تكوين مجموعات صغيرة ذاتية الإدارية لتعزيز الفهم والمذاكرة المشتركة.

### 2. الدعم الاجتماعي والنفسي (لجميع):

يركز على الجانب الإنساني والعاطفي لضمان الرفاهية داخل المجتمع الجامعي:

- **جلسات استماع وتوجيه غير رسمي:** توفير آذان صاغية للتعامل مع الإجهاد الأكاديمي أو ضغوط العمل. يهدف الدعم إلى منح المستفيد شعوراً بأنه مسموع ومقدر.
- **أنشطة لبناء العلاقات وتعزيز الثقة:** تنظيم فعاليات بسيطة (سواء على الإنترنت أو فيزيائياً) لكسر الحواجز الاجتماعية، وتعزيز الروابط بين الأفراد.

### 3. الدعم المهني (للموظفين):

يهدف إلى رفع كفاءة بيئة العمل وتعزيز التطوير المهني:

- **التوجيه في بيئة العمل:** مساعدة الأقران الجدد على فهم الأدوار الوظيفية، وتسليط الضوء على الإجراءات الإدارية، وتحديد الأولويات.
- **مشاركة المعرفة المؤسسية:** نقل الخبرات حول استخدام الأنظمة الداخلية، فهم السياسات الإدارية، وأفضل الممارسات في إنجاز المهام.
- **دعم في تطوير المهارات الإدارية والتكنولوجية:** توجيه عمال في استخدام برامج أو أدوات تقنية جديدة، أو تطوير مهارات مثل إدارة الاجتماعات أو كتابة التقارير.

## آلية التنفيذ

حيث يتطلب نجاح البرنامج تطبيق آلية عمل واضحة ومنظمة لضمان مطابقة فعالة ومتابعة مستمرة:

1. **فتح باب التسجيل والمشاركة:** إطلاق حملة توعية شاملة في جميع فروع الجامعة المفتوحة، تهدف إلى استقطاب المشاركين كموجهين (أقران داعمين) ومستفيدين. يجب أن يتضمن التسجيل بيانات كافية عن التخصص، والخبرة، والمهارات، ونوع الدعم المطلوب أو الذي يمكن تقديمها.
2. **إجراء المقابلات القصيرة والتدريب الأولي:** يجب إجراء مقابلات لتحديد الاحتياجات بدقة للمستفيدين، والتأكد من الدافع والالتزام لدى الموجهين. كما يجب توفير تدريب أولي للموجهين يركز على مهارات الاستماع الفعال، الحفاظ على السرية، وحدود دور الموجه (التأكيد على أنهم ليسوا معالجين أو مستشارين أكاديميين رسميين).
3. **مطابقة الأقران (Matching):** هي أهم خطوة لضمان فاعلية الدعم. تتم المطابقة بناءً على:
  - **التخصص أو المجال الوظيفي** (لضمان الفهم المشترك للتحديات).
  - **الاهتمامات أو الخلفية الثقافية** (في الدعم الاجتماعي).
  - **طبيعة الدعم المطلوب** (أكاديمي، تقني، تكيفي).

4. تنظيم لقاءات دورية ومتابعة التقدم؛ وضع إطار زمني مقترن للعلاقة (مثلًا، 4-6 أسابيع)، وتحديد عدد اللقاءات الموصى بها. يجب أن يتولى منسق البرنامج المتابعة غير الرسمية للتأكد من سير العلاقة بشكل إيجابي.

5. تقييم دوري للبرنامج: لضمان استمرارية البرنامج وتحسينه، يتم الاعتماد على:
- استبيانات الرضا: للموجدين والمستفيدين لقياس مدى تحقيق الأهداف.
  - ملاحظات المشاركين: جمع قصص النجاح والتحديات التي واجهتهم.
  - مؤشرات الأداء: قياس تأثير الدعم (مثل تحسن درجات المستفيدين، أو سرعة اندماج الموظفين الجدد).

## النتائج المتوقعة

إن الاستثمار في برنامج دعم الأقران هو استثمار في مستقبل الجامعة العربية المفتوحة، وتمثل نتائجه في:

1. تحسين الأداء الأكاديمي والمهني: انخفاض معدلات الرسوب والانسحاب الطلابي، وزيادة في إنتاجية الموظفين وكفاءة العمليات الإدارية.
2. زيادة معدلات الرضا والاتساع: الشعور بأن الجامعة تهتم بالفرد كإنسان وليس مجرد رقم، مما يعمق الولاء ويقلل من معدلات الاستقالة أو التسرب.
3. بناء مجتمع جامعي متعاضك وداعم: خلق شبكة قوية من العلاقات الإيجابية التي تسهم في بيئة تعليمية صحية وإيجابية.
4. تعزيز ثقافة التطوع والمبادرة: تحويل مفهوم المساعدة من واجب إلى قيمة، وتشجيع الأفراد على أخذ زمام المبادرة والمساهمة الفعالة في بناء مجتمعهم الجامعي.