

دليل المرشد والمرشدة:

تأملات في الممارسة المهنية
للإرشاد في صناعة السينما



Durban FilmMart
Institute



صنع مشاركة في ديربان بجنوب إفريقيا، من أكتوبر عام 2022 إلى فبراير عام 2025

© Durban FilmMart Institute, 2025

تايني مونجوي
يانيس جاي

متزي ملونجو
ميتشل هاربر
نزيهة عريي
نيلوي وايتهد

فايزة ويليامز
فيبي كيوريا
ماجدالين ريدي
ماريون شميت

إيمان ديجوني
عزة الشعبوني
كريستين تروستروم
دون إدكز



06	1. مقدمة وكيفية استخدام الدليل
09	2. التفكير كمرشد ومرشدة / والعمل معهم
10	2.1. أسئلة ما قبل التواصل مع المنصة
13	2.2. تقديم المنصة للمتدرب(ة) / المنصة تعرّف المتدرب(ة) بالمرشد(ة)
15	2.3. نصيحة عملية - من المختبرات
17	3. التحضير لمقابلة متدربك أو متدربتك / التحضير لتلاقي مجموعة الإرشاد والمجموعة المتدربة
18	3.1. من هو المرشد(ة) الجيد ومن هو المرشد(ة) السيء؟
20	3.2. الجلسة الفردية الأولى مع المتدرب(ة)
22	3.3. كيفية تنظيم الجلسة الفردية الأولى
22	3.4. كيفية اختتام الجلسة الفردية الأولى
23	3.5. نصيحة عملية - من المختبرات
24	4. عملية الإرشاد
25	4.1. أنشطة مختلفة يمكنك القيام بها مع المتدرب(ة)
25	4.2. المتابعة
26	4.3. التناغم
27	4.4. حل المشكلات (مُشتق من صورة 2)
27	4.5. إنهاء عملية الإرشاد
28	5. اختتام عملية الإرشاد / بناء وتعزيز ثقافة ما بعد المختبر
29	5.1. نصيحة عملية - من المختبرات
31	6. الخلاصة
32	7. مسرد
34	7.1. المصطلحات الأساسية
35	7.2. الأفكار الأساسية
36	8. قراءات وموارد إضافية
36	8.1. قائمة بالمنصات التي تستعين بمرشدين ومرشدات
37	8.2. منصات ذات موارد متعددة
37	8.3. منصات عرض الأفلام
38	8.4. البرامج ذات التركيز الإفريقي

38	8.5. مواقع قواعد البيانات
39	8.6. روابط مفيدة للمرشد(ة) والمتدرب(ة)
41	9. الملحق
41	9.1. عملية الإعداد المشترك التي اتبعت لإنشاء هذا الدليل



مقدمة ودليل استخدام

الإرشاد هو مشاركة الأدوات الضرورية مع شخص بحيث
يمكن من تطوير نهجه الخاص في ممارسة شيء ما



مجال السينما للمشاركة في إعداد هذا الدليل
من خلال عملية من التساؤل المدروس والتفكير
الجماعي حول ممارسة "الإرشاد" ومفهومه. كانت
تلك هي الخطوة الأولى تجاه مشروع أكبر يسعى
إلى زيادة عدد المرشدين والمرشدين النشطين في
صناعة السينما الأفريقية. وعلى الرغم من أن
الدليل مصمم بانتباه خاص تجاه صناعة السينما

من هو المرشد(ة)؟ وما هي عوامل تشكله(ها)
في سياق صناعة السينما؟ كان هذان السؤالان
بعض الأسئلة المحورية التي دفعت معهد سوق
ديران للأفلام (DFMI) وأكاديمية دويتشه
فيله (DW Akademie)، بالتعاون مع منصة
مواهب البرليناله (Berlinale Talents)، إلى
دعوة مجموعة من المحترفين والمحترفات في

الأفريقية، إلا أن بإمكانه أن يكون قيماً وقابلاً للتطبيق خارج هذا النطاق الجغرافي أيضاً.

ممارسة الإرشاد في صناعة السينما والتلفزيون

- المتدربات والمتدربين الذين يرغبون في إثراء تجربتهم الإرشادية

تم العمل على الإصدار الأول من هذا الدليل تشاركياً بين أكتوبر 2022 وفبراير 2023، وبدأ من اللحظة التي يتم فيها التواصل مع فرد من قبل منصة ليكون مرشداً (ة) كنقطة انطلاق للتأمل في عملية الإرشاد في صناعة السينما والتلفزيون الإفريقية.¹ خلال عام 2024، أدرك معهد سوق أفلام ديران الحاجة إلى تحديث الدليل، وبالتعاون مع مهرجان فيسباكو، المهرجان الإفريقي للسينما والتلفزيون في واغادوغو، انعقد لقاء حضوري لمدة 3 أيام في عام 2025 لممثلين وممثلات من مختبرات أفلام إفريقية مختلفة، وذلك خلال الدورة 29 من مهرجان فيسباكو. كان الهدف من اللقاء هو إتاحة المساحة لمختبرات الأفلام الإفريقية للتواصل، وكذلك لمواصلة عملية الإعداد المشترك لبرنامج "الإرشاد المستقبلي" التي بدأت في عام 2022.

في عملية الإعداد المشترك لعام 2025، مثّل جميع الحضور منصات، وذلك على عكس عملية الإعداد المشترك لعام 2022، وكان أحد المحاور الرئيسية لورشة العمل هو التأمل في محتوى برنامج "الإرشاد المستقبلي" من وجهة نظر المنصات. يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول عمليتي الإعداد المشترك هاتين في الملحق

من المعتقدات الأساسية التي يقوم عليها هذا الدليل هو أن التطوير المهني المستمر والإرشاد ضروريان، وطبيعيان، في أي مجتمع مهني فعال، وبالتالي لا ينبغي إغفالهما في صناعة السينما والتلفزيون. هذا الدليل مخصص للممارسة العملية ويمكن قراءته واستخدامه سواءً كأقسام منفصلة أو ككتيب متكامل. وقد صمم بحيث يكون دليلاً "جاهزاً للاستخدام"، جرّب وجرّبي بعض الأشياء التي قرأتها فيه، وقرر(ي) بنفسك ما إذا كانت تناسبك أم لا. هذا الكتيب ليس دليلاً إرشادياً صارماً، وإنما مجموعة مختارة من الأساليب والنصائح والتوصيات، المستوحاة من خبرات المجموعة المتنوعة في الصناعة، تهدف في المقام الأول إلى وضع أسس علاقة إرشادية مثمرة. إن زيادة الوضوح والاحترافية حول ممارسة شائعة، وهي الإرشاد، هو الهدف الأساسي لهذا الدليل. من المحتمل أن يكون هذا الدليل التأملي مفيداً بشكل خاص بالنسبة إلى:

- المرشدات والمرشدين الجدد والمحترفين
- المنظمات التي تقدم برامج الإرشاد أو التدريب و/أو فرص الإنتاج المشترك والتمويل للمشاريع السينمائية الإفريقية وصناعات وصناع الأفلام الأفارقة
- أي شخص يرغب في التفكير بعمق أكبر في

يمثل الدليل الحالي التفكير المدمج لعمليتي الإعداد المشترك كليهما وهو مقام على المواضيع الأربعة التالية:

- التفكير كمرشد ومرشدة / العمل معهم
- التحضير لمقابلة المتدرب(ة) / التحضير للقاء المرشد(ة) والمتدرب(ة)
- عملية الإرشاد
- اختتام عملية الإرشاد / بناء وتعزيز ثقافة "ما بعد انتهاء المختبر"

يُقدم كل من المواضيع الأربعة كقسم منفصل في هذا الدليل. في كل قسم، يعرض التفكير الجماعي لعملية الإعداد المشترك الأولى، يليه ملخص لنقاط الحديث الرئيسية لعملية الإعداد المشترك الثانية، ويقدم في قسمين فرعيين "نصائح عملية" و"أسئلة مفتوحة واقتراحات للنمو المستقبلي"². ينتهي الدليل بقراءات إضافية يمكن أن تكون مفيدة للإرشاد في السينما والتلفزيون، وملحق يفصل عمليات الإعداد المشترك التي نتج عنها هذا الدليل.

من المفيد ملاحظة أنه على الرغم من أن الدليل طُوّر مع التوجه نحو الإخراج و(الإخراج/ الإنتاج)، فإننا نأمل أن يكون أيضاً قابلاً للانتقال والتكيف إلى مساحات أخرى من الصناعة مثل إدارة التصوير والمونتاج والإنتاج والبرمجة والتوزيع وتنمية الجمهور، ويتحقق ذلك طبقاً لممارسات الإرشاد على يد مهنيات ومهنيين متنوعين في الصناعة.

1. في مجال صناعة السينما، يُستخدم مصطلح "النصّة" ككلمة عامة للإشارة إلى الأطراف المعنية التي تتعامل مع المرشدين والمرشّدين، مثل برامج التدريب، ومهرجانات الأفلام، والمختبرات، وأسواق الأفلام

2. يشير مصطلح "نصيحة عملية"، كما يوحي اسمه، إلى النصائح والممارسات المجربة من قبل المختبرات، في حين تعرض الفئة الثانية "أسئلة مفتوحة واقتراحات للنمو المستقبلي" الأسئلة التي أراد الحضور تسليط الضوء عليها كعوامل مهمة لتنمية بيئة الإرشاد في إفريقيا. وبالنسبة لبعض الأقسام، يقع ملخص المحادثة بالكامل ضمن الفئة الأولى وهي "نصيحة عملية".





التفكير كمرشد ومرشدة / العمل معهم

عفوي. إنها مساحة آمنة وتعاونية للإبداع وارتكاب الأخطاء، وهي توفر بيئة للنمو وتوليد الأفكار الجديدة. إنها نظام داعم ذو توقعات وحدود واضحة.

الإرشاد هو عملية يتيح فيها المرشد(ة) مساحة للمتدرب(ة) ليجد طريقاً خاصاً لتحقيق الرؤية المرجوة من خلال تبادل المهارات، والموارد، والمعرفة، والشبكات. إنها عملية مصممة قصدياً بطبيعة الحال، على الرغم من أنها يمكن أن تحدث بشكل

الإرشاد مقابل التدريس

من المهم ملاحظة أن الخطوط الفاصلة بين الإرشاد والتدريس يمكن أن تكون غير واضحة في بعض الأحيان. لذلك، من المهم فحص ما يعنيه هذا الدليل بكلمة الإرشاد (مقابل التدريس).
تكمّن الاختلافات الرئيسية بين المفهومين في الدور الذي يلعبه المشاركون والمشاركات في تلك المساحات المحددة. بشكل عام، يحدث التدريس عادةً في بيئة رسمية، وهو مصمم لنقل المعرفة حول موضوع معين من أجل الحصول على نوع من المؤهلات أو الدرجات. الإرشاد مشابه من حيث أنه يتم من خلاله أيضاً مشاركة المعرفة، ولكن البيئة قد تكون أكثر تحراً فيما يأخذ المرشدون والمرشدات دوراً استشارياً وتوجيهياً على نحو متزايد.

الإرشاد والتيسير يتيح للأفراد الحفاظ على أصواتهم الخاصة وشخصياتهم واتجاه المشروع، أما التعليم فهو أقرب إلى التدريس والتدريب على المهارات اللازمة لإنشاء مشروع.
فيما يتعلق بمنصات ومختبرات الأفلام، يمكن أن تندمج هذه الأساليب أحياناً، خاصة بالنسبة للبرامج التي تستهدف المواهب الناشئة أو الصاعدة، أو عند العمل نحو أهداف محددة مطلوبة في نهاية البرنامج. ما يجب على المرشد والمرشدة فهمه في تلك الحالات هو أن هذه العملية من مشاركة المعرفة يجب ألا تكون أبداً عملية هرمية أو إملائية. في هذا الدليل، نعرّف "المتدرب(ة)" على أنه أي شخص فضولي ومنفتح على عملية تعلم يقوم فيها بدمج خبرته العملية مع مهارات أوسع نطاقاً

أو أكثر اختلافاً. المتدربون والمتدربات ليسوا فقط محترفين ومحترفات في بداية السلم المهني وإنما بإمكانهم أن يكونوا أي شخص منفتح على عملية الإرشاد في أي مرحلة من مراحل حياتهم المهنية.

داخل إطار عمل المنصة

في هذا الدليل، ننظر إلى الإرشاد داخل إطار عمل منصة أفلام تتواصل مع فرد ليكون مرشداً(ة) في جانب واحد أو أكثر من برامجها³. نستخدم "المنصة" كمصطلح عام للإشارة إلى الفاعلين الرئيسيين في صناعة السينما الذين يتعاملون مع المرشدين والمرشدات. تشمل أمثلة المنصات برامج التدريب، ومهرجانات الأفلام، والأسواق، والمختبرات، والمؤسسات.

في هذا القسم، ستجد(ي) قائمة بالأسئلة والتوصيات حول كيفية التواصل مع المنصة قبل بدء الإرشاد بحيث يمكن إقامة علاقات بناءة وعمليات قيّمة لجميع الأطراف المعنية.

نقترح عليك استخدام أي مزيج من الأسئلة التي تشعر(ي) أنها ذات صلة بك مع نوع البرنامج أو المنصة التي ستعمل فيها كمرشداً(ة). في حين أنه من المرجح أن يكون لدى المنصة هيكل إرشادي راسخ ومحدد مسبقاً، فمن المهم فحص هذا الهيكل بشكل نقدي. سيوفر هذا وضوحاً لجميع الأطراف وسيعين مسؤوليتهم حول الشروط الأساسية التي تحكم مشاركتك كمرشداً(ة). الإرشاد مقابل التدريس

الفكرة الرئيسية هنا هي أنه من الضروري أن يكون هناك تواصل نشط مع المنصة المنظمة من البداية.

3. انظر(ي) إلى "مجموعة المصادر" (قسم 8) للحصول على قائمة بالمنصات التي تعمل مع المرشدين والمرشدات.

ملخص لردود المجموعة على سؤال "ما هو الإرشاد؟"

عملية بيئة للنمو والدعم والتأمل | رحلة في التوجيه | تبادل معرفي | تكوين للرعاية | تبادل للموارد | تشبيك | نظام دعم | توفير مساحة للأخر | نقل للمعرفة

مشاركة في الاتجاهين | طريقة لتبادل الخبرات والتجارب | الرقعة

المهارات والنصيحة والانفتاح | عملية تبادل المعرفة والمهارات

موقف الحياة والعمل | مساحة آمنة للإبداع حيث تمنح

الدعم المتدرب و المتدربة | النصح | رحلة | عملية تعلم تشمل المشاركة والدعم والتواصل |

الارشاد والشبكات التي تحدث في

الحدود الإرشاد هو رسم التوقعات

نقل أن يكون جميع أطراف الإرشاد منفتحي للعملية |

المعرفة الثقة في الطريقة | الإرشاد مهارة | نظام دعم وتوجيه

الخبرة المرشد والمرشدة | رحلة ولادة | طريق ذو اتجاهين للمشاركة والنمو |مساحة آمنة للإبداع وارتكاب الأخطاء من خلال عملية مدروسة الإرشاد والتوجيه | بحث يدفع المتدرب والمتدربة لتعميق العمل | بحث عن المعرفة والخبرة، مع توفير خلفية مناسبة لبناء تجربة داعمة | عملية اكتساب المعرفة والمهارات والموارد والخبرات المختلفة في بيئة مهنية | التوفيق بين الأفراد ورعاية الأشخاص

عملية اكتساب المعرفة والمهارات والموارد والخبرات المختلفة في بيئة مهنية | التوفيق بين الأفراد ورعاية الأشخاص | بيئة توفر الوصول والدعم من "جيل" الاحتراف إلى جيل يزدهر | الانفتاح |

عملية تُبنى ثم توجه مسار المشروع

أسئلة ما قبل التواصل مع المنصة:

- ما هي أهداف المنصة من وراء ربط المجموعة المتدربة بالمجموعة المرشدة؟
- ما قيمة الأجر أو المكافأة؟
- من هو الشخص الذي ستقوم بإرشاده وما هو المجال المحدد للمشروع / للسيرة المهنية الذي ستقوم بإرشاده فيه؟
- ما هو شكل المشروع؟ (روائي / وثائقي / واقع افتراضي / رسوم متحركة / إلخ.)
- ما هي المرحلة التي بلغها المشروع؟ (مرحلة البدء / التطوير / الإنتاج / ما بعد الإنتاج، إلخ.)
- كم عدد صانعات وصناع الأفلام/المشاريع التي تعترم المنصة تعيينها لكل مرشد(ة)؟
- ما هي المواد التي تم تزويدك بها حول المشروع و/أو المنصة التي تربطك بالمتدرب(ة)؟ ملاحظة: حدد(ي) ما إذا كانت المعلومات كافية أو كاملة بالنسبة لك. إن لم تكن كذلك، فاطلب(ي) المزيد.
- ما هي توقعات المنصة (من حيث النتائج) لعلاقات الإرشاد التي تبدأها؟
- ملاحظة: غالبًا ما تمر المنصات بعملية توفيق بين المجموعة المرشدة والمشاريع، لذلك قد يكون من المفيد فهم مبرراتهم وراء هذا الاختيار تحديدًا، إلى جانب النتائج المتوقعة.
- إن فهم الفلسفة والتنسيق وراء توجيه الدعوة إلى مرشد أو مرشدة لا يقل أهمية عن المهارات والخبرات اللازمة لعلاقة الإرشاد. إن طرح كل هذه الأسئلة أو بعضها في بداية التواصل مع المنصة، يحقق المسؤولية المشتركة لإنشاء علاقة صحية محورها الرعاية ومنصفة لجميع الأطراف.
- هل تتوافق نوايا المنصة مع قيمك أم لا؟ إذا لم تكن كذلك، احصل(ي) على توضيح لسبب اهتمامك بالفرصة والمخاطر التي تترتب على المشاركة.
- هل هناك المزيد من الالتزامات المتوقعة بعد انتهاء فترة الإرشاد؟
- هل توجد عملية تبادل ملاحظات للمرشد(ة) والمتدرب(ة)؟
- ملاحظة: احصل(ي) على معلومات عملية حول هذا الأمر (على سبيل المثال: بمن تتصل بالتحديد، والمواعيد النهائية لتقارير التقدم وتنسيقاتها، وتوافر فريق عمل المنصة خلال الإرشاد، وكيف سيتم شرح هذه العملية، وماذا تفعل(ي) إذا كانت هناك مشكلة في التوفيق بين المرشد(ة) والمتدرب(ة)، إلخ.)

المنصة تعرف المتدرب(ة) بالمرشد(ة)

بمجرد قبولك دعوة الإرشاد، ستحتاج إلى توضيح من المنصة حول كيف سيتم التعارف بينك وبين المتدرب(ة) أو المجموعة المتدربة. (على سبيل المثال: البريد الإلكتروني، اجتماع زووم، حضورياً). في هذا الاجتماع التمهيدي، يجب تغطية الجوانب العملية التالية:

- التوقعات، والمخرجات، والحدود، ومسؤوليات جميع الأطراف المعنية.
- ملاحظة: إذا كان هناك اختلافاً في المعلومات التي تلقيتها عما يتم مشاركته في الأحوال العادية، فيجب عليك الاستفسار عن ذلك.
- الوضوح حول متى وكيف سيعقد الاجتماع الأول بين المرشد(ة) والمتدرب(ة)
- على سبيل المثال: من يتوقع منه ترتيبه، وماذا الذي يجب أن تتوقعه المجموعة المتدربة من مرشدها أو مرشدها مسبقاً. (إذا لم يتم تناول هذا الأمر بشكل مباشر)
- الموارد التي توفرها المنصة لدعم الإرشاد عملياً
- على سبيل المثال: فريق الدعم، ومساحات الاجتماعات الإلكترونية (مثل حساب زووم الخاص بالمنصة)، ومدونة السلوك، وقواعد البيانات، وعقود جاهزة وقوالب الميزانية، ومجموعات المشورة القانونية، ونماذج لمعالجات وعروض التسويق التقديمية (Pitch) ومقاطع ترويجية وتشويقية، إلخ.
- ملاحظة: من المهم أن تعرف(ي) أنه لا داعي "لإعادة اختراع العجلة" وأن هناك موارد رائعة ومجموعات ذات خبرة يمكن أن تدعمك في رحلتك الإرشادية. يحتوي القسم 7.2 في الملحق على مجموعة مختارة من الموارد والمجموعات المذكورة.

يجب أن تكون هناك أيضاً فرصة للمتدرب(ة) لطرح أي أسئلة توضيحية قبل الاجتماع الأول حول أي شيء تمت مشاركته في الاجتماع/البريد الإلكتروني التمهيدي. قد يكون من المفيد أيضاً الحصول على توضيح في الاجتماع التمهيدي حول ما يجب فعله حالة وقوع ظروف طارئة (شخصية) لك أو للمتدرب(ة) كي يكون هناك اتفاق مشترك حول كيفية الإبقاء على العملية، والحفاظ على وقت وطاقة جميع الأطراف المعنية.

إذا تم ما سبق على ما يرام، فتمهيد المنصة يجب أن يخلق شعوراً بالأمان والوضوح حول السياق الذي ستتم فيه عملية الإرشاد الخاصة بك، ويهيئ الأجواء للاجتماع الفردي الأول. مرة أخرى، نؤكد أن تغطية هذه الأساسيات في بداية تواصلك مع المنصة يتيح لجميع الأطراف تحمل مسؤولية مساهمتهم في إنشاء علاقة صحية ومسؤولة، ومتمحورة حول الرعاية، ومنصفة لجميع الأطراف المعنية. يتأثر تفكيرنا في المسؤولية في الإرشاد بفعل "نموذج المسؤولية المثلث"، كما هو موضح في صورة 2.⁴

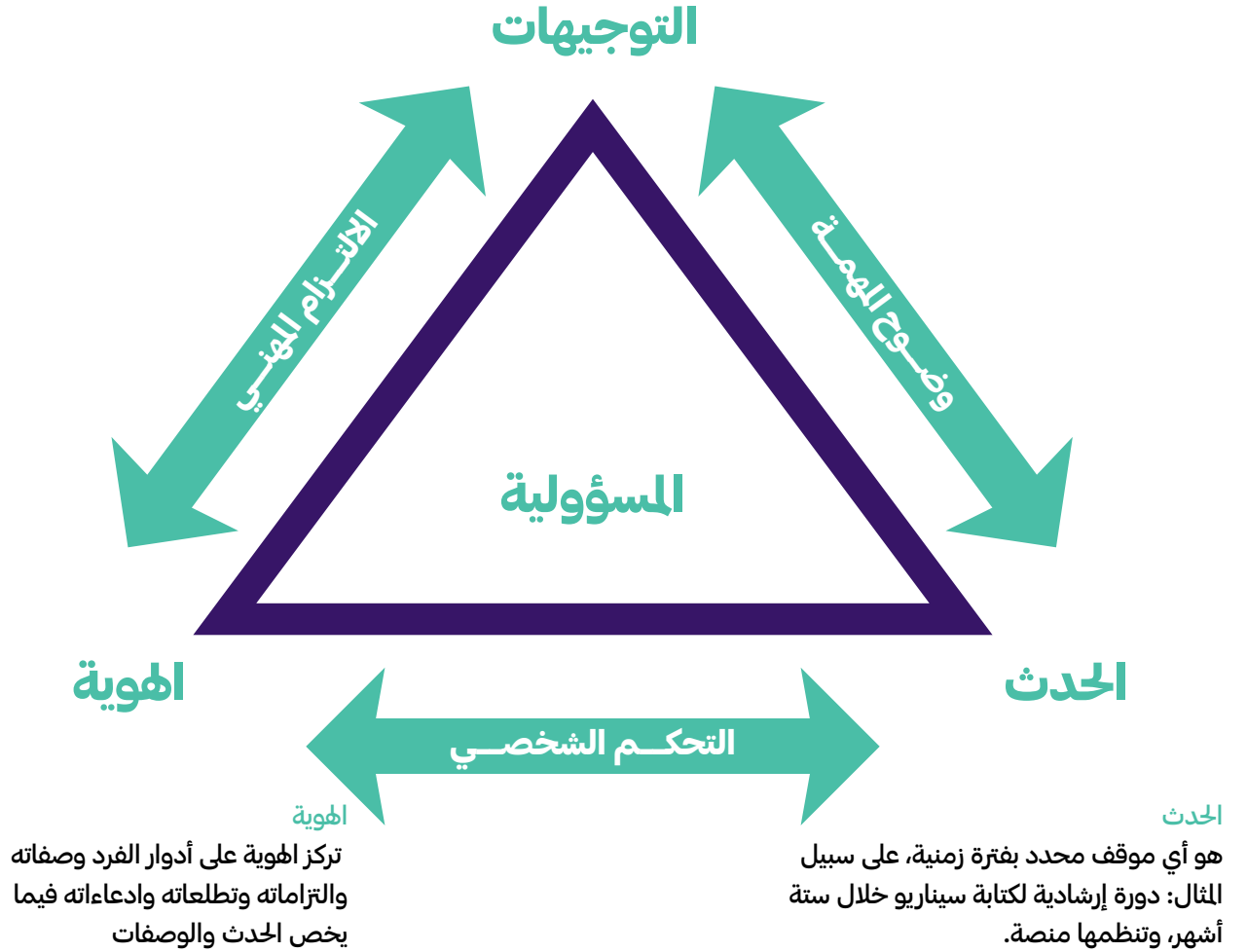
4. مستقى من:

• Schlenker, B., Britt, T., Pennington, J., Murphy, R., & Doherty, K. (1994). The triangle model of responsibility. *Psychological Review*, 101, 632-652

• Schlenker, B. (1997). Personal responsibility: Applications of the triangle model. *Research in Organizational Behavior*, 19, 241-301.

نموذج المسؤولية المثلث

التوجيهات هي قواعد السلوك الرسمية وغير الرسمية، تُطبق على حدث محدد وتوجه السلوك، وتشمل أيضاً الأخلاقيات.



حد، وسيتعاظم الانخراط عندما تنطبق مجموعة واضحة من الإرشادات (التعليمات) على الحدث، وتنطبق الإرشادات على الفرد، ويتمتع الفرد بالتحكم الشخصي في أدائه في الحدث، وعندما ينظر الفرد إلى الحدث على أنه مهم.

بعد قراءة هذا القسم، نأمل أن تشجع وتشجعي على طرح أسئلة على المنصة حول وضوح المهمة والتحكم الشخصي، بحيث تصبح آليات الإذلاء بالملاحظات والمساءلة (الالتزام المهني) أمراً طبيعياً من بداية رحلة الإرشاد.

الحدث هو أي موقف محدد زمنياً (على سبيل المثال: برنامج إرشاد لكتابة سيناريو لمدة 6 أشهر تنظمه منصة). التعليمات هي القواعد الانضباطية الرسمية وغير الرسمية التي تنطبق على حدث محدد وتوفر إرشادات للسلوك. تشمل هذه الإرشادات أيضاً المبادئ الأخلاقية. تركز الهوية على أدوار الفرد، وصفاته، والتزاماته، وتطلعاته، وميوله كما تتعلق بالحدث والتعليمات. ينص نموذج المثلث على أن المسؤولية الفردية المتصورة هي دور إيجابي مباشر ناتج عن قوة الروابط بين الحدث، والذات، والتعليمات. أي أن التوتر سيقبل إلى أدنى

نصيحة عملية - من المختبرات

- فكر وفكري في أهداف وسياق مختبرك وقرر(ي) ما إذا كان من الأفضل اختيار المجموعة المرشدة قبل المجموعة المتدربة أم العكس.
- بالإضافة إلى ذلك، فكر(ي) فيما إذا كان من المنطقي أن يقبل المختبر طلبات من محترفات ومحترفين في مجال السينما يرغبون في الإرشاد في مختبرك، مع العلم أن رغبتهم قد لا تلي احتياجاتك دائماً. (بغض النظر عن إنجازاتهم)
- من الصحي تشجيع الأخطاء والإخفاقات في العملية الإبداعية أو الاحتفاء بها، يجب دمج هذا الأمر في عملية الإرشاد.
- استخدم(ي) شبكاتك للحصول على توصيات بالمرشدين والمرشدات.
- على وجه الخصوص، احصل(ي) على توصيات لأفراد لديهم فهم عميق لسياق مشروع المتدرب أو المتدربة.
- إنشاء قاعدة بيانات للمرشدات والمرشدين النشطين الذين يرغبون في العمل مع المختبرات، تحتوي على السير الذاتية وتوصيات المتدربين والمتدربات، يساعد ذلك في حالة وجود إلغاء في اللحظة الأخيرة قبل بدء المختبر.
- يوصى بتدريب/تأهيل المرشدين والمرشدات قبل بدء المختبر.
- فكر وفكري فيما إذا كان من المفيد إشراك صوت ووجهات نظر المرشدين والمرشدات في تصميم المختبر وبنيته قبل أن يبدأ.
- فكر(ي) في أهداف وسياق مختبرك وقرر(ي) متى قد يكون من المنطقي لمؤسستك الاحتفاظ بنفس المجموعة الإرشادية من دورة إلى أخرى ولماذا، ومتى قد يكون من المنطقي تغييرها بين الدورات.
- اعتبارات اللغة هي مجال شديد الأهمية للتدبر. فكر(ي) في لغات العمل واللغات المحكية المستخدمة في البلدان المستهدفة لمنصتك، وحاول(ي) بناء علاقات مع مرشدين ومرشدات يتقنون تلك اللغات.
- "لسان الحميمية" مقابل "لسان العمل". (على سبيل المثال، الفرنسية مقابل العربية)
- فكر(ي) في الطبيعة التكاملية لمجموعة الإرشاد التي تجمعها في المختبر، وليس فقط كونهم أفراد محددين. قد يكون من المفيد لبعض المشاريع/التدربين والمتدربات العمل مع ثنائي من فريق الإرشاد، بحيث يوفر مهارات ورؤى ووجهات نظر مختلفة لدفع المشروع إلى الأمام.
- طبقاً لترتيبات مختبرك ومدته، قد ترغب(ي) في تخصيص المزيد من الوقت والمساحة والموارد لتعزيز التناغم بين المجموعة المتدربة والمجموعة المرشدة بدلاً من مجرد التركيز على علاقات المرشد(ة) والمتدرب(ة) حول المشاريع الفردية.
- تعتمد إنشاء مساحة آمنة للتواصل المفتوح بين المجموعة المتدربة والمجموعة المرشدة ومؤسستك، وضوح هذا الشأن أمر فائق الأهمية، (من الصعب التشديد بما يكفي على أهمية هذا الأمر)
- بصفة خاصة، الأولويات هي إيضاح عملية الإرشاد وتهذئة ديناميكيات القوة بين المتدرب(ة) والمرشد(ة) من خلال تعزيز التبادل الأفقي بدلاً من الهرمي.
- في الوضع المثالي، يجب أن تكون هناك

مستويات عالية من الرفاقية بين فريق الإرشاد وكذلك بين فريق الإرشاد والمجموعة المتدربة ، وقد تكون هناك حاجة إلى عمل إضافي (خارج البرنامج المخطط لها أصلاً) لإنشاء بيئة تشجع على ازدهار هذا الأمر.

- قومي وقم بإدارة التوقعات منذ اللحظة الأولى للتواصل مع المرشد(ة) وكذلك ممولين وممولات المختبر، فيما يتعلق بما هو متوقع من علاقة المتدرب(ة) والمرشد(ة).

- فرق الإرشاد والمجموعات المتدربة التي تختارها هي، بطريقة ما، سفراء لمختبرك، لذا فمن الأفضل أن تكون (ي) عمدياً للغاية فيمن تختار.

- تحديدًا، تعرّف (ي) على نقاط القوة والضعف لدى بعض محترفين ومحترفات صناعة الأفلام "فائقي الاحترام" الذين قد يكونون صناع وصانعات أفلام رائعين ولكنهم مرشداً ومرشدون سيئين .

- ابدأ(ي) والنهية في ذهنك: يجب أن تتضمن طريقة تصميمك طلب تقدم المتدربين والمتدربات إلى المختبر البيانات التي تحتاج(ي) إلى تضمينها في تقريرك لمولي المختبر.

أسئلة مفتوحة واقتراحات للنمو

- كيف يمكن خلق مساحة أكبر في سياق مختبر للاعتراف بالأخطاء والإخفاقات، ودمجها، والاحتفاء بها؟

- هناك حاجة إلى المزيد من فرص "تدريب المدربين والمتدربات" لضمان تجديد وتحديث الشبكات التي تعتمد عليها المختبرات للحصول على فرق إرشاد.

- في بعض الحالات، قد يكون من الأفضل للمتدرب(ة) أن يفكر في الانخراط في تدريب أكثر رسمية في مدرسة للسينما أو الحصول على المزيد من الخبرة كمساعد(ة) أو كمتدرب(ة) في مشروع آخر بدلاً من حضور مختبرك والتواصل مع المجموعة المرشدة هناك. فكر(ي) في أفضل طريقة لإفساح المجال لهذه الاحتمالات ضمن نطاق شبكات مختبرك وكذلك الشبكات التي يمثلها مرشداتك ومرشدوك.

- رسم خريطة لبيئة المختبرات (في القارة وفي مناطق محددة داخل القارة) أصبح ضرورياً لإفساح الطريق أمام ممارسات إرشادية أفضل.

- سيكون من المفيد موضوعة كل مختبر في سلسلة الإبداع والإنتاج.

- قد يساعد ذلك أيضاً المختبرات على فهم سياقها وتكييف معايير الاختيار وبرامجها وفقاً لذلك.

- على سبيل المثال: يمكن للمختبرات التي تركز فقط على نموذج ثنائي المخرج(ة) والمنتج(ة) أن ترى كيفية ربط المشاريع من البلدان التي لا يوجد فيها منتجون ومنتجات بمختبرات أخرى.





التحضير لمقابلة المتدرب(ة) / التحضير لتلاقي مجموعة الإرشاد والمجموعة المتدربة

اعتمادًا على كيفية وقوع التعارف بينك وبين المتدرب(ة)، قد تحتاج(ي) إلى مزيد من التحضير قبل جلستك الفردية الأولى. قد يشمل ذلك:

- المزيد من أسئلة المتابعة للمنصة لفهم شكل اهتمام المنصة بالاحتياجات الثقافية والسياقية للمجموعة المتدربة التي تعمل معها.
- على سبيل المثال: إذا كان الإرشاد حضورياً، هل توفر المنصة أي دعم وتوجيه للمجموعة المتدربة وفريق الإرشاد في رحلتهم للحصول على تأشيرات السفر؟
- على سبيل المثال: إذا كان المتدرب(ة) مقدم أو مقدمة رعاية أو والد(ة) ، هل سيتم توفير تسهيلات؟
- تحديد ما إذا كان هناك أي بحث في السياق الاجتماعي-الثقافي و/أو السياسي للقصة و/أو المتدرب(ة) تحتاج(ي) إلى القيام به قبل الاجتماع

- حدد(ي) مع المتدرب أو المتدربة لوجستيات الاجتماع الأول مسبقًا (على سبيل المثال: اجتماع افتراضي أو حضوري، مدة الاجتماع، إلخ.) حتى يكون كلا الطرفين على استعداد جيد وتعد الترتيبات اللازمة. (على سبيل المثال: إرسال روابط زووم، واختيار مكان مناسب ويمكن الوصول إليه، إلخ.)

الأول، بما في ذلك طلب إيضاحات بشأن اللغة المناسبة لاستخدامها في المشروع. (على سبيل المثال: "الهجرة غير الشرعية" مقابل "الهجرة غير النظامية")

- إعداد و/أو مشاركة الموارد التي قد تكون ضرورية للاجتماع الأول (على سبيل المثال: رموز الوصول إلى منصات المشاهدة عبر الإنترنت، والمعالجات، والعينات البصرية، إلخ.) المتعلقة بالمشروع أو متطلبات المنصة.

3.1

من هو المرشد(ة) الجيد ومن هو المرشد(ة) السيء؟

افتراضية وحضورية وبطول مدة اللقاء، إلخ) بحيث يمكن للطرفين أن يكونا جاهزين وبحيث تهيأ الترتيبات اللازمة (مثل إرسال روابط زووم، أو اختيار مواقع لائقة ومتاحة للقاء، إلخ) بطريقة تعاونية وغير معنية بإصدار الأحكام.

قد تكون منصة قد تواصلت معك للإرشاد بسبب خبرتك التقنية / إنجازاتك في الصناعة. هذه مهمة ويمكن أن تكون مفيدة للمتدرب(ة)، ولكنها ليست خصائص محددة للإرشاد الجيد. بشكل عام، المرشد(ة) الجيد هو فرد فضولي واعي بذاته، بإمكانه أن يفني نفسه بسخاء في عملية الإرشاد (في اجتماعات

ملخص ردود المجموعة على سؤال "ما العوامل التي تصنع المرشد(ة) الجيد؟"

صورة 3

الاستماع الفعال | الخبرة في التخصص | الانفتاح على عملية التبادل والنقد | الخبرة السينمائية | اللطف | شرط أساسي

القدرة على مشاركة الأعمال الخاصة و الانفتاح على عوالم سينمائية مختلفة | الإيمان بتعدد التخصصات | الوي بالذات والذكاء العاطفي | وضع الحدود | القدرة على توسيع نطاق البحث ورؤية الصورة الأكبر | الاستعداد للتعليم من المتدربين | والتدريبات | نقل المهارات | حس صحي بالفضول | تقديم

التواضع | التفرد لمساعدة المتدربين والتدريبات | تشجيع الإبداع | التنظيم

الانفتاح | رسم خطة للإشراف على العملية | بأكملها | فهم التجربة الاجتماعية والثقافية وخصوصية

كل متدرب ومتدربة | القدرة على التشخيص والتكيف | الصدق | التخلي عن الغرور والتواضع | الاهتمام بالآخرين وبناء الثقة | اللطف والتعاطف والتواصل

إدعاء المعرفة الكاملة	عدم القدرة على إفراح المجال عدم القدرة على التدريس أو الاستماع أو التحضير الجيد الانحياز للـ "الحل" وتجاوز الحدود التعب ضيق الأفق عدم الاهتمام بأفكار الآخرين عدم القدرة على التعاون أو الإلهام عدم التعريف بالنفس للمتدربين
غياب التعاطف	غياب الأمان نقل المعرفة رأسياً لا تبادلياً التهور الاحباط الفشل في بناء علاقات مهنية النقد غير البناء ديناميكيات تفاعلها في
العجرفة	الاعتراف بنقص المعرفة الصرامة التي تعيق الإبداع فرض الآراء الخاصة الاهتمام بالنفس على حساب الآخرين الجهل باحتياجات المتدربين
الأنانية	والتدريبات عدم القدرة على مشاركة المهارات سوء استخدام منصة النقل غياب الثقة وغياب الاحتراف
الانغلاق	
السيطرة	



علو على ذلك، فإن المرشدة والمرشد الجيد يتمتع بالسمات الآتية:

الاستعداد للتعلم من المتدرب(ة) والآخرين، امتلاك شعور صحي بالحدود، القدرة على صياغة توقعات وأهداف واضحة مع المتدرب(ة)، الاحترام وتفهم الخصوصية الاجتماعية والثقافية للمتدرب(ة) وبيئة التواجد، عدم إصدار الأحكام، وغياب الأنانية وامتلاك القدرة على إنشاء علاقة ثقة متبادلة مع المجموعة المتدربة. على النقيض من ذلك، فإن السمات والمواقف التالية غير مرغوبة لأي شخص يرغب في الإرشاد. (صورة 4)

أما سمات المرشد(ة) السيئ فأهمها الغرور والخطورة وفرض وجهات النظر الخاصة على العملية، الإملائية التي تقلل من شأن مخرجات عملية الإرشاد، عدم القدرة على الاستماع أو خلق مساحة للتعاون الصحي، غياب الوعي بموقع وقوة الإرشاد ووفقاً لهذا الفهم القاصر لا يكون الإرشاد

عملية متبادلة المنفعة. قد يكون هذا الشخص محترفاً ماهراً ولكنه مرشد غير كفء لأنه يفتقر إلى كفاءة إقامة العلاقات المرغوبة للإرشاد الجيد. (صورة 3)

نقترح استخدام هذه التعريفات كوسيلة للتأمل الذاتي، خاصة إذا كان الفرد حديث العهد بالإرشاد. إن الوضوح بشأن ما يقدمه لرحلة الإرشاد (الخلفية الشخصية، الدوافع، الخبرة في الإرشاد، إلخ.) سيكون مفيداً للغاية للمتدرب والمتدربة لأنه سيسمح بالتبادل والتواصل بما يتجاوز السيرة الذاتية الرسمية/العينية التي تلقاها المتدرب أو المتدربة من المنصة. قد يبدو اقتراحنا بإجراء تقييم تأملي ذاتي لما ستقدمه وستقدمينه للإرشاد بعد أن تتم دعوتك أمر مخالف للبداية. لكن الأمر خلاف ذلك. نحن نركز عامدين على الوعي الذاتي (بدلاً من المهارة، أو الخبرة، أو التقدير في الصناعة) ككفاءة أساسية لأي شخص يرغب في توسيع وتحسين مهاراته الإرشادية.

الجلسة الفردية الأولى مع المدرب(ة)

التقنية أو إنجازاتك في الصناعة. هذه العوامل مهمة ويمكن أن تكون مفيدة للمتدرب(ة)، ولكنها ليست خصائص محددة للإرشاد الجيد. بشكل عام، المرشد(ة) الجيد هو فرد فضولي وواعٍ بذاته يمكن أن يفني ذاته في عملية الإرشاد بسخاء، وبصورة تعاونية وغير ميالة لإصدار الأحكام.

كما تم تعريفه سابقاً، "المتدرب(ة)" هو أي شخص فضولي ومنفتح على عملية تعلم، يقوم فيها بدمج خبرته العملية مع مهارات متعددة أو مختلفة. المدربون والمتدربات ليسوا فقط محترفات ومحترفين مبتدئين ولكن أي شخص منفتح على عملية الإرشاد في أي مرحلة من مراحل حياته المهنية. قد تكون منصة قد تواصلت معك للإرشاد بسبب خبرتك

كيفية تنظيم الجلسة الفردية الأولى

مع الوضع في الاعتبار كفاءة إقامة العلاقات المينة في (صورة 3)، ونموذج المسؤولية المثلث (الصورة 2)، فإن الهدف في الجلسة الفردية الأولى مع المدرب(ة) هو إنشاء اتصال، ووضع إرشادات لهذا الاتصال، الذي نأمل أن يتطور إلى علاقة ثقة مع تقدم عملية الإرشاد. فيما يلي بعض التوصيات لتحقيق ذلك:

- يجب أن يكون الاجتماع الأول مريحاً وباعثاً على الود والدفع طوال فترة انعقاده.
- يجب أن يكون محط التركيز هو فهم كيف يرى المتدرب(ة) نفسه(ها) والمشروع. يمكنك القيام بذلك باستخدام أسئلة/أنشطة لكسر الجليد تسمح للمتدرب(ة) بالمشاركة بحرية:
- كيف و/أو لماذا دخلوا مجال السينما؟ ما الذي جذبهم إلى العمل بصناعة الأفلام؟
- لماذا اهتموا ببرنامج الإرشاد؟
- ما الذي يأملون في تحقيقه من خلال مشروعهم / مسيرتهم المهنية؟ (على سبيل المثال: تطوير قصة / البحث عن التمويل / الإنتاج المشترك / أسواق الصناعة / جلسات عروض التسويق التقديمية، إلخ.)
- لماذا يريدون سرد هذه القصة تحديداً ولماذا يعتقدون أنهم الشخص المناسب للقيام بذلك؟
- اطلب(ي) منهم أن يخبروك بموجز فكرة قصتهم.
- استخدم(ي) الأسئلة المفتوحة للاستيضاح ولتسهيل الاستماع الفعال. (صورة 5)
- ملاحظة: يجب أن تكون الجلسة الأولى بقيادة المدرب أو المتدربة ويجب أن تكون منفتحة ومحفزة لسماع معلومات جديدة. (أي لا تتوقع(ي) تكرار المعلومات التي تلقيتها مسبقاً حول المشروع / المتدرب(ة)، إذا حدث هذا - اطرحد(ي) أسئلة أفضل!)



- عدم المقاطعة الفعال.
- الامتناع عن إصدار.
- اليقظة والحضور الأحكام.
- طرح أسئلة استقصائية ومفتوحة.
- طلب توضيحات وإظهار التعاطف.
- التفكير وتكرار المسموع (إعادة صياغته).
- مقاومة الرغبة في "إصلاح" أي مشاكل أو تقديم نصيحة بسرعة كبيرة.
- استخدام لغة الجسد والإشارات غير اللفظية لإظهار التركيز فيما يتم مشاركته.

• تدوين ملاحظات كافية لصالحك.

• استخدام إيماءات لفظية لتشجيع المتدرب أو المتدربة على الانفتاح أو التوسع في فكرة. (على سبيل المثال: تعابير مثل "أفهم قصدك" أو "استمر(ي)... " أو أصوات تنقل الانخراط مثل "أه")

الأسئلة المفتوحة يمكن أن تشمل ما يلي:

- ما هي قصة فيلمك؟
- ما الذي جذبك إلى هذه القصة؟
- كان من المهم بالنسبة لك القيام بذلك؟
- ماذا عن الشخصية الرئيسية؟ (إذا كان المشروع مدفوعًا بالشخصية)
- هل لديك منتج(ة) و/أو فريق جاهز؟ (استمع(ي) جيدًا لردودهم)
- هل لديك حاليًا أي تمويل أو شركاء أو شريكات في الفيلم؟
- ما هي الصعوبات، إن وجدت، التي تواجهها حاليًا مع مشروعك؟
- ما هو شكلها أو بنائها؟ على سبيل المثال: هل هو بناء من ثلاثة فصول، أم بناء بديل أو غير خطي؟ ربما مدفوعًا بالمواقف؟ وما هو نوع الفيلم: تقليدي أم تجريبي؟
- من وجهة نظرك، ما هو الموضوع؟
- من هو الجمهور المستهدف في ذهنك ولماذا؟
- ما هي عملية البحث التي قمت(ي) به ولماذا؟

إن تهيئة الأجواء المناسبة وطرح الأسئلة المحفزة لشرح مستفيض عن المرحلة التي وصل إليها المشروع ستقوم بتحديث المعلومات التي اكتسبتها من التواصل الأولي مع المنصة، وسيصبح نقطة الانطلاق الفعلية لبقية رحلة الإرشاد.

3.4

كيفية اختتام الجلسة الفردية الأولى

يجب أن يتم قضاء معظم الوقت في الجلسة الفردية الأولى في الاستماع إلى المتدرب(ة) أثناء الإجابة على الأسئلة المفتوحة التي تختار طرحها. قرب نهاية الجلسة، من المفيد طرح أسئلة تكشف عن محاور التركيز في الجلسات المتبقية.

يمكن أن تشمل هذه الأسئلة ما يلي:

- ما الذي يرغبون في التركيز عليه في وقتكم معاً؟
- ما الذي سيدل على أن علاقة الإرشاد نجحت؟
- ما هو نمط التواصل الواجب وجوده بينكما ومعدل تكراره؟
- هل هناك أي حدود أو أشياء غير قابلة للتفاوض من حيث الوقت / الطاقة / السرية / ساعات العمل (لكل الأطراف المعنية) والتي يجب مناقشتها مقدماً؟
- هل هناك أي صعوبات / تضارب في المصالح واضح من شأنه أن يشكل تحدياً لتحقيق الأهداف المعلنة للإرشاد؟ يجب مناقشة هذه الأمور ووضع خطة إما حلها أو إيقاف العملية بعد الجلسة الأولى.
- اسأل(ي) نفسك ما إذا كنت مجهز(ة) لتقديم الدعم اللازم للقصة/ للمشروع/ للمسار المهني الذي يحتاجه المتدرب(ة) والمشروع؟

يجب أن يكون المتدرب(ة) واضحاً بشأن ما هو مسؤول(ة) عنه شخصياً (الصورة 2) بعد الجلسة الأولى. نقترح عليك إرسال بريد إلكتروني غير رسمي للمتابعة إلى المتدرب(ة) يلخص مناقشة الجلسة الأولى، ويدعو إلى إضافة أفكاره أو أفكارها إلى ملخص الجلسة مما سيسمح لكليهما بتأكيد ما تم الاتفاق عليه بشكل جماعي للعمل عليه في الجلسات اللاحقة.

نصائح عملية من المختبرات

- كانت الملاحظة الأولى والأهم من المختبرات خلال عملية الإعداد المشترك، فيما يتعلق بهذا القسم من الدليل، هي التأكيد على ضرورة مشاركة مدونة السلوك أو مجموعة من الإرشادات المجتمعية مع كل من المجموعات المرشدة والمجموعات المتدربة قبل بدء البرنامج الرسمي.
- يمكن استخدام هذه المدونة لإدارة توقعات جميع الأطراف، ويجب أن توفر أيضاً إرشادات واضحة للجميع حول ما يجب فعله إذا لم تسر الأمور وفقاً للخطة.
- نظراً لأن العديد من الاجتماعات الأولية تحدث افتراضياً، لذا التفكير في آداب الاجتماعات الافتراضية ضرورة ويجب تضمين قسم خاص بها في المدونة أو الإرشادات، وذلك لتجنب المواقف التي قد يكون فيها المتدرب(ة) غير مستعد(ة) للاجتماع الافتراضي، مثل المشاركة في اجتماع أثناء القيادة.
- كان مما وضحته المجموعة كذلك هو اعتقادهم بأن الاجتماع الأول بين أفراد المجموعة المتدربة والمجموعة المرشدة يجب أن يتم تنظيمه من قبل المختبر، وأن يكون التقديم، في أحوال مثالية، في إطار مجموعة كبيرة (سواءً افتراضياً أو شخصياً)، لأن مسؤولية المختبر تكمن في إعداد التجربة الجماعية والتي إذا تمت بشكل جيد، ستهيئ المجال والتوقعات حول كيفية إجراء العلاقات الفردية.
- اعتماداً على احتياجات المهارات المحددة لمختبرك، يجب على المختبرات أن تفكر في إتاحة الوصول إلى فرص تطوير هذه المهارات للمتدربين والمتدربات، وذلك في بلدانهم الأصلية أو الإنفاق عليها قبل سفرهم أو قبل بدء البرنامج الرسمي، على سبيل المثال، مستوى معين من الكفاءة في لغة معينة.
- على سبيل المثال، إذا كان مختبرك يعتمد على مستوى من الطلاقة في لغة معينة، ففكر(ي) في دعم المتدربين والمتدربات ممن يتاح لهم تعلم اللغات.
- فحص أهداف وسياق مختبرك، والتفكير فيما إذا كان من المفيد السماح للمرشدين والمرشدات باختيار المشاريع التي يرغبون في العمل عليها (بدلاً من القيام بالتشبيك نيابة عنهم).
- أعطِ المتدرب(ة) فرصة لقبول أو رفض المرشد(ة) قبل التعارف .
- إذا كان ذلك مناسباً، اسمح(ي) لجميع المرشدين والمرشدات في المختبر بقراءة جميع ملفات المشاريع - وليس فقط ملفاتهم الخاصة (يمكن أن يعزز هذا الأمر تجربة جماعية للمجموعة المرشدة والمجموعة المتدربة أيضاً).



عملية الإرشاد

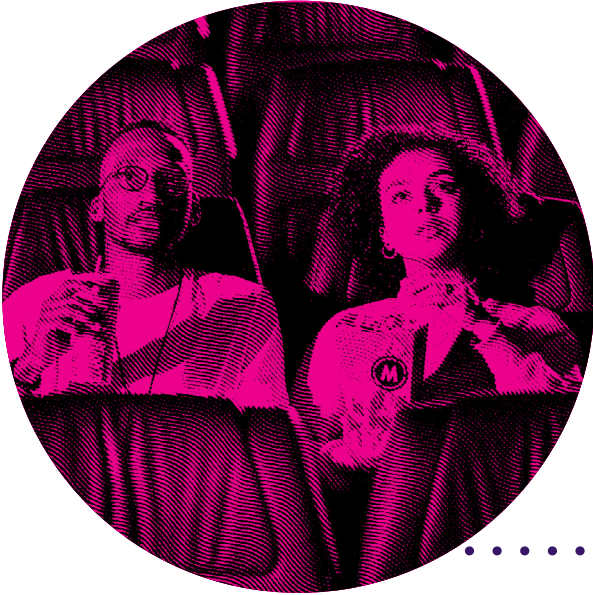
عليك مناقشة هذه النقاط من خلال طرح أسئلة استراتيجية تجر المتدرب(ة) على التفكير بطريقة أعمق وأكثر تأملاً في مشروعه(ها)، ثم الاستماع إلى آرائه وآرائها حول هذه الأسئلة. يمكن إعداد هذه الأسئلة وطرحها مسبقاً قبل كل جلسة حق تتمكن(ي) من الاستماع بفعالية إلى ما يتم مشاركته (صورة 5).

كل رحلة إرشاد ستكون متفردة الاختلاف. فيما يلي بعض النصائح، والاقتراحات، والتحذيرات التي قد تكون مفيدة لك في أجزاء مختلفة من العملية:

اعتماداً على مدة الإرشاد، تُقيّم الحاجة إلى السرعة في بدء التواصل (على سبيل المثال في حالة الإرشاد لمدة شهرين) من أجل تحقيق النتائج المتوقعة. يمكن أن تؤدي الأفعال الصغيرة إلى تحقيق تقدم كبير في بناء الاتصال والعلاقة، على سبيل المثال الحضور في الوقت المحدد للاجتماع أو متابعة شأن شخصي قد يكون المتدرب(ة) قد شاركه سابقاً.

من النقاط المحورية أيضاً، القدرة على استخلاص نقاط ضعف المشروع من جميع المعلومات التي شاركها المتدرب(ة) في الجلسات الأولى القليلة. نقترح

أنشطة مختلفة يمكنك القيام بها مع المدرب(ة)



- مشاهدة فيلم سويًا ومناقشته.
- عقد جلسات إلهام إبداعية مشتركة.
- الذهاب في نزهة سويًا.
- التواصل الاجتماعي مع الآخرين الذين هم جزء من مجموعات إبداعية أخرى (خاصة في الصناعة المحلية).

المتابعة

تتطلب الآتي:

ملاحظات، مع طرح أفكار وأسئلة بدون إملائية.

- تعزيز الفهم بأن عملية الإرشاد قد تتطلب مسودات متعددة لنفس الوثائق و/أو التنقيح وأن "الكتابة هي إعادة كتابة".
- إلقاء نظرة متفحصة على حزمة المشروع سواء بشكل فردي أو مع المدرب(ة) وذلك بعد الجلسات الأولى، وتشمل على سبيل المثال لا الحصر: موجز الفكرة / ملخص الفيلم / المعالجة / خطاب المخرج(ة) / بيان النوايا / الميزانية / خطة التمويل / السيناريو / مقطع ترويجي أو عمل سابق / لوحة الإلهام) كإشارة لهيكلة الجلسات المستقبلية.
- متابعة ما يمكن تحسينه من لوجستيات كل جلسة (على سبيل المثال: وقت الاجتماع / تقسيم الجلسة / المكان).

- الإيضاح المستمر لفهمك للمعلومات التي تتلقاها من المدرب(ة) لمعرفة ما إذا كان هناك فهم مشترك للعناصر الأساسية للمشروع (موجز الفكرة، وملخص الفيلم، والمعالجة، إلخ.).

- وبالمثل، الإيضاح المستمر لاستخدامك لنفس اللغة (المصطلحات) طوال العملية لتجنب الارتباك.

- إرشاد المدرب(ة) إلى تكرار القصة/موجز الفكرة أقصى عدد ممكن من المرات لك وللآخرين، واعملا عليه معًا حتى يصبح أكثر وضوحًا، مع تعديلها عند الضرورة، بحيث تتناسب مع الرؤية المقصودة والقصة بإيجاز.

- إذا كان هناك مقطع ترويجي أو فيلم قصير سابق للمتدرب(ة)، فشاهداه معًا وقدم(ي)

التناغم

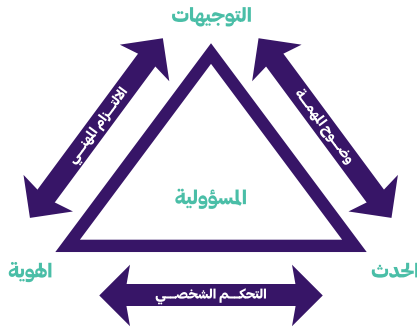
يتحقق عبر:

- المشاركة شبكة المعارف وطرق الإتاحة الخاصة بك حيثما كان ذلك مفيداً.
- سؤال المتدرب(ة) عما إذا كان هناك شيء شخصي ترغب أو يرغب في مشاركته معك خارج المشروع ؟
- سؤال المتدرب(ة) بانتظام كيف هو شعوره(ها) حيال العملية.
- التفكير في طرق عملية تضمن عدم التحدث بلسان طرف آخر في المشروع مثل المنصة أو الممول(ة)، من أمثلة هذه الطرق تحديد قائمة بجمل تقال وأخرى لا تُقال.
- الوعي بأن اللحظات المختلفة من حياة المشروع تتطلب نتائج ودعم مختلفين، ويحدددهم المدة التي التزمت(ي) بها لعملية الإرشاد. على سبيل المثال: هل المتدرب(ة) في مرحلة التطوير أم الإنتاج؟ أم هل العرض المراد إعداده تقديمياً نظرياً أم عرض تسويق تقديمي؟
- الصبر مع نفسك والمتدرب(ة)، وعبر إدارة التوقعات الخاصة من العملية.
- اكتساب وعياً بالمناخ الاجتماعي/ السياسي/ الاقتصادي/الثقافي للمتدرب(ة) وكيف يختلف هذا عن المناخ الخاص بك.
- التفكير في طرق فريدة يمكن من خلالها تقديم التشجيع وغرس الثقة في المتدرب(ة) مما عرفته عنه(ها) منذ بدأتها العمل سوياً.
- اللغة المستخدمة في الإرشاد لا يجب أن تكون لغة التصوير أو لغة حزمة المشروع.
- اللطف والود. لا يمكن التأكيد بما فيه الكفاية على أهميتهما، تتجلى تلك الصفات في التواضع (خاصة في لحظات الشعور بأنك تعرف أو تعرفين أكثر) ودعم المتدرب(ة) والتشجيع دون تجاوز حدودك الخاصة (من حيث الوقت والطاقة).
- التشجيع والتحفيز للمتدرب(ة) والمشروع قدر الإمكان.

الأقسام 4.1 - 4.3. تهدف إلى المساعدة في الكشف عن أكبر قدر ممكن من القصة وتفكيكها في الجلسات الأولى. كما أنها تهدف إلى تسليط الضوء على أن الحيات الكامل غير ممكن في الإرشاد، لكن ذلك لا يعني تجاهل أن التحيزات الخاصة واللادواعية قد تتسبب في التفسير الضار وغير الفعال للمعلومات. كما تلعب هذه الأقسام دوراً فعالاً في مواجهة أي إحراج اجتماعي والتصدي إلى ديناميكية القوى غير المعلنة (والتي تفترض أن المتدرب(ة) موجود للتعليم منك).

يتناول القسم 4.4 أدناه الحاجة المحتملة إلى حل المشكلات إذا ظهرت اختلافات كبيرة ومفاجئة بين ما عُرض في الاجتماعات القليلة الأولى وبين ما قُدم لك مسبقاً من معلومات حول المشروع.

حل المشكلات (مُشتق من صورة 2)



- في جميع مواقف حل المشكلات، تجنب الانفعالية محوري لأنها قد تعزز ديناميكية قوة، تحتكر(ي) فيها أنت -بصفتك المرشد(ة)- المعرفة "الصحيحة" حول ما يجب أن يكون عليه المشروع. الهدف هو حل المشكلات بطريقة مسؤولة. (انظر صورة 2، أدناه أيضًا).
- الإرشاد هو عملية، وقدرتك على الحفاظ على الوعي الذاتي وتحمل المسؤولية هي واحدة من أكبر المساهمات التي يمكنك تقديمها لعملية الإرشاد

- في حالة إدراك أن المشروع و/أو المتدرب(ة) غير مناسبين للمنصة التي ربطتك بهما في البداية، من الأفضل الرجوع إلى وثيقة شروط الارتباط المبرمة مع المنصة، لمعرفة الخيارات المتاحة لك قبل إجراء محادثة صريحة مع المتدرب(ة) حول عدم التوافق.
- قد تنشأ اختلافات غير متوقعة في الشخصية و/أو ظروف حياتية تجعل من المستحيل الاستمرار في عملية الإرشاد.
- قد يؤثر عدم الكشف الكامل عن المعلومات المتعلقة بالمشروع سلبيًا على عملية الإرشاد أو يوقفها.
- الشرح الوافي للمتدرب(ة) لما يمكن تقديمه للعملية الإبداعية والإنتاجية عبر تأمل نقاط القوة والضعف الخاصة بك وتسليط الضوء على أي فرص دعم فريدة من وجهة نظرك.

إنهاء عملية الإرشاد

- التأكد من وجود نشاط لكسر الجليد يعزز العلاقات والتواصل قبل بداية كل يوم.
- إعطاء الأولوية لحل النزاعات والحديث بصراحة عنها، وخاصة ضمان التأكيد على القيم المشتركة بدلا من الخبرات.
- التحقق والتأكد المستمرين من أن المجموعة المرشدة والمجموعة المتدربة مصطفون مع أهداف المختبر.
- بناء أنشطة إبداعية وممتعة لتوثيق الروابط بين الجميع مثل:
 - عروض أفلام يومية.
 - الخروج للتواصل الاجتماعي.
- يجب إعطاء الأولوية لدعم الصحة النفسية لكل الأطراف المشتركة في تجربة المختبر.
- كان أحد الاقتراحات هو توفير "خيمة رعاية" متاحة ويمكن الوصول إليها في جميع الأوقات ليستخدمها الجميع .
- إعطاء الأولوية للالتزام بالمدى الزمني المحدد لكل يوم/نشاط.
- وكما سبق وأن اكتشفنا في القسم السابق، فإن فريق عمل المختبر يتحمل مسؤولية تحديد نبرة التواصل بين الجميع، والاقتراحات لتحقيق ذلك كالتالي:



اختتام عملية الإرشاد / بناء وتعزيز ثقافة ما بعد المختبر

يُمكن أن يتخذ الإنهاء الرسمي لرحلة الإرشاد أشكالاً متعددة (مثل: وجبة احتفالية، فحص قائمة مراجعات مع نقاش تأملي، عرض تقديمي للآخرين لما تم تحقيقه من خلال الإرشاد، إلخ). العامل الأساسي الواجب أخذه في الاعتبار في هذه الخطوة من العملية هو تقييم ما إذا كنت (ي) أنت والمتدرب(ة) تشعران أنكما حققتما نتائج الإرشاد.

يختلف محتوى هذا القسم اختلافا كبيرا عن النسخة السابقة التي عدها الأفراد في عملية الإنشاء المشترك عام 2022. هذه النسخة أعدّها ممثلات وممثلين عن المختبرات لعام 2025، وقد انخفض فيها التركيز على النهاية الرسمية لعملية الإرشاد، وأنصب على بدء طريقة جديدة لإبقاء التواصل مع المجموعة المتدربة بعد انتهاء البرنامج الدراسي.

اختتام عملية الإرشاد يمكن أن يشمل ما يلي اعتمادًا على وضعك:

- تقديم مواد للمنصة.
- الحصول على ملاحظات من المدرب(ة) كتابةً أو مشافهةً.
- إذا كانت هناك عمليات تم إعدادها من قبل المنصة لالتقاط هذه الملاحظات، فستحتاج وتحتاجين إلى التأكد من أن وليكن الهدف هو الانتهاء بملاحظة إيجابية ومشجعة لإظهار الدعم، والاتفاق المشترك حول ما سيكون عليه التواصل المستقبلي (إذا وجد).
- لديك إمكانية الوصول إلى هذه الملاحظات لتحسين مهاراتك في الإرشاد.
- تقديم ملاحظات إلى المدرب(ة) بشأن العمل الذي تم إنجازه خلال الإرشاد والتأمل في العمل الذي لا يزال بحاجة إلى إنجازه في المستقبل (بعد انتهاء الإرشاد) و/أو ذكر الأهداف المستقبلية للمشروع.

5.1

نصيحة عملية - من المختبرات

- فكر(ي) في توفير مجموعة محددة من الأدوات التي يتم استخدامها والترويج لها بعد انتهاء المختبر، يمكن أن تشمل:
- قاعدة بيانات قابلة للمشاركة مع المدربين والمتدربين.
- إنشاء مجموعة واتساب للخريجين والخريجات للبقاء على اتصال.
- فعاليات بناء المجتمع. (على سبيل المثال، لقاءات التواصل الشهرية الشخصية في مكان المختبر الفعلي، إذا وجد).
- عرض أفلام أنتجها المشاركون والمشاركات في الدورات السابقة للمختبر.
- تقديم أدوات وموارد محددة للمشاركين والمشاركات ليتفاعلوا معها بعد المختبر، مع دمج هذه الميزة في بنود ميزانيتك. (أي أن يكون للخريجين والخريجات إمكانية الوصول إلى الأدوات والموارد كامتياز لكونهم من خريجي المختبر)
- متابعة المشاركين والمشاركات بانتظام في الأشهر
- دمج أدوات الرصد والتقييم الرسمية وغير الرسمية يجب أن يكون متعمداً، ويستخدم في نهاية برنامجك لفهم ما اختبره جميع الأطراف

التي تلي المختبر وتتبع تقدمهم كلما سحت الفرصة.

- التفكير في اختتام المختبر بحفل عروض تقديمية وحفل جوائز.
- الاستفادة من البيانات التي تنشئها حول نشاط ما بعد المختبر للتعبير بشكل أفضل عن تأثيرك للممولين والممولات.

أسئلة مفتوحة واقتراحات للنمو

ما هي النماذج الأكثر إفادة في المتابعة وإدارة بيانات الخريجين؟



العامل الرئيسي الذي

يجب مراعاته في هذه الخطوة

هو تقييم شعور طرفي الإرشاد

بأنهما حققا النتائج المطلوبة

من العملية.



الخلاصة

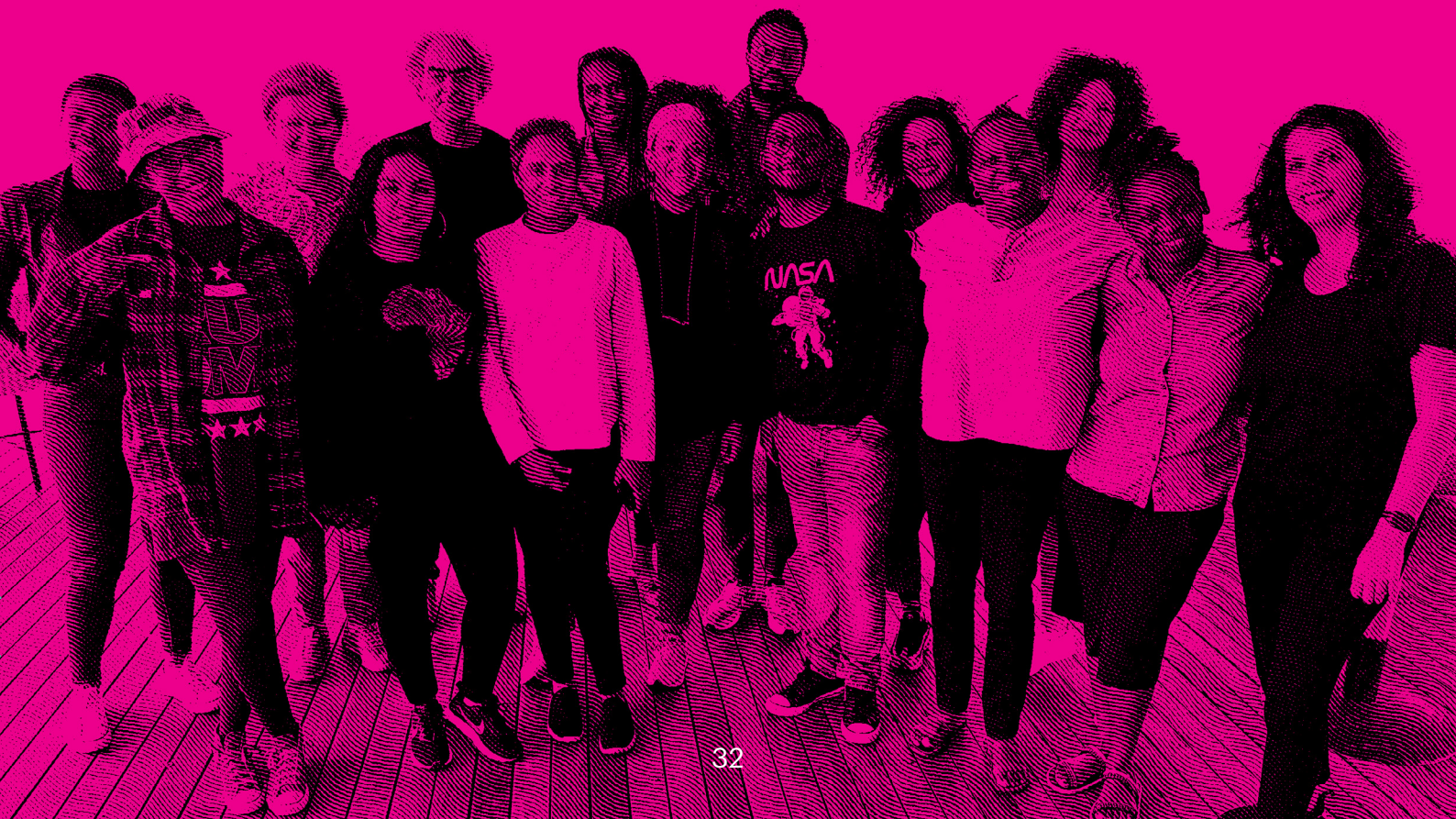
الإرشاد هو نقل الخبرة ودعم رؤية المتدرب والمتدربة.

تدريبي رسمي للمرشدين والمرشدات. يرحب المعهد بالمحادثة مع الشركاء والمنصات الذين يرغبون في التواصل بشكل أكبر حول المواضيع والمحاور التي أثّرت في هذا الدليل.

نأمل أن يكون هذا الدليل قد قدم مجموعة عملية ومشجعة من الخطوات الأولى لأي شخص يرغب في تعميق مهاراته الإرشادية. كما يمثل بداية مشروع أكبر يأمل معهد سوق أفلام ديربان في تنفيذه (اعتماداً على التمويل) لإنشاء منهج



أطلق معهد وسوق ديربان للأفلام دليل وبرنامج "الإرشاد المستقبلي"
لصقل مهارات الجيل القادم من الكوادر الإرشادية في الصناعة، وذلك
بالتعاون مع كلا من مواهب برليناله وأكاديمية دويتشه فيله، وبدعم من
الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية.





مسرد

مصطلحات
وأفكار
رئيسية
لإنارة الطريق



المصطلحات الأساسية

• حزمة المشروع

وثيقة مجمعة تحتوي على جميع العناصر الضرورية لمشروع فيلم (أي ما يفوق وجود السيناريو فقط)، مما يوفر نظرة عامة شاملة على المشروع. بشكل عام، تصف حزمة المشروع ثلاثة عناصر رئيسية للمشروع - القصة، التمويل، وخطة المشروع. يمكن أن تتضمن:

- موجز الفكرة
- ملخص الفيلم
- خطاب المخرج(ة)
- المقاربة البصرية

• المعالجة (التي تشمل الخلفية، والسياق، والشخصية الرئيسية، والمخطط العام الممتد للقصة)

• المرحلة الحالية من المشروع

• قائمة أفلام المخرج(ة)

• شركة الإنتاج/الفريق الإبداعي

• الميزانية وخطة التمويل

• المراثيات (لقطات ثابتة، رابط لمقطع دعائي)

• نظرة عامة من صفحة واحدة

• ملخص الخطوات

• السيناريو

• لوحات القصة المصورة

• الممثلين والممثلات/المواهب الجديدة

• اقتراحات اختيار الممثلين والممثلات

• عرض التسويق التقديمي

وصف بصري للمشروع يستعان به لإتاحة الفرص. يُستخدم عند البحث عن تمويل، وتمويل مشترك في الإنتاج، ومشتريين.

• عرض المشروع

عرض تقديمي لمشروع لا يزال قيد التطوير. يمثل مرحلة سابقة من عرض التسويق التقديمي ويُستخدم لإيجاد متعاونين ومتعاونات أو لطلب ملاحظات ومدخلات إبداعية.

• موجز الفكرة

وصف لقصتك من جملة إلى ثلاث جمل يلخص المعضلة وهدف الشخصية الرئيسية.

• بيان نوايا المخرج(ة)

بيان يشرح سبب أهمية الموضوع، وصواب توقيته، أو أهميته، ولماذا يعتبر المخرج(ة) هو أفضل شخص لصناعة فيلم حول هذا الموضوع، بالإضافة إلى توفير السياق الثقافي أو الاجتماعي للموضوع. يفصل البيان المواضيع، والقضايا، والمحاور، والتحديات، والمخاطر، أو الأسئلة التي يغطيها المشروع.

• مدونة السلوك

وثيقة مكتوبة تحدد ثقافة وشخصية وسلوك المنصة/البرنامج. تنص على مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي يمكن تطبيقها (بمعنى وجود عواقب لعدم الالتزام بها).

الأفكار الرئيسية

الاستماع الفعال

القدرة على الاستماع إلى ما يقال في المناقشة واستيعابه واستخدام كيانه بالكامل لتوصيل هذه القدرة إلى المتحدث والمتحدث. يشمل ذلك استخدام التواصل اللفظي وغير اللفظي. التواصل غير اللفظي له تأثير أكبر بشكل عام من مجرد استخدام الكلمات في الاستماع الفعال، وبالتالي فإن تعابير الوجه، والتواصل البصري، والإيماءات غير اللفظية (مثل هز الرأس)، ووضعية الجسم مهمة للغاية.

التأكيد: تسليط الضوء على إمكانيات المتدرب أو المتدربة، ونقاط القوة والضعف والسمات الإيجابية وغرس الثقة في المتدرب أو المتدربة من خلال التشجيع.

الدعم و/أو الاحتفاء

وهو تشجيع المتدرب (ة) والمشروع من خلال الإيمان بهما ودعمهما بطرق مختلفة. هذا يختلف عن مجرد الحديث عن دورك في إرشاد المشروع (أي جعل نفسك محور الاهتمام بدلاً من المشروع/ المتدرب (ة)).

السياق: البيئة أو الموقف الاجتماعي-الاقتصادي، والسياسي، والجغرافي، واللغوي، والثقافي للمتدرب (ة)، والمرشد (ة)، والمنصة.

الفطنة: تسليط الضوء على مجالات القلق وتحديد المناطق التي تحتاج إلى عمل.

التوفيق

التوفيق هو المهارة في عملية تحديد وربط مجموعات الإرشاد و/أو المجموعات المتدربة بشبكات الصناعة. يتطلب التوفيق إصراراً وصبراً بالإضافة إلى مهارات شخصية جيدة (بما في ذلك الذكاء العاطفي). من جانب المرشد أو المرشدة، يتضمن أيضاً الكرم والاهتمام بما تشاركه مع المتدرب (ة) (على سبيل المثال، مجرد إرسال قائمة بالإذاعات إلى المتدرب أو المتدربة عبر البريد الإلكتروني دون شرح ما يثير اهتمام كل منهم ودون السعي في إقامة الصلة بشكل فردي ليس مثلاً على التوفيق).

أسلوب الإرشاد

كيف يدير المرشد والمرشدة جلسات الإرشاد للوصول إلى النتائج المرجوة.

مساحة آمنة: بيئة يمكن للشخص أن يشعر فيها بالثقة بأنه لن يتعرض للتمييز، أو النقد السام، أو التحرش، أو أي ضرر عاطفي أو جسدي آخر.

الوعي الذاتي: الإدراك والوعي بديناميكية القوة في ثنائية الإرشاد والتدرب. يشمل ذلك، من بين أمور أخرى، الانتباه لقوة الإرشاد والحدود والقدرات الشخصية والمهنية والتحيزات اللاواعية وعملية التفاعل المفضلة لديك كمرشد أو مرشدة.





قراءات وموارد إضافية

(غير شامل)

8.1

قائمة بالمنصات التي تستعين بمرشدين ومرشدات

كارنتس
أكاديمية إدفا
مختبر أفلام أواجا
ورشة راف كات: قافلة بين
صانعات الأفلام النساء
للعهد الأسكتلندي للوثائقي
صاندانس

ملتقى القاهرة السينمائي
مهرجان قرطاج السينمائي
مؤسسة الدوحة للأفلام
دوكا (دوكيومنتري أفريكا)
دوك هاوس
معهد سوق أفلام دبريان
إنكاونترز
هوت دوكس (بلو آيس/كروس)

أفريسوس
أثيله أطلس
بيردز آي فيو (فيلمونوميكس)
للعهد البريطاني (عدة مكاتب حول العالم)
مواهب الريلناله
بي جي دي إم (براون جيرلز دوك مافيا)

منصات ذات موارد متعددة

تحتوي هذه المنصات على مسابقات تعليمية عبر الإنترنت، وورش عمل متقدمة، ودراسات حالة، وأدوات وموارد عن الصحة النفسية.

[/ing-change/the-whole-picture-toolkit](https://ing-change/the-whole-picture-toolkit)

<https://filmtvcharity.org.uk/your-sup-port>

<https://filmtvcharity.org.uk/lead-ing-change>

<https://documentality.org>

<https://filminmind.co.uk>

[/https://docsociety.org/resources](https://docsociety.org/resources)

[/https://www.studiobinder.com](https://www.studiobinder.com)

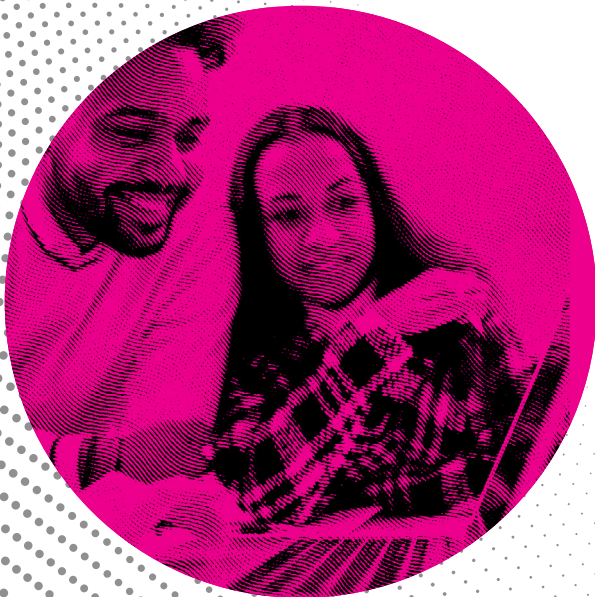
<https://taragroupe.com/le-yaounde-film-lab>

<https://www.beirutdc.org>

<https://film.britishcouncil.org/resources>

<https://filmtvcharity.org.uk/lead->

منصات عرض الأفلام



[/https://afridocs.net](https://afridocs.net)

[/https://www.festivalscope.com](https://www.festivalscope.com)

[/https://www.aflamuna.online/en/page/about](https://www.aflamuna.online/en/page/about)

البرامج ذات التركيز الإفريقي

[/eration-de-cineastes-malgaches](#)
[/https://ladima.africa](#)
[/https://steps.co.za](#)
<https://www.siff-sd.com/en/about-sff.php>
[/https://multichoicetalentfactory.com](#)
https://www.instagram.com/l_espace/?hl=en
[/https://afrinollycreativehub.com](#)
[/http://mydocubox.org](#)
[/https://www.institutimagine.com](#)
<https://www.labiennale.org/en/cinema/2022/final-cut-venice>
<https://taragroupe.com/le-yaounde-film-lab>
<https://redseafilmfest.com/en/red-sea-/souk>

[/https://www.realness.institute](#)
<https://ouagafilmlab.net/fr/bienvenue-/sur-ouaga-film-lab>
<https://taragroupe.com/le-yaounde-film-lab>
<https://www.jcctunisie.org/industryDaysPres.php>
[/https://durbanfilmmart.co.za](#)
[/http://www.sudeciture.com](#)
<https://atlasateliers.marrakech-festival.com>
<http://www.fidadoc.org/la-ruche>
[/https://www.somefinedaypix.org](#)
[/https://documentaryafrica.org](#)
[/https://www.cineastesdelareunion.fr](#)
<https://www.institutfrancais-madagascar.com/%C3%A9v%C3%A8nement/mada-film-lab-pour-une-nouvelle-gen->

.....

مواقع قواعد البيانات

[/https://firstcenturyofcinema.com](#)
[/https://www.imdb.com](#)

[/https://www.film-documentaire.fr](#)
[/https://www.citwf.com](#)

روابط مفيدة للمرشد(ة) والمتدرب(ة)

1. <https://steps.co.za/wp-content/uploads/2017/08/STFT-Guides.pdf>
2. <https://www.celtx.com> (برنامج مجاني لكتابة السيناريو)
3. <https://www.blender.org> (برنامج مجاني ومفتوح لإنشاءات ثلاثية الأبعاد)
4. <https://www.audacityteam.org> (برنامج تحرير مقاطع صوتية مجاني)
5. <https://www.blackmagicdesign.com/products/davinciresolve> (برنامج مونتاج مجاني)
6. <https://www.filmdaily.tv>
7. <https://rafikihub.com/videos>
8. <https://www.scriptslug.com>
9. <https://filmfreeway.com>
10. <https://www.imdb.com>
11. <https://www.behance.net/galleries/motion/film>
12. [أوبورتونيتي ديسك](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
13. <https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers>
14. [مكتبة صوت البي بي سي](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
15. [أصوات أدوبي المجانية](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
16. [مكتبة يوتيوب للمؤثرات الصوتية](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
17. [مؤثرات فيسوك الصوتية](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
18. [أوديو بلوكس \(يحتاج إلى تسجيل\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
19. [ساوند بايل \(يحتاج إلى تسجيل\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
20. [إيليمينتس \(يحتاج إلى تسجيل\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
21. [إنفاتو \(يحتاج إلى تسجيل\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
22. [موسيقى موي الجانبية للطلبة](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
23. [أرشيف الموسيقى الحرة](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
24. [فيديو](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
25. [ساوند ستراب](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
26. [بريمام بيت ترانزیشن](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
27. [بريمم بيت أنيمند أكون سيت](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
28. [يكسلز](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
29. [فيديزي](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
30. [لايت ووركس](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
31. [بلاك ماحيك فيوجن](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
32. [Paint.net \(أداة تحرير صور\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
33. [رير شوت كات \(مونتاج غير خطي مفتوح المصدر\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
34. [أوداسي \(برنامج صوت\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
35. [كيك ووك باي باند لاب \(برنامج صوت\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
36. [أوتوديسك](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
37. [أفيد ميدبا كومبوزر فيرست \(برنامج مونتاج غير خطي | يحتاج إلى حساب\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
38. [بنسيل تو دي \(برنامج تحريك\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
39. [كرتا \(برنامج تحريك\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
40. [سكيتش بوك \(برنامج تحريك\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
41. [أوين تونز \(برنامج تحريك\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
42. [سينفينج \(برنامج تحريك\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
43. [دليل مجاني لأفلام الرب](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
44. [فيد \(برنامج مونتاج مجاني عبر الإنترنت\)](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
45. [الأرشيف المجاني للجامعة الأمريكية](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
46. [Freesound.org](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
47. [https://tportmarket.com](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
48. [https://nofilmschool.com](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
49. [https://filmschoolrejects.com/section/columns](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
50. [https://filmlifestyle.com/filmmaking-tools-resources](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
51. [https://industrialscripts.com/film-making-resources](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
52. [https://indietalk.com](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
53. [https://gointothestory.blcklst.com](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
54. [https://filmmakeriq.com](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
55. [كيويز](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
56. [ويفز](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
57. [سينما فور دي](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)
58. [موهو](https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-filmmakers)

https://myflixxer.to	.59
https://cinemaspacesnetwork.net	.60
https://www.imagesfrancophones.org/default/boite-a-outils	.61
https://kitscenarist.ru/en/index.html	.62
https://starc.app	.63
https://www.documentary.org/sites/default/files/images/core_app_proposal_checklist_english_v.2022.pdf	.64



الملحق

التسمية توفر خطأً، نبدأ من خلاله في تعليق شبكة كاملة من المعنى. وبدون معنى، لا يمكننا العمل.



~ جو دان⁵

9.1

عملية الإعداد المشترك التي أُتُبعت لإنشاء هذا الدليل

الإرشاد. جرت عملية الإعداد المشترك هذه حضورياً في ديربان بجنوب إفريقيا، في أكتوبر 2022، واستمرت افتراضياً حتى فبراير 2023.

جمعت عملية الإعداد المشترك الأولى مرشدين ومرشدين مخضرمين وجدد (بما في ذلك أفراد حديثي التدريب) في حوار مع بعضهم البعض، مع تخصيص وقت ومجهود للحديث والاستماع والتعلم والإبداع المشترك حول مفهوم وممارسة

5. <https://medium.com/coaching-notes/naming-is-an-act-of-creation-3510b3b16ef5>

عملية الإعداد المشترك التي أُتبعَت لإنشاء هذا الدليل

ونتيجة لذلك، أصبح السؤال التالي نقطة محورية للاستقصاء في الجلسات الحضرية: ما هو المطلوب لخلق قابلية أكبر لرؤية وفرة المرشدين والمرشدين المحتملين؟ تفصيل عملية الإعداد المشترك هنا مهم من أجل الشفافية ولإظهار كيف يمكن استخدام تقنيات بسيطة وغير مكلفة نسبيًا للكشف عن معرفة جديدة.

كان أحد الإجراءات الرئيسية لعملية الإعداد المشترك هو إعطاء معنى لكلمات ومفاهيم معينة، غالبًا ما تستخدم هذه الكلمات والمفاهيم ويُشار إليها في منصات الصناعة ولكن لا يتم تعريفها أو التفكير فيها بشكل جماعي. بدأت عملية التسمية بأربعة أسئلة بسيطة:

1. ما هو "الإرشاد"؟
 2. ما الذي يجعل مرشد(ة) جيدًا؟
 3. ما الذي يجعل مرشد(ة) سيئًا؟
 4. من أو ما هو المدرب(ة)؟
- بدأت هذه العملية في صمت، مع قيام المجموعة بالتأمل بشكل فردي كتابةً فيما تعنيه هذه الكلمات والمفاهيم بالنسبة لهم. تم توفير كومة من الأوراق اللاصقة الملونة للمجموعة لكتابة معاني هذه الأسماء والمفاهيم عليها، وفي صمت، لصقت هذه المعاني على سطح مشترك لتراه بقية المجموعة. كان الأفراد أحرارًا أيضًا في تجميع معانيهم مع تلك التي قدمها الآخرون إذا شعروا بوجود توافق واتفق مع المعنى الذي عبر عنه شخص آخر. أشار التواصل الافتراضي المسبق مع المجموعة (قبل الاجتماع الحضوري في ديربان) إلى أن المجموعة شعرت بوجود وفرة من المحترفات والمحترفين الذين يمكنهم أن يكونوا مرشدين ومرشدين ولكن لا يتم الاعتراف بهم على هذا النحو (من قبل الآخرين أو من قبل أنفسهم).

6. شجع استخدام التأمل الصامت والكتابة جميع الأفراد على المشاركة في الحوار، بغض النظر عن خبرتهم أو مكانتهم في الصناعة، وذلك مع اشتراط أن كل ما يقدمه الجميع من معاني سيعرض في مساحة مشتركة لتراها المجموعة لاحقًا. لقد أدى استخدام الملاحظات المكتوبة بخط اليد إلى جعل الأفكار مبهولة المصدر، مما قلل من اختلالات القوة والتسلسلات الهرمية المحتملة التي قد تنشأ عند استخدام العروض التقديمية الشفهية. ونظرًا لأنه كان من غير المرجح أن يكون خط يد شخص ما قابلاً للتعرف عليه من قبل الآخرين، فقد شُجِّع للأفكار والمعاني بالتعبير عن نفسها دون أن تكون مرتبطة باسم المؤلف أو المؤلفة أو المكانة في الصناعة، وهو ما يختلف تمامًا عن تجربة مشاركة نفس الفكرة كجزء من حلقة نقاش حول الموضوع نفسه في مهرجان أو سوق. لقد أُتيحت للأفكار فرصة للتعبير عن نفسها دون أن يكون اسم أصحابها مرفقًا بها.

7. Katzman, E.R. (2015), Embodied Reflexivity: Knowledge and the Body in Professional Practice. In Green, B and Hopwood, N (eds) The body in professional practice, learning and education, pp. 139 - 156

8. على الرغم من أن نتيجة العملية تعتبر إيجابية، فإننا نُقر بأن هذا قد يُشير أيضًا إلى وجود نقص مُحتمل في تنوع الخبرات داخل المجموعة.

عملية الإعداد المشترك التي أُتُبعت لإنشاء هذا الدليل

● دور المنصات (التي توظف/تستخدم المرشدين والمرشدات)

انقسمت المجموعة بعد ذلك إلى ثلاث مجموعات لتوليد محتوى ضمن هذه المحاور الثلاثة. في اليوم التالي والأخير، تغير جزء من كل مجموعة، وأنتج المزيد من المحتوى ضمن كل محور. كشفت هذه العملية أيضًا عن وجود بعض الأفعال والمصطلحات الرئيسية التي تظهر باستمرار، وعُرضت بشكل منفصل (على بطاقات تعليمية) لراها المجموعة بمفردها، وبعد عملية مناقشة، تشكلت مجموعات أصغر لتعريف هذه المصطلحات الرئيسية التي تجدونها في المسرد.

في نوفمبر 2024، اجتمعت الدفعة الأولى من محترفات ومحترفي السينما الأفارقة الذين سيتلقون تدريبًا في منهج "الإرشاد المستقبلي" في ديربان بجنوب أفريقيا. أكدت ورشة العمل الافتتاحية لبرنامج "الإرشاد المستقبلي" على قدرة الإرشاد على تعزيز المساحات الآمنة للمخاطرة الإبداعية في السينما الإفريقية، وتناولت كيف يمكن أن يكون الإرشاد موقعاً للتبادل الأفقي والتعلم المتبادل. ظهرت رغبة جماعية بين أفراد الدفعة لإنشاء نموذج لصناعة الأفلام الإفريقية يركز على الاستقلال الإبداعي، والأصالة الثقافية، والتمكين الاقتصادي. بالإضافة إلى الحاجة إلى بناء أطر إرشاد مستدامة تظل ذات صلة بالسياقات الفريدة للسرد الإفريقي

بعد أن قامت المجموعة بتسمية "الإرشاد" واستمعت إلى الكيفية التي عرفه بها الآخرون عبر الأفكار الجماعية التي تم توليدها، قُسمت المجموعة بشكل عشوائي إلى أزواج للتفكير في السيناريو التالي:

تواصل معك شخص تعرفه وأخبرك أن لديه فرصة ليكون مرشدًا للمرة الأولى وطلب منك النصيحة حول كيفية التعامل مع هذه الفرصة. كيف ستجيبه على سؤال "كيف أبدأ؟"

في هذه المرحلة من العملية، أصبح أفراد المجموعة مرتاحين نسبياً تجاه بعضهم البعض ونما لديهم تقدير للمهارات، والخبرات، ووجهات النظر التي يتشاركونها. تم تقسيم المجموعة بشكل عشوائي بهدف التأكيد (مرة أخرى) على أن كل المعرفة في الغرفة لها وزن وصلاحيّة متساوية ومفيدة تمامًا لعملية الإعداد المشترك.

في اليوم التالي، اتبحت الفرصة لعروض تقديمية جماعية، واستخلصت ونوقشت مواضيع رئيسية. ظهرت عشرة موضوعات أساسية كنقاط انطلاق هامة لشخص يبدأ رحلة إرشاد جديدة، واستغرقت المجموعة مرة أخرى وقتاً لاستخلاص ومناقشة تقدم العملية حيث كانت هناك أوجه تشابه بين الموضوعات. تشكلت المحاور الثلاثة التالية كطريقة للتعرف على أوجه التشابه بين المواضيع العشرة:

● دور المرشد أو المرشدة ومتطلباته

● عملية الإرشاد

عملية الإعداد المشترك التي أُتبعت لإنشاء هذا الدليل

بعض الحالات عملوا عن كثب معًا، لكنهم لم يخصصوا وقتًا معينًا للتفكير في ممارسة الإرشاد في برامجهم.

- **الرغبة في بناء النظام البيئي:** أشار المشاركون والمشاركات باستمرار إلى أنفسهم على أنهم جزء من نظام بيئي لمنصات الأفلام في القارة، وكانت هناك رغبة واضحة في التعلم من الذكاء الجماعي في الغرفة من أجل إضافة قيمة لعمل الآخرين وليس فقط لمختبرهم

كانت إحدى النتائج الناشئة عن عملية الإعداد المشترك الثانية هي الاعتراف بمواضيع مهمة أخرى مجاورة لممارسة الإرشاد وتحتاج إلى الحديث عنها أيضًا. على سبيل المثال، كان موضوع الرصد والتقييم يظهر باستمرار على أنه مهم للفهم وبناء القدرات حوله، لأنه يؤثر على عروض الإرشاد التي يمكن أن يقدمها المختبر. جُمعت قائمة بهذه المواضيع وتمت مناقشتها في اليوم الثالث من اللقاء، ودونت ملاحظات موجزة حول المناقشات بالإضافة إلى الخطوات التالية المقترحة لمواصلة الحوار في المرة القادمة التي تلتقي فيها المختبرات في منتدى مماثل. وزعت هذه الملاحظات على جميع المشاركين والمشاركات حتى يكون لدى من يقوم بتنظيم اللقاء التالي للمختبرات إمكانية الوصول إليها لمواصلة الحوار.

بعد ورشة العمل الأولى، أدرك معهد سوق أفلام ديربان الحاجة إلى تحديث الدليل، وبالتعاون مع مهرجان فيسباكو، عقد في فبراير من عام 2025 لقاءً شخصياً لمدة ثلاثة أيام لممثلين وممثلات من مختبرات أفلام إفريقية مختلفة خلال الدورة 29 من فيسباكو. على عكس عملية الإعداد المشترك لعام 2022، مثل جميع المشاركات والمشاركين في عملية عام 2025 منصات، وكان التركيز الرئيسي للقاء هو التأمل في محتوى دليل "الإرشاد المستقبلي" من منظور المنصة. قاد عملية التفكير الجماعي هذه اثنان من فريق التيسير المشارك (كلاهما كانا جزءًا من عملية الإعداد المشترك الأولى في عام 2022)، وتم تلخيص الأفكار من اللقاء والتحقق منها من قبل كل من الميسرين المشاركين وكافة المجموعة.

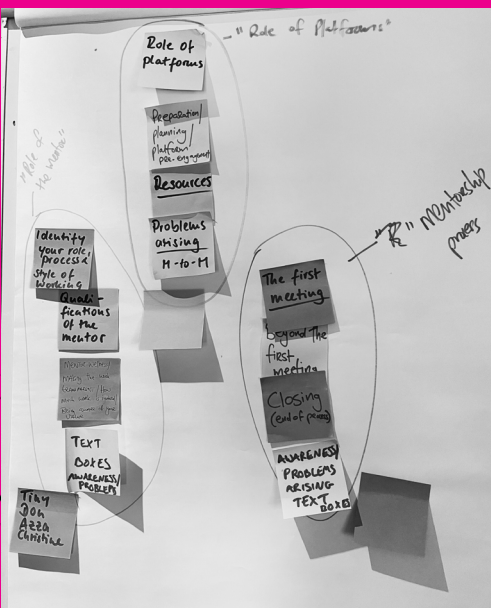
ما كان واضحًا جدًا منذ بداية اللقاء وحتى الوداع الأخير كان ما يلي:

- **التنوع والتغيير:** في البرمجة/مجال تركيز الصناعة، سياقات التشغيل، الحرية، والتطلعات المستقبلية. جميع المشاركين والمشاركات مثلوا "مختبرات"، ومع ذلك فإن القاسم المشترك الوحيد بين الجميع هو أنهم يعملون في صناعة السينما.⁹

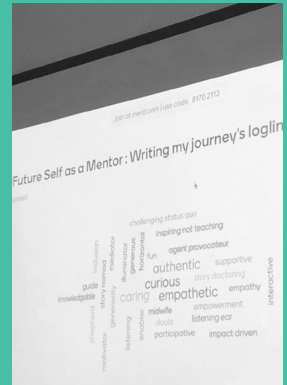
- **الطاقة الفريدة لمجتمع يجتمع على تركيز واحد:** المشاركون والمشاركات كانوا يعرفون بعضهم البعض، وشاركوا في برامج بعضهم البعض وفي

9. إن التنوع وعدم التجانس هذا يؤكد على أهمية القسم 2.1 في دليل "الإرشاد المستقبلي".

لقطات عام 2022



لقطات عام 2024



لقطات عام 2025





Durban FilmMart

Institute

معهد وسوق ديربان للأفلام هو شركة غير ربحية تُسهل
التجارة والاستثمار المحلي والدولي في محتوى الأفلام
الإفريقية.

www.durbanfilmmart.co.za