

إنشاء حيِّز تعلِّم

5

تعتبر مهمّة إنشاء حيِّز التعلُّم مهمّة حاسمة لعمل منظمات المجتمع المدنيّ التي تجتمع معاً لتعالج قضايا معقّدة بطرق ريادةيّة. تنخرط منظمات المجتمع المدنيّ داخل حدود «حيِّز التعلُّم» في سيرورة بحثٍ تهدف إلى إنتاج المعرفة من خلاصة التّجربة التي تخوضها أثناء تنفيذ المشروع. يجب تمييز «حيِّز التعلُّم» عن «الحيِّز الإداريّ» الذي يتمّ من خلاله إنجاز وتنفيذ المهامّ اليوميّة للمشروع. في هذا الفصل سننظر إلى الشُّروط وطرق التيسير التي ترعى حيِّز التعلُّم ليكون مثمراً.



ما الذي حدث في حالة مشروع الدفينة التربويّة؟

في بدايات تأسيس مشروع الحاضنة، تمّ عقد ما عُرف بـ «المنتدى التعليمي لمؤسسات المجتمع المدني» الذي شكّل حيزَ التعلم الرسمي للمشروع. تشكل المنتدى من قبل ممثلين اثنين لكل واحدة من المنظمات الشريكة أحدهم المدير العام بالإضافة إلى مديرة المشروع وثلاثة أعضاء من الفريق البحثي. تمّ عقد هذا اللقاء بشكل دوري كل شهرين كما تمّ عقد لقاءات دراسية مكثّفة استمرت على مدار يومين، لمرة واحدة سنوياً (أي بواقع ثلاثة لقاءات مكثّفة خلال فترة حياة المشروع). نظراً لتواجد مقرّ وموظفي جمعية أنا فرانك الألمانية في أوروبا، فقد اقتضت مشاركة أعضائها على اللقاءات المكثّفة السنوية. قام الفريق البحثي بوضع أجندة «المنتدى التعليمي» بالتشاور مع الأعضاء المشاركين، وقد أخذ هؤلاء على عاتقهم مهمة تيسير أعمال المنتدى. عملياً، قام المنتدى بأداء وظيفتين رئيسيتين. الأولى تمثلت في توفير حيزٍ لمتابعة أنشطة المشروع المستمرة من خلال عملية استشفاف، مستخدمين دورات البحث الإجرائي لتحديد التحديات وتمييز وتحديد المعرفة الجديدة التي تنبثق خلال العمل بالمشروع. تمثلت الوظيفة الثانية في توفير فرصٍ للمنظمات المشاركة للتعلم من بعضها البعض وتبادل الخبرات من تجاربها وممارستها التنظيمية.

الوظيفة الأولى برزت أهميتها خلال السنة الأولى من دخول المشروع حيز التنفيذ، حيث قام المنتدى التعليمي بالتركيز على دورة تدريب المدربين، والتي قام المدراء التنفيذيون للمنظمات الشريكة الثلاث بتوجيه لقاءات التدريب فيها والإشراف عليها.

نجح المنتدى في توفير مساحة للاستشفاف (للتأمل والتفكير) تمكّن فيها المدراء التنفيذيين الثلاثة، كموجهين، من مشاركة تجاربهم والمعضلات التي انبثقت خلال عملية التدريب. إضافة إلى ذلك، فقد تمّ في المنتدى عرض نتائج تحليل المعطيات والمعلومات التي تمّ جمعها من قبل الأشخاص القائمين على تقييم المشروع من خلال مقابلات ومشاهدات وملاحظات قام ميسرو دورات التدريب بتدوينها.

تم نقاش المعطيات والتحقق من التحليلات وإعادة صياغتها. أما المشاركون الآخرون في أعمال المنتدى فقد قاموا بمساعدة الشركاء الفاعلين في المشروع (المدراء التنفيذيين) ليفكروا بشكل نقدي حول أساليب عملهم، واستخلاص الدروس والعبر من التجارب، والتفكير بكيفية استعمال الإدراكات الجديدة في ممارساتهم.

الوظيفة الثانية التي وفرها «المنتدى التعليمي» تمت خلال سنوات تنفيذ المشروع الثلاث. حيث قام كل عضو وعضوة مشارك/ة في المنتدى بتقديم حالة للتعلم مستقاه من ممارساتهم. من قام بالكتابة عن حالة كانت له حرية اختيار الوضع الذي شكّل أساس الحالة التي عرضها. ونتيجة لذلك، فقد تمّ عرض قضايا مختلفة ومتفاوتة جدّاً فيما بينها

تناولت جوانب مختلفة من تجارب المشاركين وخبراتهم كمدرّاء تنفيذيين.

بالرغم من أنّ المشاركين قد أتوا من منظمات مختلفة تتعامل مع قضايا مختلفة، إلا أنّ كل فرد قد استطاع أن يتماهى مع تجربة الآخر من ناحية الأمثلة والصعوبات التي يواجهونها أثناء تطبيق ونشر طرق تفكير وعمل تتحدّى القواعد الاجتماعية والثقافية. قام فريق البحث بتوثيق وتحليل وأحياناً تدوين هذه النقاشات التي ساهمت في صقل وتشكيل سيورة التعلّم، ومن ثمّ عرض نتائج البحث في لقاءات متابعة للمنتدى من أجل استكمال دورة التعلّم. <<

ماذا يعني مصطلح حيّز التعلّم؟

إنّ حيّز التعلّم هو عبارة عن إطار مكرّس بشكل كلي للاستشفاف¹ في الممارسات بهدف إنتاج معرفة **مشتركة** بواسطة الاستقصاء والتمعن في موضوعات هامة مشتركة. في المقام الأول، يعد حيّز التعلّم حيّزاً «اجتماعياً» وليس حيّزاً «مادياً»، كما أنه يختلف عن الحيّز «الوظيفي» الذي يتمّ تنفيذ نشاطات المشروع من خلاله. إن حيّز التعلّم يوفر إطار عمل يمكن للجهات العاملة في المشروع من الخروج من، والرجوع إلى، الحيّز الوظيفي للمشروع من أجل القيام بعملية الاستشفاف والتعلّم معاً.

نظراً للضغط الناتج من ضرورة إنجاز المهام المطلوبة، فإنّه من النادر أن يتشكّل حيّز التعلّم بشكل طبيعي عفوي. لذا، فإنّه من المهم أن يتمّ تشكيل وصيانة حيّز التعلّم في المشروع (من خلال المجموعة) والحفاظ على هذا الحيّز طيلة فترة حياة المشروع. فعلى سبيل المثال، وفي حالة مشروع الدّفيئة التربويّة، شكّل برنامج تدريب المدربين الحيّز الوظيفي الأساسيّ خلال السنة الأولى لتنفيذ المشروع، وقد شكّل المنتدى، بالمقابل، الحيّز الذي تمكّن المدراء التنفيذيين مشاركة تجاربهم من خلاله، اختبار وجهات نظرهم والحصول على تغذية راجعة ولتطوير طرق العمل والخروج بتصوّر مفاهيمي للتعلّم الجماعي.

أين تكمن أهميّة حيّز التعلّم بالنسبة للشراكات؟

يلعب التعلّم دوراً هاماً للشراكات التي تحاول تطوير مبادرات رياديّة لحل الإشكاليات الاجتماعية. الإبداع الحقيقي الذي يرافق هذه المبادرات يعني الدخول في مساحة غير مألوّفة، تطوير أفكار جديدة حول طريقة عمل الأشياء، وبالتالي فحص هذه الأفكار من خلال ممارستها. علاوة على ذلك، تضيف الشراكات معرفة كل منظمة وخبرتها لبناء

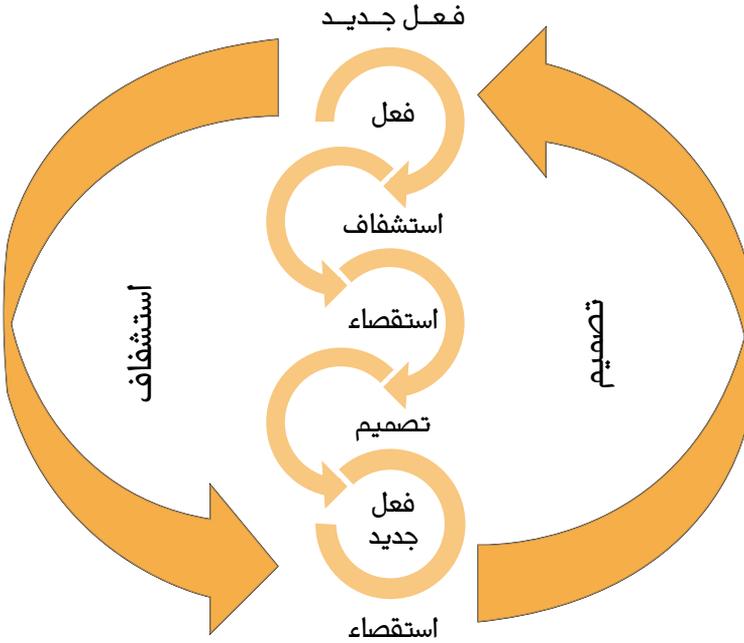
1 نعني بمصطلح «استشفاف» التأمل بالشيء وإمعان النظر فيه

معرفة جديدة تُغني الأهداف والمهام المشتركة. لكنها تختلف فيما بينها من حيث أساليب التنفيذ والعمل، خاصة عندما تأتي كل من هذه المنظّمات من خلفيات غير متشابهة وعوالم غير متقاطعة.

الحاجة إلى العمل معا تلقائياً تُلقى بالمنظّمات في وضع جديد بحاجة إلى معالجة. تحت الظروف المذكورة، يخلق حيّز التعلّم المخصص ظروفًا تساهم في تشكل معارف جديدة يمكن أن تنبثق من خلال فحص واعي وممنهج للتجارب.

حلقات البحث الإجرائيّ

جوهرياً، المشاركون في حيّز التعلّم هم «باحثون» في ممارساتهم. ولكن الهدف من هذا البحث هو إنتاج فعل جديد ومعرفة جديدة. هذا «البحث الإجرائيّ» هو عملية مشاركة تشتمل على أربعة مراحل: الفعل، الاستشفاف، الاستقصاء أو التعلّم، ومن ثم تصميم بمعنى تصميم فعل جديد. أنظر الرسم أدناه:



"البحث الاجرائي كمراحل متسلسلة"

ضمن سيرورة لا تنتهي"

الفاعل: "الفاعل" يتم في الحيز الوظيفي ويتم تقديمه في حيز التعلم من خلال سيرورة الاستشفاف للمشاركين. إنَّ **الاستشفاف** يجعل الفاعل «مرثياً» لبقية المشاركين في الحيز التعليمي. لأنه ينطوي على المشاركة لممارسات عينية حيث يجري الحديث عن الأفعال التي اتخذت أو تلك التي لم تتخذ للتعامل خلال هذه الممارسات، وعن نتائج تلك الأفعال التي تم اتباعها. من الممكن أن يتمحور الاستشفاف حول النجاحات الاشكاليات ويمكن القيام به من خلال سرد قصة أو تقديم حالات مكتوبة خطياً.

الاستقصاء: تركز مرحلة الاستقصاء على توليد إدراكات جديدة تؤدي إلى تصميم إجراءات فعالة ملائمة للممارسات التي نفحصها. إن الاستقصاء الناجع يبدأ بالامتناع عن فهم الحالات التي نجحنا فيها ويتطلب حساً حقيقياً من حب الاستطلاع. إن واحدة من المعوقات التي قد تحول دون إنجاز عملية الاستقصاء هي سرعة فرض إنسان ما لوجهة نظره، أو التسرع في القفز إلى الحل قبل التمعّن في موضوع المشكلة بعناية. إن عملية الاستقصاء هي تدقيقٌ حذرٌ في كيفية إدراك الناس للحالات المعنوية، وتعمّق في الأفكار والمشاعر التي قد تدفعهم إلى فعل ما يفعلونه. تأخذ عملية الاستقصاء بعين الاعتبار الآثار المترتبة على هذه الإجراءات والطرق البديلة للفهم والشعور والتصرف. يتضمن الاستقصاء المنتج أسئلة مفتوحة، ومحاولة عملية لفحص فهم ما يقصده الآخرون، والاستقصاء في كيفية توصّلهم إلى وجهات نظرهم، والسعي إلى الاستماع لآراء الآخرين، وتشجيع كل منهم على تحدي وجهة نظره الشخصية. إن عملية التصميم، بذات، هي عملية ترجمة الإدراكات والمفاهيم الجديدة إلى فعل.

محاوَر الاستقصاء: يمكن للاستقصاء في حيز التعلم أن يركّز على عدد من المحاور المختلفة: المشروع ذاته، المنظّمات الشريكة في المشروع، العلاقة بين هذه المنظّمات، علاقتها بالبيئة الأوسع، والخبرات المهنية/ الشخصية للأفراد المشاركين في الحيز التعليمي. في محور المشروع، تمنح عملية الاستقصاء المشتركة الشركاء إطاراً نعرّف من خلاله النجاحات الهامة كما يمكنهم من تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة ومكشوفة للعيان بحيث يمكن مشاركتها وإعادة انتاجها. وهي، في الوقت ذاته، توفر إطاراً لتحديد المشاكل والعوائق التي تحول دون النجاح، ولتخطيط استراتيجيات العمل المساعدة في التغلب على العقبات وصولاً إلى تحقيق هدف المشروع.

في المحور التنظيمي، يركّز التعلم على الرباط ما بين المشروع وأنواع التحديات التي تواجهها المنظّمات الشريكة في ممارستها اليومية، وبهذه الطريقة، فإن حيز التعليم يصبح قناة واصله تجد من خلالها هذه القضايا طريقها إلى ممارسات المشروع، والتعلم من الممارسات في المشروع بدورها تجد طريقها إلى الحياة التنظيمية.

حينما تنشأ التوترات والصراعات أو المشاكل بين الشركاء، فإن حيز التعليم يوفر إطاراً لفهم طبيعة هذه الصراعات، وتصمم أساليب بناءة للتعامل معها، وللعمل بهدف بناء علاقات أكثر صحّة. هكذا فإن التعلم في هذا المحور يولد معرفة متعلقة بإدارة التوترات القائمة بين التعاون والمنافسة، ومعنى الشراكة، وكيف يمكن بناء الشراكة الصحيّة والحفاظ عليها.

محور آخر يتمّ التعامل معه بسيرورة الاستقصاء ضمن هذا الحيز التعليمي هو العلاقة القائمة بين المنظّمات الشريكة والبيئات المعقدة التي تبحر فيها من أجل أن تبقى على قيد الحياة.

خلال هذه العمليّة، قد تكتشف المنظّمات الشريكة كيفية إسهام الشراكة بتنجيح عملهم مع الممولين، ومع الهيئات الحكوميّة، والزبائن، والجهات المؤثرة الأخرى داخل محيطها المركب. إن هذا المحور يزوّد الشركاء بوسائل للتفكير في كيفية قيامهم بتصميم البيئة بهدف جعلها أكثر دعماً واستجابة لعملهم.

إن عمليّة الاستقصاء هذه في جميع المحاور المذكورة أعلاه، تبدأ بالتجربة المعاشة للأفراد المشاركين، وتنتهي بالأفكار، والمشاعر، والتصرفات الجديدة التي يضعونها قيد الممارسة. إن أنواع التحديات التي تواجهها في المحاور المختلفة (حيز المشروع، الحيز التنظيمي، حيز ما بين المنظّمات، البيئة التنظيميّة) ترتبط دائماً بالقرارات التي ينبغي على الأفراد أو المجموعات التي يكونها الأفراد، اتخاذها و/أو الإجراءات التي ينبغي أن يتخذوها.

يوميّات الاستشفاف: توفرّ يوميّات الاستشفاف كميّة غنيّة جدّاً من المعطيات التي قد تتأسّس عليها عمليّة البحث الإجرائي. يقوم المشاركون في حيز التعلّم بتدوين هذه اليوميّات في وقتٍ أقرب ما يكون إلى الحدث الذي تمّ فيه المشروع. بكلمات أخرى، تحتوي هذه اليوميّات على رؤية الأشخاص المعنيين لما حدث، وهي متعلّقة بأفكارهم وأحاسيسهم وتفسيراتهم للأحداث في وقتٍ تكون فيه جميع هذه المعلومات لا تزال حديثة العهد في أذهانهم. تنبع أهميّة يوميّات الاستشفاف من أمرين. أولهما هو كون هذه اليوميّات توفرّ للأفراد حيزاً للتعلّم الشخصي. ففعل الكتابة بحدّ ذاته على شكل سجلّ يوفرّ للأفراد فرصة الخروج خارج دائرة تفكيرهم المعتادة والنظر إلى أنفسهم بطريقة أكثر نقدية. والأمر الثاني، هو كون يوميّات الاستشفاف توسع إطار التعلّم إلى خارج حدود الاجتماعات الرسميّة، بهدف التقاط اللحظات الهامّة في عمل المشروع. فعلى سبيل المثال، لدينا مشروع الدفيّة، حيث قام أحد المدراء التنفيذيين لواحدة من المنظّمات الشريكة والذي عمل أيضاً كموجّه في دورة التدريب بكتابة يوميّات استشفاف بعد كل جلسة من جلسات دورات تدريب المدربين. لقد لعبت هذه المادّة دوراً شديداً الأهميّة في مساعدة المنتدى التعليمي في إعادة النظر ببنويّة أحاسيس وأفكار الميسرين جميعهم

بعد مرور أسابيع، بل وشهور من حصول هذه الأحداث. كما أنه قد ساعد التوصل الى نقطة تمّ فيها شقّ طريق جديدة في موضوع التدريب من خلال توفير فهم وإدراكاتٍ جديدةٍ في كيفية تأطير المعضلات والتصرفات التي كانت، بحدّ ذاتها، إشكاليةً.

إشتراطات حيّز التعلّم المثمر:

إن مجموعةً على غرار المنتدى التعليمي، أو أية بنية رسمية أخرى هي ضرورية، لكنها غير كافيةٍ بحدّ ذاتها، كشرطٍ لخلق حيّز التعلّم. إن جودة الحيّز التعليمي الذي تعتمد عليه منظمات المجتمع المدنيّ تستند إلى مدى الثقة المتبادلة، والانفتاح، والمتعة التي يولدها المشاركون من خلال تفاعلهم في الحيّز. بناءً على الخبرات المستقاة من المشروع والتوجّهات النظرية في المجال، فإننا نقترح أن يتوفّر هناك عددٌ من الشّروط التي تسهم في خلق حيّز تعلّمي مثمر. ينبغي أن يتمّ فهم هذه الشّروط باعتبارها 'فرضيات' أو 'مقترحات' لا باعتبارها قواعد صارمة يتوجّب اتباعها. وينبغي أن يتمّ اختبار صلاحيتها في أيّ من السياقات والظروف الجديدة التي يمكن أن تضاف، على أساس التجربة الجارية.

• **إن حيّز التعلّم يتباين عن الحيّز العملي.** فمن الواضح أن التعلّم هو سيرورةٌ تحدث في كلّ جزء من أجزاء المشروع. ومع ذلك، فإن قلب المشروع هو الحيّز الوظيفي العمليّ الذي يتشكّل من خلال التفاعل بين الشّركاء أثناء قيامهم بالتخطيط، واتّخاذ القرارات، وتنفيذ هذه القرارات بهدف إنجاز أهداف المشروع. إن الحيّز التعليمي، من ناحية أخرى، ينبغي أن يكون مكرّساً للتعليم المتبادل فحسب. فهو ليس منتهىً لاتّخاذ القرارات أو لإدارة المشروع. ينبغي على حيّز التعلّم أن يكون متبايناً، هيكلياً، عن نشاطات المشروع وعن إدارته. وينبغي أن يشمل مجموعةً مخلصّةً من المشاركين في المشروع إلى جانب آخرين (أنظر أدناه) ممّن يلتقون بانتظام، بعيداً عن السياق العملي، لغرض التعلّم. يمكن لحيّز التعلّم أن يركّز على قرارات، مشاكل، أو معضلاتٍ محدّدة قد تطرأ في الحيّز العملي، ولكن الأمر ينبغي أن يتمّ بهدف الخوض عميقاً في هذه القضايا، ولمساءلة الافتراضات القائمة، ولخلق طرائق جديدة من التفكير، والإحساس، والعمل. وتتمّ تغذية الحيّز العمليّ، من جديد، بهذه الطرائق الجديدة لتحصيل المعرفة، حيث يتمّ اتّخاذ القرارات المتعلقة بكيفية تطبيق طرق التفكير، والأحاسيس، والتصرفات الجديدة.

• **المشاركين المنتمين إلى المنظمات الشريكة،** من داخل وخارج المشروع. يجب أن يشمل الحيّز التعلّمي ممثلين عن إدارة المشروع، إلى جانب أعضاء من المنظمات الشريكة، إلى جانب الميسرين / الباحثين الإجرائيين.

كلما جاء المشاركون من مواقع عليا/ أو من مواقع قيادية للمنظمات الشريكة، كلما كان تأثير الحيز التعليمي أكبر على الشراكة وعلى سيرورة التعلم للمنظمات الشريكة. وينبغي أن يكون هنالك مشاركين بشكل مباشر في المشروع نفسه، إلى جانب أعضاء غير مشاركين بشكل مباشر. إن لمشاركة هؤلاء المذكورين أخيراً أهمية خاصة لتزويد المشروع بحزمة أعرض من وجهات النظر، بما يمنع الحيز التعليمي من التحول إلى مجرد اجتماع آخر لطاغم المشروع، وبهدف الحفاظ على التركيز على جميع المجالات قيد البحث. وأخيراً، ينبغي أن تكون هنالك مجموعة من المشاركين والتي تشكل نواة، وذلك لضمان الاستمرارية، هكذا يمكن لبعض الأشخاص أن ينضموا لاحقاً لغرض معين خلال السيرورة.

• **كل المشاركين هم متعلمين.** إن جميع المشاركين متساوين داخل حيز التعلم، بغض النظر عن دورهم الرسمي أو وظيفتهم في المشروع أو في المنظمات الشريكة، وترتكز هذه المساواة على كونهم باحثين في الخبرة وساعين إلى المساهمة في المعرفة التي تنبثق عن هذا الحيز. ومن المتوقع من جميع المشاركين أن يستعرضوا 'حالات' لكي يتمكنوا من التعلم من تجاربهم الخاصة ولكي يفتحوا على التفكير والبحث النقديين. يُرحب بالخبراء هنا، لكن ينبغي التأكيد في هذه الحالة على أنه ما من أحد يملك امتيازاً معيناً بحيث يجلب للمجموعة معرفة ذات امتياز. وبدلاً من ذلك، فإن المخزون المعرفي لكل فرد من المشاركين يحتاج إلى المصادقة عليه عبر الاستقصاء النقدي والاختبار.

• **التعلم المبني على "الحالات الشخصية".** بالإضافة إلى الاستقصاء والبحث في الموضوعات التي تطفو في سياق المشروع المشترك، فقد يتولد التعلم أيضاً من خلال نقاش 'الحالات الشخصية' والتي يستعرضها المشاركون بناءً على خبرتهم في أي من المجالات التي هي معرض البحث. إن "الحالات الشخصية" هي قصص ترسم وضعيات معينة يؤمن المشاركون بأنها تحتوي على معرفة مهمة. وهي تعتبر 'معطيات' تجسد وقائع معينة في الحياة أو في مشروع ما أو في المنظمات الشريكة. يتم لاحقاً تحليل هذه المعطيات من خلال عملية الاستقصاء وتصبح أساساً للمعرفة المنبثقة. "الحالة" قد تعرض محاولات المشارك في التعامل مع مشكلة صعبة، أو معضلة، أو صراع داخل واحد من محاور الاستقصاء المذكورة أعلاه. من ناحية أخرى، فقد تعرض "الحالة" مثلاً يتغلب فيه المشارك بشكل ناجح مع واحدة من المشاكل أو مع موضوع معين. وفي أي من الحالتين المذكورتين، فإنه ينبغي تناول هذه القضية باعتبارها تحتوي على الشكوك أو الأسئلة المعلقة التي يمكن التعامل معها من خلال سيرورة الاستقصاء. ينبغي أن تشمل "الحالة" على وصف الوضع الذي نعرفه كمشكلة.

وللسياق الذي تمّ فيه، وللأفكار، والمشاعر، والخطوات التي قام بها من يقوم باستعراض "الحالة" بما يشمل محاولاته لإعادة بناء الكلمات التي قيلت في السابق. وعلى الرّغم من أن "الحالة" قد لا تنطوي على استعدادٍ دقيقٍ لما حدث، إلا أنها تزوّدنا بانعكاسٍ دقيقٍ عن خبرة مقدّم الحالة المستعرضة. إنّ هذه الحالات ينبغي أن تكتب حيثما أمكن ذلك. ففعل الكتابة ذاته يمنح من يقوم بالكتابة عن الحالة فرصة للتفكير والتعلّم.

بالإضافة إلى ما سبق، فإن الحالة حين تكون مكتوبة تسهّل على جميع المشاركين عملية الاستقصاء من خلال العودة إلى الوراء والنظر، حرفياً، إلى الوضع الذي يحاولون فهمه. وعلاوةً على ذلك، فإنّ العمل على وثيقةٍ مكتوبةٍ يوفّر نقطة مرجعيةً قيّمةً تحافظ على بقاء عملية الاستقصاء محوورة.

• **تمكين التغذية المرتدة - السيرورة النقدية.** إن جزءاً مهماً من عملية الاستقصاء يكمن في القدرة على إبداء وتقبل النقد كجزء من التغذية المرتدة (Feedback). إن الدّرجة التي سيكون عليها أعضاء المجموعة منفتحين لإبداء نقدهم وملاحظاتهم تجاه بعضهم البعض يجب أن تكون بنفس القدر ومتماثلاً مع قدرتهم على النقد الذاتي ومساءلة أنفسهم. ولتوضيح المسألة بطريقة أقلّ إيجابية فإنّ الناس لا يميلون إلى الانفتاح على تلقي النقد من الناس الذين لا يكونون منفتحين للاعتراف بأخطائهم الشخصية.

• **التيسير أو التوجيه.** من المفيد عموماً، إن لم يكن ضرورياً، أن يكون هنالك ميسّر/ميسّرين 'خارجيين' بحيث يسهمون في خلق الحيّز التعلّمي والحفاظ عليه إلى أن يصير قادراً على الوقوف على قدميه. إن الميسّر الخارجي هو شخص غير عضو في أي من المنظّمات الشريكة. أما الحفاظ على الحيّز فيعني خلق أجواء رسمية في حين يقوم في الوقت ذاته بخلق شروطٍ تشجّع المشاركين على مشاركة خبراتهم بشكل حرّ، بهدف التوصل إلى المصلحة الحقيقية الكامنة في فهم خبرات الآخرين، وتوجيه النّقد الصادق وتلقّيه. إنّ الميسّر هو المسؤول عن وضع جدول الأعمال بطريقةٍ تشاركيةٍ. ينبغي، قبل كل اجتماع، الطلب من جميع المشاركين بأن يفكروا في موضوعٍ محدّدٍ يرغبون في جلبه إلى المجموعة. فإذا كان الأمر كذلك، فينبغي على الميسّر أن يقوم بمساعدتهم في تأطير القضية وخلق الحالة المناسبة. فإن لم يقم أي منهم بطرح موضوع معين، فإن على الميسّر أن يستشير إدارة المشروع بهدف التوصل إلى جدول أعمالٍ يمكنه من تحفيز تعلّم ذي مغزى.

ينبغي على الميسّر أن يعمل كباحثٍ إجرائيٍّ بحيث يشكّل مثلاً ومرشداً في مجال بحث هذه الحالات. ينبغي أن يمكّن الميسّر جميع المشاركين ويشجّعهم على أن يتحولوا إلى ناشطين باعتبارهم باحثين مشاركين في ممارساتهم الذاتية. كصديقٍ نقديٍّ، ينبغي على الميسّر

أن يشجّع ويدعم المشاركين وأن يوفر لهم، في ذات الوقت، نقداً صادقاً وبالغ الصراحة أحياناً إلى حدّ يكون فيه الاستماع إلى هذا النّقد في بعض الأحيان غير مريح أو ثقيلٍ على المسامع. يتوجّب على الميسّر/ الميسّرين أن يكون/ يكونوا مثالا في هذا المجال بحيث يمكن لجميع المشاركين أن يكونوا أصدقاءً نقديين لبعضهم البعض، سعياً للتعلم. وعلى المنوال ذاته، فإن الميسّر ينبغي أن يمثل لهم نموذجا للنقد الذاتي وللانفتاح على النّقد. إن تعلّم الميسّر داخل الحيز التعلّمي، لا يقلّ عن التعلّم من جهة المشاركين.

