

Toolkit

Visual framework to reflect on your “support structure” state

مجموعة الأدوات
إطار عمل بصري للتفكير في حالة
هيكلية الدعم الخاصة بك



ISBN 978-3-9827637-2-9

This tool was developed by Farah Makki with the support of the International Alumni Center gGmbH (iac Berlin) team for "Culture in the Civic Space in the MENA Region: Learning Journey for Field Supporters". It is inspired by the book "Support Structure" - a co-production by Céline Condorelli and Gavin Wade, with James Langdon. You are free to share and adapt the material, as long as you provide appropriate credit and distribute your contributions under the same license.

طوّرت فرح مكّي هذه الأداة ضمن إطار برنامج "الثقافة في الفضاء المدني في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: رحلة تعلّم لداعمي بيئة مجال العمل". بدعم من فريق iac برلين. هذا العمل مستوحى من كتاب "Support Structure"، وهو إنتاج مشترك بين سيلين كونديريلي وغافين ويد، بالتعاون مع جيمس لانغدون. يمكنك مشاركة هذا العمل وتعديله، بشرط نسبة إلى المؤلف الأصلي ونشر مساهماتكم بموجب الإخصة نفسها.

A visual framework to

Explore the (invisible) dimensions of support structures

“What can we learn or share about the nature of (our) support structures today?”

إطار عمل بصري

لاستكشاف الخصائص (الخفية) لهياكل الدعم

“ما الذي يمكننا تعلّمه أو مشاركته اليوم بشأن طبيعة هياكل الدعم الخاصة بنا؟”

9 Meters as visual support structures for self-reflection & evaluation

This tool presents nine visual meters designed to prompt meaningful reflection and discussion within teams or individuals operating as "support structures." Each meter acts as both a conversation starter and a self-evaluation tool, encouraging users to consider often-overlooked questions about the conditions that help or hinder their support efforts—whether those factors are financial, contextual, relational, or otherwise.

تسعة مؤشرات كهياكل دعم بصرية للتأمل الذاتي والتقييم

تقدّم هذه الأداة تسعة مؤشرات بصرية مصمّمة لتحفيز التفكير والنقاش البناء داخل الفرق أو بين الأفراد الذي يشكّلون جزءاً من "هياكل الدعم". يهدف كلّ مؤشر إلى فتح مساحة للحوار والتأمل الذاتي، مما يشجّع المستخدمين على طرح أسئلة غالباً ما يتمّ تجاهلها حول العوامل التي تعزّز من جهودهم الداعمة أو تعيقها، سواء كانت هذه العوامل مالية أو سياقية أو تفاعلية أو غيرها.

These visual meters serve as practical tools to make the often complex, hidden, or intangible aspects of support structures easier to understand and discuss.

By representing key dimensions, such as knowledge, collaboration, openness, energy, power dynamics, and learning spaces, these meters give form to factors that are essential but not always obvious in shaping how support operates.

Visualizing these dimensions helps your team recognize that support is not a fixed or automatic process; it's something that could be intentionally shaped, evaluated, debated, and improved.

Each visual meter is paired with thought-provoking questions that facilitate conversation and convergence. By "seeing" where you stand on each scale, teams can:

- Reflect on current strengths and challenges.
- Identify gaps or areas that require attention.
- Nurture an open dialogue about team dynamics, resources, and processes.
- Make informed choices about where and how to adapt or invest more effort.

تعدّ هذه المؤشرات البصرية أدوات عملية تساعد في تبسيط عملية فهم ومناقشة الجوانب المعقّدة أو الخفيّة أو غير الملموسة لهياكل الدعم.

تُسلّط هذه المؤشرات الضوء على مجموعة من الخصائص الأساسية مثل المعرفة والتعاون والانفتاح والطاقة وديناميكيات القوة ومساحات التعلم، مما يساعد في توضيح العوامل المحورية التي تركز عليها عملية الدعم، حتى ولو كانت هذه العوامل غير واضحة في معظم الأحيان. يساعد تصوّر هذه الخصائص الفريق في إدراك أن الدعم ليس عملية ثابتة أو تلقائية، بل هو مسار يمكن تشكيله وتقييمه ومناقشته وتحسينه.

- يرافق كلّ مؤشر بصري أسئلة تحفيزية تفتح مجالاً للنقاش وتعزيز التفاهم المشترك داخل الفريق. من خلال تحديد موقعكم على كلّ مؤشر، يمكن للفرق أن:
- تفكر في مكان القوة والتحديات الحالية.
 - تحدّد الفجوات أو المجالات التي تتطلب مزيداً من الاهتمام.
 - تفتح حوار صريحاً حول ديناميكيات الفريق والموارد وآليات العمل.
 - تتخذ قرارات مدروسة حول المجالات التي تحتاج إلى التكييف والمزيد من الجهود، بالإضافة إلى تحديد سبل تحقيق ذلك.

How to use the tool?

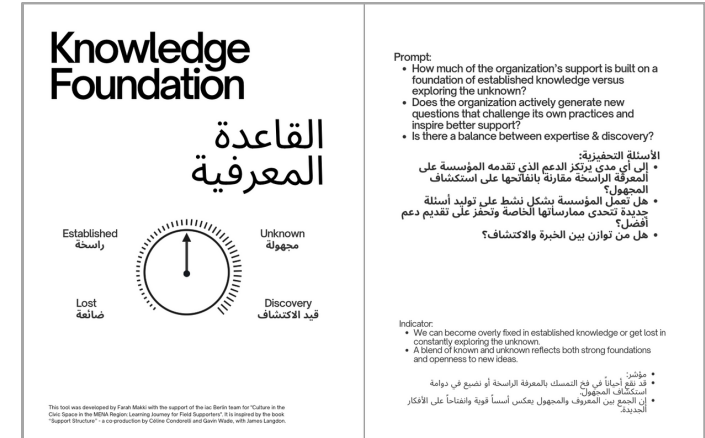
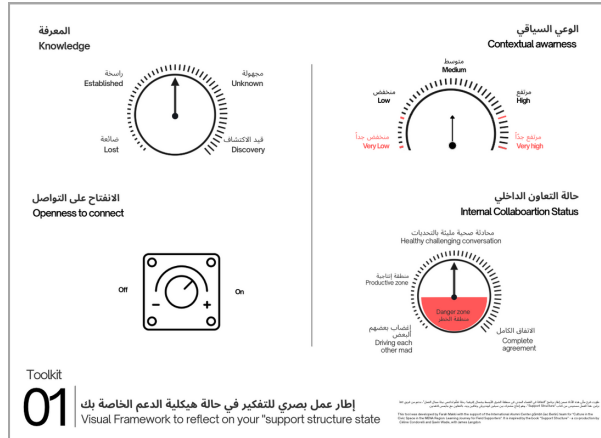
On the following page, you will find three summary sheets from the toolkit that aggregate the nine meters (Toolkits 01, 02, 03). You can use them to represent the final evaluation your team has agreed upon.

You will also find nine worksheets for your team conversations. Each worksheet includes a theme, a visual meter, and a prompt to facilitate your discussions.

كيفية استخدام هذه الأداة:

تتضمن الصفحة التالية 3 أوراق من مجموعة الأدوات تلخص المؤشرات التسعة (الأدوات 01 و 02 و 03). يمكن استخدامها لعرض التقييم النهائي الذي توصل إليه فريقك.

كما تتضمن تسعة أوراق عمل مخصصة لمحادثات المجموعة، تحتوي كل منها على موضوع ومؤشر بصري وسؤال تحفيزي لتيسير النقاشات.



How to use the tool?

- Gather your team.
- Give each person/group a worksheet with a visual meter and a prompt.
- Reflect and mark where you stand on each meter.
- Discuss together using the prompts.
- Transfer your results to the summary sheets "Toolkit 01, 02, 03".
- Spot strengths and gaps; decide on the next conversation to discuss follow-up steps.
- Repeat regularly to track progress.

كيفية استخدام هذه الأداة:

- شكّل الفريق.
- وزّع أوراق العمل على كلّ شخص/مجموعة تتضمن مؤشراً بصرياً وسؤالاً تحفيزياً.
- تأمّل موقعك وحدّده على كلّ مؤشر.
- استخدم الأسئلة لتحفيز النقاش الجماعي.
- دوّن النتائج على الأوراق التلخيصية (الأدوات 01 و 02 و 03).
- حدّد مكان القوة والفجوات واختر موضوع المحادثة التالية لمتابعة الخطوات.
- كرّر العملية بانتظام لمتابعة التقدّم.

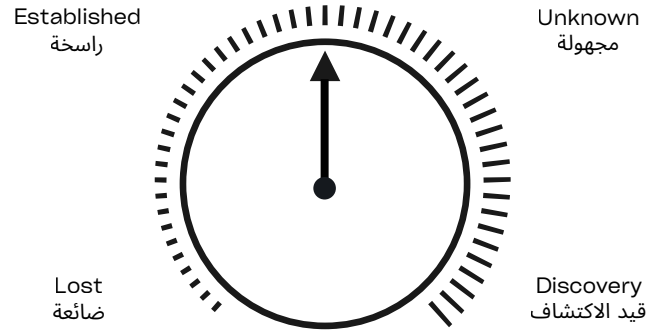
Tips:

- Bring together the relevant team members who are part of the support structure.
- Convene at least 3 people (if possible).
- Plan for a 2,5 hour session or more if your time allows.
- Let everyone first fill out their own meters.
- Then, talk as a group using the meters and questions.
- Decide together what best shows your team's view.

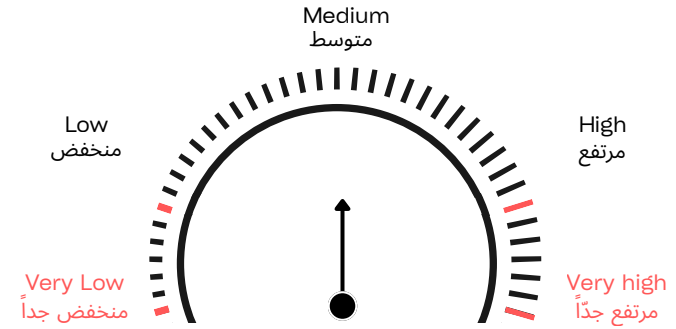
نصائح:

- اشرك أعضاء الفريق المعنيين الذين يشكلون جزءاً من هيكلية الدعم.
- اجمع ثلاثة أشخاص على الأقل، إن أمكن.
- خصّص نحو ساعتين ونصف الساعة للجلسة أو أكثر، حسب الوقت المتاح.
- في البداية، يتعيّن على الجميع تعبئة المؤشرات بشكل فردي.
- يلي ذلك نقاشاً جماعياً باستخدام المؤشرات والأسئلة.
- التوصل إلى الصيغة التي تعبّر بشكل أدق عن نظرة الفريق ككلّ.

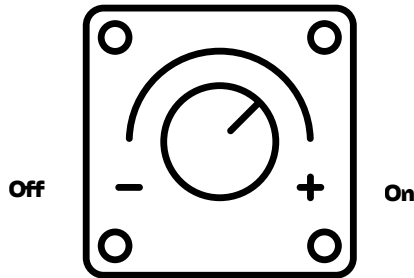
Knowledge المعرفة



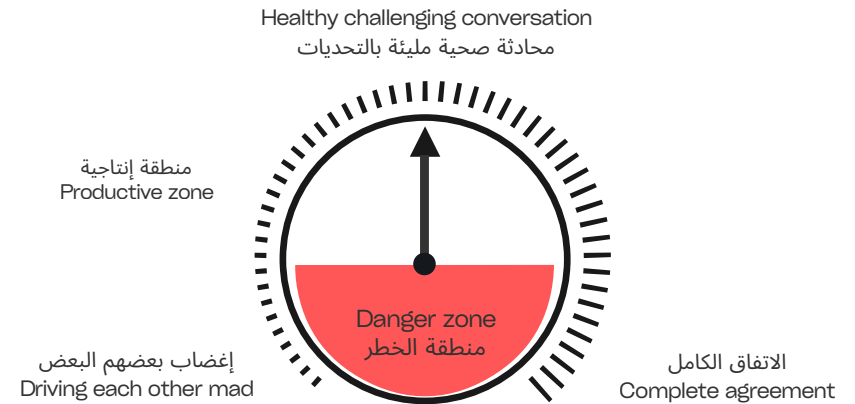
Contextual awareness الوعي السياقي



Openness to connect الانفتاح على التواصل



Internal Collaboration Status حالة التعاون الداخلي



Toolkit

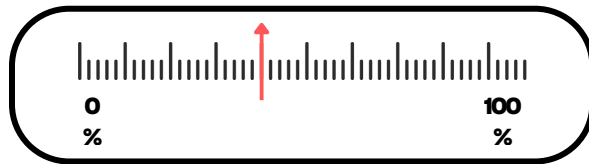
01

Visual Framework to reflect on your "support structure state"
إطار عمل بصري للتفكير في حالة هيكلية الدعم الخاصة بك

Ground Practices الممارسات الأساسية

% of support activities

% من أنشطة الدعم



Potential

إمكانات

mature
ناضجة

reinvention
إعادة الابتكار

Improve
التحسين

Transfer
التحويل

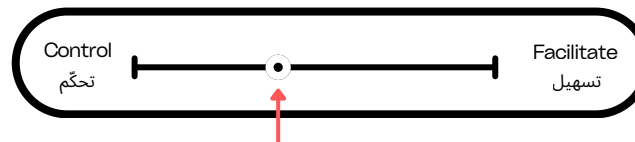
repetition
تكرار

Test
الاختبار

Pause & Reflect
التوقف والتأمل

new
جديدة

Power dynamics
ديناميكيات القوة

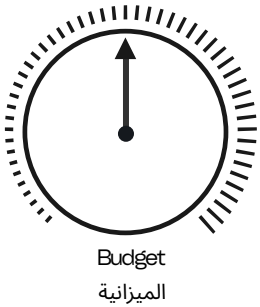
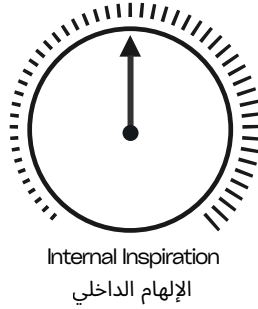
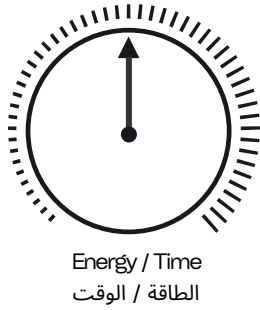


Toolkit

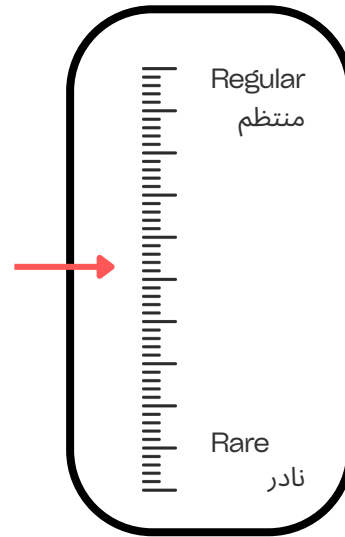
02

Visual Framework to reflect on your "support structure state"
إطار عمل بصري للتفكير في حالة هيكلية الدعم الخاصة بك

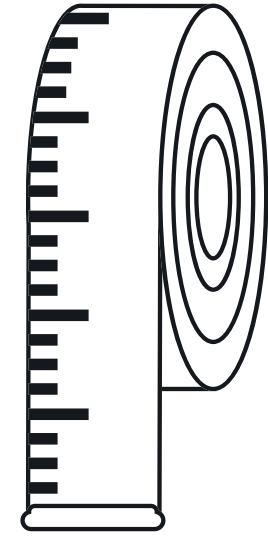
Fuel المحفزات



Organizational Learning space مساحة التعلم التنظيمي



Evolving Collaborative Process عملية تعاونية متطورة



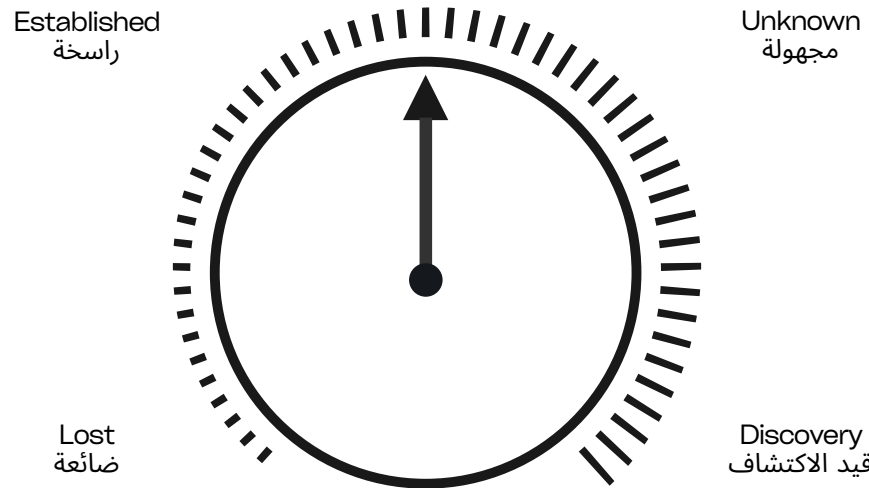
Toolkit

03

Visual Framework to reflect on your "support structure state"
إطار عمل بصري للتفكير في حالة هيكلية الدعم الخاصة بك

Knowledge

القاعدة المعرفية



Prompt:

- How much of the organization's support is built on a foundation of established knowledge versus exploring the unknown?
- Does the organization actively generate new questions that challenge its own practices and inspire better support?
- Is there a balance between expertise & discovery?

الأسئلة التحفيزية:

- إلى أي مدى يركز الدعم الذي تقدمه المؤسسة على المعرفة الراسخة مقارنة بانفاتها على استكشاف المجهول؟
- هل تعمل المؤسسة بشكل نشط على توليد أسئلة جديدة تتحدى ممارساتها الخاصة وتحقق على تقديم دعم أفضل؟
- هل من توازن بين الخبرة والاكتشاف؟

Indicator:

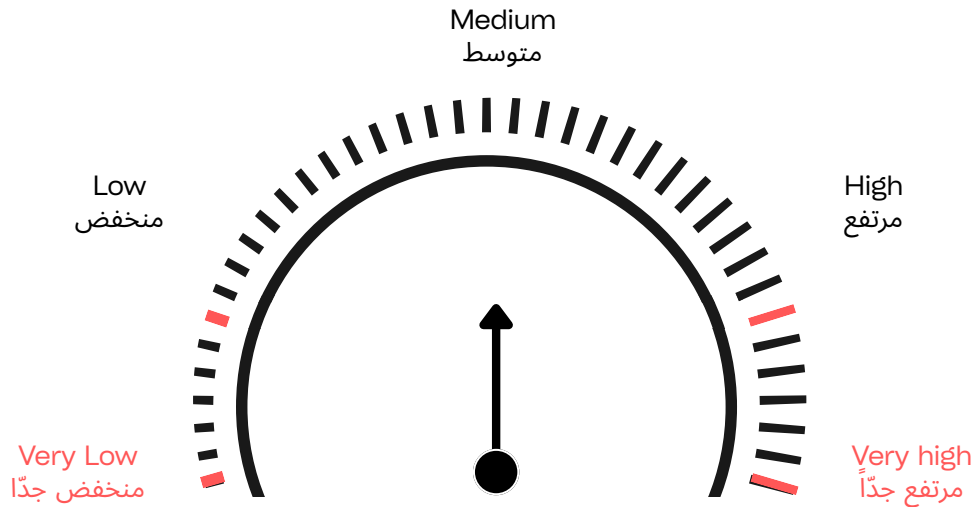
- We can become overly fixed in established knowledge or get lost in constantly exploring the unknown.
- A blend of known and unknown reflects both strong foundations and openness to new ideas.

مؤشر:

- قد نقع أحياناً في فخ التمسك بالمعرفة الراسخة أو نضيع في دوامة استكشاف المجهول.
- إن الجمع بين المعروف والمجهول يعكس أساساً قوية وانفتاحاً على الأفكار الجديدة.

Contextual awareness

الوعي السياقي



Prompt:

- How fully does the organization understand the complexities and needs of those it supports?
- Does its comprehension of challenges match the reality of the situation?

• الأسئلة التحفيزية:

- إلى أي مدى تفهم المؤسسة مشاكل واحتياجات من تدعمهم؟
- هل يتوافق فهمها للتحديات مع حقيقة الوضع؟

Indicator:

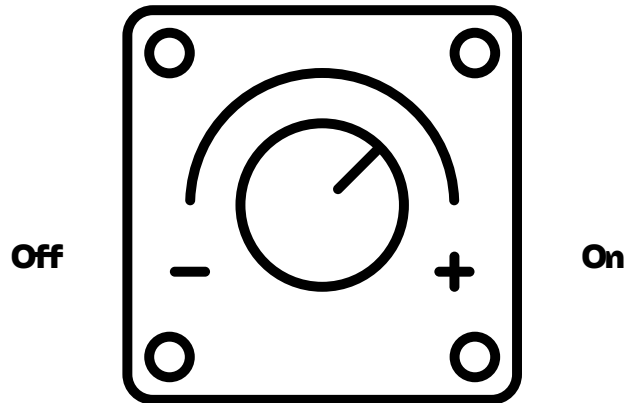
- Lower levels of contextual awareness indicate the need to deepen understanding, whereas higher levels suggest that the organization has an informed perspective on support needs.
- But beware - thinking we fully understand the contexts we are operating is a trap! Try to keep asking: What lies beyond our current understanding? What might we be missing?

مؤشر:

- تتطلب المستويات المنخفضة من الوعي السياقي فهماً أعمق، في حين تشير المستويات الأعلى إلى وعي المنظمة باحتياجات الدعم.
- لكن احذر، فالاعتقاد بأننا نلّم تماماً بالسياقات التي نعمل ضمنها قد يكون فخاً! حاول أن تسأل نفسك باستمرار: ما الذي يتجاوز فهمنا الحالي؟ ما الذي نسيناه؟

Openness to connect

الانفتاح على التواصل



Prompt:

- Is the organization open to forging (new) relationships or partnerships that enhance its capacity to support and be supported?

الأسئلة التحفيزية:

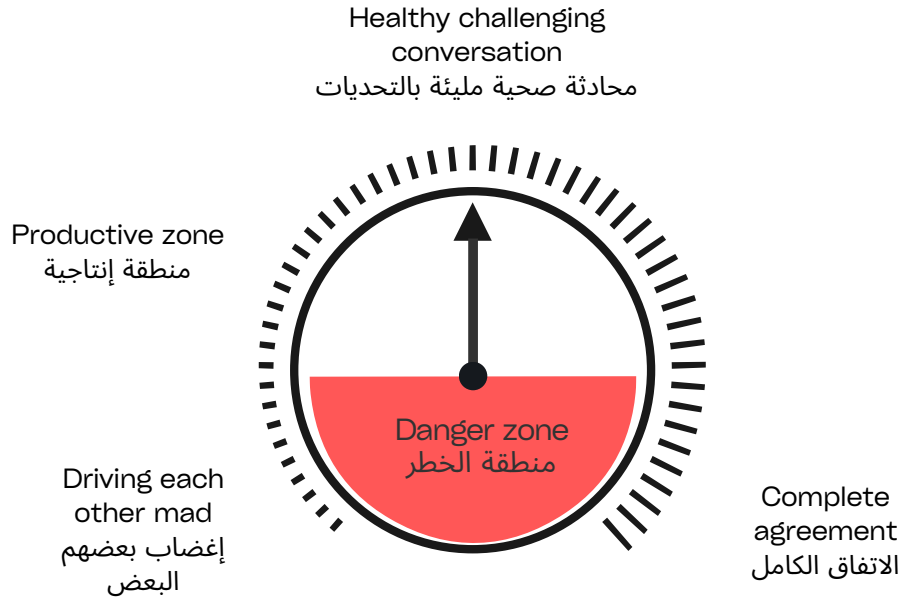
- هل المؤسسة منفتحة على إبرام علاقات أو شراكات (جديدة) تعزز قدرتها على تقديم الدعم والحصول على الدعم؟

Indicator: "On" shows an active effort to grow its network of support; "Off" might reveal isolation or closed-off practices.

مؤشر: يُظهر "التشغيل" جهداً فعالاً لتوسيع شبكة الدعم؛ وقد يكشف "الإيقاف" عن العزلة أو الممارسات المغلقة.

Internal Collaboration Status

حالة التعاون الداخلي



Prompt:

- How does internal collaboration within the organization influence support work?
- Would you describe the environment as healthy and dynamic, with constructive dialogue around challenges that helps improve the support function?
- Or does it lean more toward internal conflict—or perhaps a sense of complacency—that ends up limiting progress?

الأسئلة التحفيزية:

- كيف يؤثر التعاون الداخلي داخل المؤسسة على أعمال الدعم؟
- هل تصف البيئة بأنها صحية وديناميكية، تسمح بحوارات بناءة حول التحديات التي تساعد على تحسين وظيفة الدعم؟
- أم أنها تواجه تحديات داخلية أو يسودها جو من الرضا والتراخي يمنع التقدم؟

Indicator:

- The ability to have “healthy challenging conversations” indicates a balanced, productive environment.
- Teams may veer into unproductive modes at either extreme (whether by driving each other mad or by being in complete agreement).

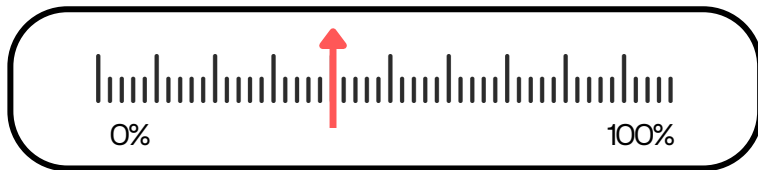
مؤشر:

- تشير القدرة على إجراء "محادثات صحية مليئة بالتحديات" إلى بيئة متوازنة ومنتجة.
- قد تتجه الفرق نحو أنماط غير منتجة في أي من الحالتين المتطرفتين (سواء من خلال إثارة جنون بعضهم البعض أو من خلال الاتفاق الكامل في ما بينهم).

Ground Practices

أعمال الدعم في

الممارسات الأساسية



of support activities %
% من أنشطة الدعم

Prompt:

- What percentage of your overall activities are dedicated to support?
- How is this growing / fluctuating over time?

الأسئلة التحفيزية:

- ما هي النسبة المئوية من إجمالي أنشطتك المخصصة للدعم؟
- كيف تزيد/تقلب هذه النسبة مع مرور الوقت؟

Indicator:

- There is no right or wrong: how adequate does this percentage feel for your organization?
- Does it reflect your current fuel levels?
- Does it reflect your organization's support ambitions?

مؤشر:

- ما من إجابة صحيحة أو خاطئة: ما مدى ملاءمة هذه النسبة لمؤسستك؟
- هل تعكس مستويات التحفيز الحالية لديك؟
- هل تعكس طموحات الدعم لمؤسستك؟

Ground Practices

الممارسات الأساسية

Improvement phase:

How can we mature and refine our support practices based on past experiences and current observations?

مرحلة التحسين:

كيف يمكننا أن نمتي ونصقل ممارسات الدعم لدينا بناءً على التجارب السابقة والملاحظات الحالية؟

Testing phase:

How can we test and evaluate new practices? How can we decide which practices to invest in and which to phase out?

مرحلة الاختبار:

كيف يُمكننا اختبار الممارسات الجديدة وتقييمها؟ كيف نُقرر أي الممارسات نستثمر فيها وأنها نتخلص منها تدريجياً؟

Moment to transfer?

Are we holding on to and accumulating support practices? How sustainable is this? How might we transfer these practices to others within the ecosystem?

لحظة النقل؟

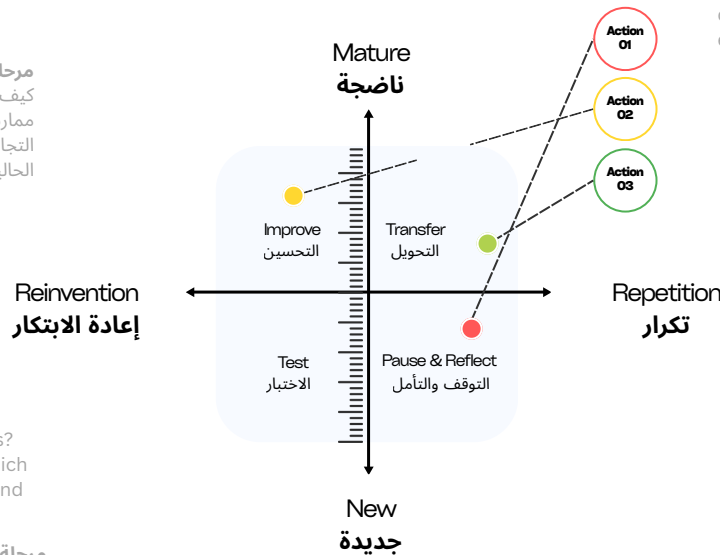
هل نتمسك بممارسات الدعم ونجمعها؟ ما مدى استدامتها؟ كيف يمكننا نقل هذه الممارسات إلى الآخرين في المنظومة؟

Pause & Reflect:

What is our rationale for repeating relatively immature ideas? Where do we sense potential?

توقف وتأمّل:

ما هو مبررنا لتكرار أفكار غير ناضجة نسبياً؟ في أي مجال نلاحظ بروز إمكاناتنا؟



Practices' Potential إمكانات الممارسات

Prompt:

- Looking at your portfolio of support practices:
- What is the spread of new and mature practices?
- Where are you reinventing and where can possibly transferred?

الأسئلة التحفيزية:

إلقاء نظرة على مجموعة ممارسات الدعم الخاصة بك:

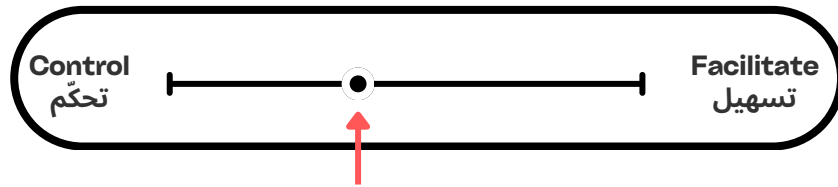
- ما مدى انتشار الممارسات الجديدة والناضجة؟
- أين تقوم بإعادة الابتكار وأين يمكن نقله؟

Indicator: The key is to sense when practices need consolidation and when there is a need to reconsider. And if there is potential in both re-invention and repetition.

مؤشر: يكمن السر في إدراك الحاجة إما لترسيخ الممارسات أو إعادة النظر فيها، وما إذا كانت هناك إمكانية لإعادة الابتكار والتكرار.

Power dynamics

ديناميكيات القوة



Power dynamics
ديناميكيات القوة

Prompt:

- How are you using the power you have in your support role?
- In which power dynamics are you (relation supporter x supported)?
- Looking to your long-term ambitions, how would you like to be using your power?

الأسئلة التحفيزية:

- كيف تستخدم القوة التي تمتلكها عندما تقدم الدعم؟
- ما هي ديناميكيات القوة التي تعمل فيها (الداعم للعلاقة × الحاصل علي الدعم)؟
- وفقاً لطموحاتك على المدى الطويل، كيف ترغب في استخدام قوتك؟

Indicator:

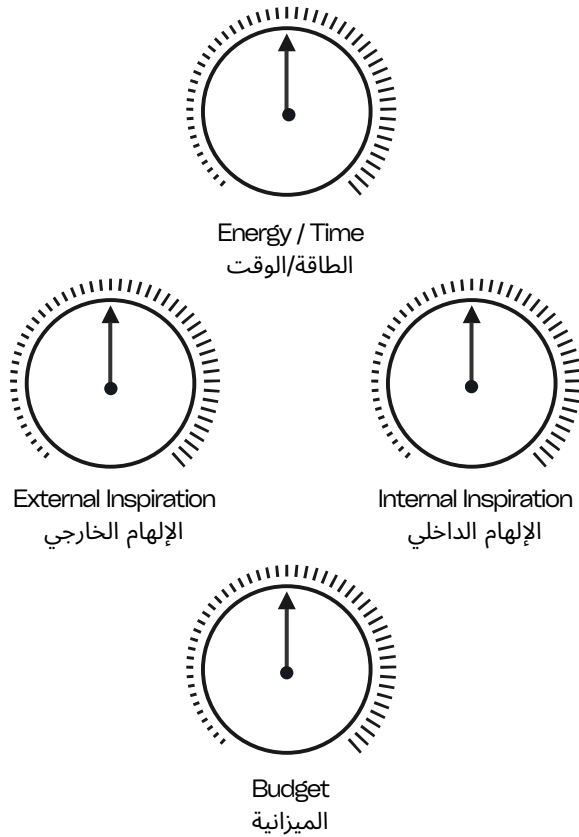
- Check to what extent your support ambitions match the ways you are currently leveraging the power you have at your disposal.

مؤشر:

- تحقق من مدى تطابق طموحات الدعم الخاصة بك مع كيفية استخدامك للقوة التي تمتلكها حالياً.

Fuel

المحفزات



Prompt:

- **Energy / Time:** Is the organization effectively managing its energy and time to sustain its support role without risking burnout?
- **External Inspiration:** Does the organization draw enough inspiration from the outside to keep its support efforts innovative?
- **Internal Inspiration:** Does the organization draw enough inspiration from internal collaboration to fuel its support efforts?
- **Budget:** Are there adequate financial resources allocated to maintain and grow its support initiatives?

• الأسئلة التحفيزية:

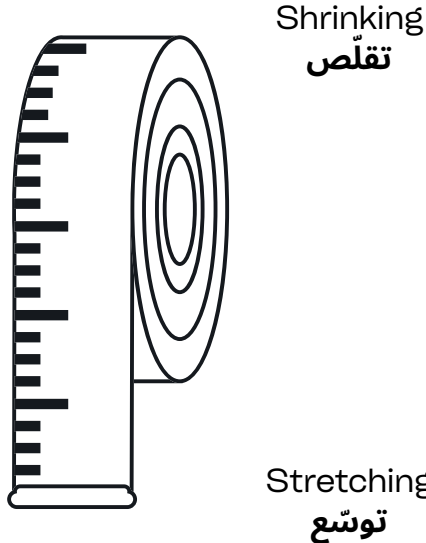
- **الطاقة / الوقت:** هل تدير المؤسسة طاقتها ووقتها بشكل فعال للحفاظ على دورها الداعم بدون حدوث الإرهاق؟
- **الإلهام الخارجي:** هل تستمد المؤسسة ما يكفي من الإلهام الخارجي للحفاظ على قدرتها على تقديم الدعم بطريقة مبتكرة؟
- **الإلهام الداخلي:** هل تستمد المؤسسة ما يكفي من الإلهام الداخلي لتعزيز جهودها في تقديم الدعم؟
- **الميزانية:** هل من موارد مالية كافية مخصصة للحفاظ على مبادرات الدعم وتنميتها؟

Indicator: Healthy levels of energy, inspiration, and budget reflect a well-resourced support structure; Whilst we will probably never have our “tank full” on all fronts, deficits in any of these areas may undermine long-term sustainability.

مؤشر: تعكس المستويات الصحية من التحفيز والإلهام والميزانية بنية دعم مليئة بالموارد. وعلى الرغم من صعوبة تحقيق توازن كامل بين كافة هذه الجوانب، فإن العجز في أي منها قد يقوض الاستدامة على المدى الطويل.

Evolving Collaborative Process

عملية تعاونية متطورة



Prompt:

- Is the organization's collaborative process evolving over time to better fulfill its support role?
- What improvements or new practices are emerging? What practices are you phasing out?

• الأسئلة التحفيزية:

- هل تتطور عملية التعاون في المؤسسة مع مرور الوقت لتحقيق دورها الداعم بشكل أفضل؟
- ما هي التحسينات أو الممارسات الجديدة الناشئة؟ ما هي الممارسات التي ستوقفها تدريجياً؟

Indicator:

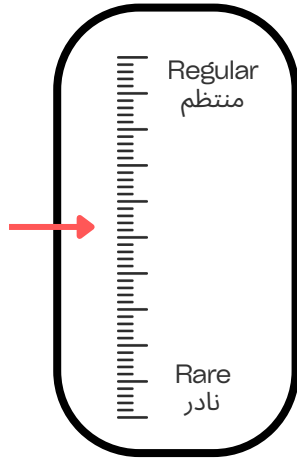
- Evidence of evolution in collaborative practices shows that the support structure is dynamic and adaptive.

مؤشر:

- تشير أدلة التطور في الممارسات التعاونية إلى أن هيكلية الدعم ديناميكية وقابلة للتكيف.

Organizational Learning

التعلم التنظيمي



Organizational Learning space
مساحة التعلم التنظيمي

Prompt:

- Is there a consistent effort to observe and adapt your expertise and practices throughout the support process?
- Is there regular space and time dedicated to observing and adapting your support practices?
- Are team members regularly learning and recalibrating?

• الأسئلة التحفيزية:

- هل يتم بذل جهد متواصل لمراقبة خبراتك وممارساتك وتكييفها طوال عملية الدعم؟
- هل تتوفر المساحة الضرورية والوقت الكافي لمراقبة ممارسات الدعم الخاصة بك وتكييفها بشكل دوري؟
- هل يتعلم أعضاء الفريق ويعيدون تقييم أنفسهم بانتظام؟

Indicator:

- Regular feedback loops are vital for the resilience of a support structure and signal an ongoing commitment to learning.

مؤشر:

- تشكل جلسات تقديم الآراء والتعليقات المنتظمة عنصراً أساسياً لضمان مرونة هيكلية الدعم وتشير إلى الالتزام المستمر بالتعلم.

Bio

Farah Makki

Farah has been supporting iac Berlin since 2024 as a learning designer and facilitator for the Culture in the Civic Space learning journey in the MENA region. She brings her “Mediation Culture” approach, connecting science, society, and policy to foster meaningful, locally informed change.

With over a decade of experience in participatory urban planning, policy-oriented research, and public engagement, Farah has collaborated with foundations, NGOs, and universities across the Euro-Med region, including the Polytechnic of Milan, where she has been leading action-research projects since 2021.

Her work focuses on culture-led transitions, transformative learning, cross-sector partnerships, and facilitating impactful funding frameworks. Outside of work, she enjoys urban flânerie — wandering, daydreaming, and getting happily lost in the streets.

iac Berlin

This tool was created for the “Culture in the Civic Space” learning journey, which is run by iac Berlin, a non-profit organization based in Germany. The program is funded by the Ford Foundation.

As a Do & Think Tank for impact networks, iac Berlin collaborates with foundations, academia, public institutions, and locally rooted non-profit organizations to build alliances and networks with social impact. It works to initiate new forms of collaboration and engagement.

Together with its partners, iac Berlin co-creates innovative approaches to empower people and their ideas, aiming to make their impact more effective and sustainable. Founded in 2017 by the Robert Bosch Stiftung, iac Berlin contributes to a growing community of network builders and shares its knowledge in an open-source manner.

تعرفوا إلى:

فرح مكي

تدعم فرح iac برلين منذ عام 2024 كمصممة تعليمية وميسرة لبرنامج "الثقافة في الفضاء المدني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا". يتمركز نهجها حول "ثقافة الوساطة" الذي يربط بين المعرفة العلمية والمجتمع والسياسات بهدف إحداث تغييرات فعّالة نابعة من المجتمع.

تتمتع فرح بخبرة تزيد عن 10 سنوات في التخطيط الحضري التشاركي والبحوث المرتبطة بالسياسات والمشاركة العامة. وقد تعاونت مع مؤسسات مانحة ومنظمات غير حكومية وجامعات عدّة في مختلف أنحاء المنطقة الأوروبية، من بينها جامعة بوليتكنيكو دي ميلانو، حيث تقود مشاريع بحثية تطبيقية منذ العام 2021.

يرتكز عملها على التحولات القائمة على الثقافة والتعلّم التحويلي والشراكات العابرة للقطاعات، إلى جانب تطوير أطر تمويلية تُحدث أثراً ملموساً.

iac برلين

تمّ تطوير هذه الأداة ضمن برنامج "رحلة تعلّم: الثقافة في الفضاء المدني" الذي تديره iac برلين، وهي مؤسسة غير ربحية مقرّها ألمانيا. تمّ تمويل هذا البرنامج بدعم من مؤسسة فورد.

iac برلين هي مؤسسة فكرية وتطبيقية تُعنى بتطوير شبكات التأثير، وتتعاون مع المؤسسات المانحة والجامعات والمؤسسات العامة والمنظمات غير الحكومية المحلية لبناء تحالفات وشبكات تُحدث تأثيراً مجتمعياً. كما تسعى إلى ابتكار وتفعيل نماذج جديدة للتعاون والمشاركة.

تتعاون iac برلين مع شركائها لتطوير مقاربات مبتكرة تهدف إلى تمكين الأفراد وتطوير أفكارهم، بما يعزّز أثرها ويدعم استدامتها. تأسست iac برلين في العام 2017 بمبادرة من مؤسسة روبرت بوش ستيفتونغ، وهي تسهم اليوم في نمو مجموعة من صناعات الشبكات وتشارك معارفها بشكل مفتوح ومتاح للجميع.

Creators

A tool developed by Farah Makki in the framework of the program “Culture in the Civic Space in the MENA region: Learning Journey for Field Supporters” with the support of the International Alumni Center gGmbH (iac Berlin) team. It is inspired by the book “Support Structure” - a co-production by Céline Condorelli and Gavin Wade, with James Langdon.

Date: May 2025

Learn more: <https://field-supporters.net>

Copyright

This work is licensed under the Creative Commons (CC BY-SA 4.0). You are free to share and adapt the material, as long as you provide appropriate credit and distribute your contributions under the same license.



ISBN 978-3-9827637-2-9

صانعو العمل

طوّرت فرح مكّي هذه الأداة ضمن إطار برنامج “الثقافة في الفضاء المدني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: رحلة تعلّم لداعمي بيئة مجال العمل”، بدعم من فريق iac برلين. هذا العمل مستوحى من كتاب “Support Structure”، وهو إنتاج مشترك بين سيلين كونديريلي وغافين ويد، بالتعاون مع جايمس لانغدون.

التاريخ: أيار/مايو 2025

لمزيد من المعلومات، يمكنكم زيارة: <https://field-supporters.net>

حقوق النشر

هذا المحتوى متوفّر تحت رخصة المشاع الإبداعي (نَسْبُ المُصنّف، الترخيص بالمثل 4.0). يمكنكم مشاركة هذا العمل وتعديله، بشرط نسبه إلى المؤلف الأصلي ونشر مساهماتكم بموجب الرخصة نفسها.