



الشباب والسلام

حقيبة تدريب

بواسطة: روميرال اورتيز كوينتيلا

ديسمبر 2018

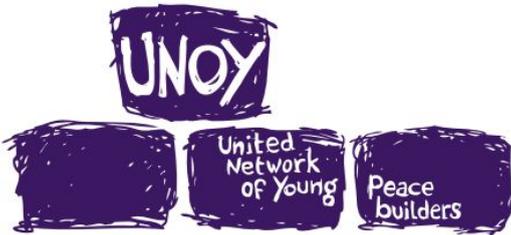
فريق الترجمة:

أ. كامل صالح

أ. مها الشرعي

مراجعة: د. عبده طالب

إشراف / ماجد ثابت الخليدي



منظمة شباب بلا حدود للتنمية
Youth Without Borders Organization for Development

قائمة المحتويات

3	فريق إعداد الدليل
3	شكر وتقدير
4	المقدمة
7	الجزء 1 المفاهيم الأساسية (الفهم و التطبيق)
8	1.1 الأساسيات في تغيير النزاع و بناء السلام
24	1.2 تغيير السرد
46	1.3 الشباب و السلام: القرار الأممي 2250
49	الجزء 2 النشاط التعليمي (التصميم و التنفيذ)
50	2.1 التعليم الغير رسمي
59	2.2 تصميم البرنامج
69	2.3 الإعدادات العملية قبل البدء بتنفيذ النشاط
72	2.4 تنفيذ البرنامج
74	الجزء 3 المبادئ و القيم في التدريب لبناء السلام
79	الجزء 4 البرامج و مخطط الجلسات (عملياً)
80	4.1 مخطط الجلسات
82	4.2 نموذج لبرنامج مدته يوم 1
90	4.3 نموذج لبرنامج كامل مدته 7 أيام
134	الاختصارات
134	قائمة المصطلحات
135	قائمة المراجع



هذه الحقبة التدريبية تم دعمها بمنحة من قبل مؤسسة الشباب الأوروبية التابعة لمجلس أوروبا و نود أن نغتنم هذه الفرصة لشكرهم على هذا الدعم.

استخدام الحقبة, مشاركتها, طباعتها!

فقط اذكر ان هذه الحقبة صدرت عن الشبكة المتحدة للشباب بُناة السلام. الاقتباس المقترح: الشبكة المتحدة للشباب بُناة السلام, اورتيز كونتيلا, UNOY Peacebuilders, Ortiz Quintilla, R. (2018), the Hague. تم الترخيص لهذا العمل بالرخصة الدولية 4.0 Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike



المقدمة

لماذا هذه الحقبة؟

أهلاً ومرحباً بك في حقبة تدريب شباب السلام الخاصة بالشبكة المتحدة للشباب بناء السلام (UNOY Peacebuilders) والتي ستقدم لك المفاهيم الأساسية لتقديم أنشطة تعليمية حول تحويل النزاع، وبناء السلام، وإنشاء سرد لغرض السلم، تم تطوير هذه الحقبة للمدرسين والمعلمين الشباب المبتدئين وذو المستوى المتوسط في مجال بناء السلام، نحن نأمل أن تكون وسيلة مفيدة لك للبدء والمضي في تنفيذ البرامج حول السلام وتغيير النزاعات وتحويل السرد من خلال التعليم غير الرسمي، ويجعل هذه الحقبة في المتناول عبر الإنترنت، نحن نأمل أن ندعم التزويد في السرد من خلال تزويد الشباب بالفهم الأساسي للمصطلحات الرئيسية، مقرونة بطرق عملية للتعليم غير الرسمي ذات صلة بالموضوع لخلق بيئة تُمكن من نشر السلام.

منظمة شباب بلا حدود للتنمية:

منظمة يمنية حيادية ومستقلة، مسجله رسمياً بترخيص رقم 4/م/2013 والمنظمة عضو في الشبكة المتحدة للشباب بُناة السلام (UNOY)، وهي تعمل على تمكين الشباب سياسياً واجتماعياً واقتصادياً، وتعمل بشكل خاص في مجال بناء السلام والتعايش من خلال بناء قدرات الشباب والمجتمعات المحلية وإشراكهم في مناصرة وتعزيز ونشر قيم السلام والتسامح، يقوم عمل المنظمة بالتعاون مع كافة الأطراف والشركاء على مستوى المجتمعات المحلية و الوطنية والإقليمية والدولية.

ما وراء هذه الحقيبة:

أتت هذه الحقيبة كنتيجة لطلب مباشر من الشباب بناء السلام في الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام الذين رغبوا في الحصول على مصادر للتدريب، مقرونةً بأمثلة ملموسة للبرامج والمنهجيات، وخاصةً من المناطق محدودة فرص المشاركة في التدريب المباشر لحل النزاعات وإحلال السلام

بناءً على خبرة قوية في تصميم وتقديم التدريبات حول هذه المواضيع، أجرت الشبكة المتحدة للشباب بُناة السلام – جنباً إلى جنب مع مؤلف هذه الحقيبة -استبياناً عبر الإنترنت وجمعت التوصيات والمقترحات والدروس المستفادة وكذلك الممارسات المثالية من 75 شخص أجابوا على الاستبيان، وكانوا إما خبراء أو مدربين في مجال الشباب والسلام، وكذلك المنظمات التي يقودها الشباب وتعمل على إحلال السلام، لذلك تم تطوير هذه الحقيبة بناءً على الردود التي تم جمعها، والتي تطلبت حقيبة «صديقة للشباب» شاملة، سهلة الاستخدام، وتركز على المنهجية والمحتوى.

أضف إلى ذلك أن هذه الحقيبة تم مراجعتها وتجربتها مع المشاركين في أنشطة و فعاليات الشبكة المتحدة للشباب بُناة السلام، كتدريب المدربين في تغيير السرد (من يونيو إلى أغسطس 2018م)، و في منتدى الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام (سبتمبر 2018م)، و المنظمات الأعضاء في الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام و منظمات أخرى يقودها الشباب في بلجيكا، البوسنة و الهرسك، جمهورية الكونغو الديمقراطية، كولومبيا، فرنسا، الهند، لبنان، ميانمار، سريلانكا، السويد، تركيا، بالتزامن مع ردود تقييمية، و مراجعات عدد من الخبراء، إذ ضمنت التنوع في السياقات و المناهج (الطرق) الحساسة

لماذا تم تأليف الحقيبة حول هذه المواضيع؟

الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام والمدربين المساعدين الذين لديهم خبرة في تنمية الكفاءات في مجال تغيير النزاع وبناء السلام لأكثر من 25 عاماً مضت، والقصد من هذه الحقيبة جمع وعكس سنوات التجربة والخبرة لمدربين وخبراء أساسيين ساهموا إلى حد كبير في خبرة الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام في تعليم السلام معززةً أيضاً بالشبكة المتحدة للشباب بُناة السلام كشبكة.

قدمنا موضوع تغيير السرد لسببين: أولاً لإدراكنا بأهميته في صياغة السلام وحل النزاع، وثانياً بناءً على طلب من المنظمات الأعضاء،

هدفنا أن تكون هذه الحقيبة التدريبية دليل شامل وسهل الاستخدام في مجال الشباب والسلام وقادرة على تلبية الاحتياجات على المستوى المبتدئ والمتوسط في الأنشطة التعليمية التي تُعنى بالسلام بالنسبة للشباب، فقد قمنا بجمع المصادر المفيدة، وبشكل أساسي **من أدلة وحقائب تدريبية أخرى من الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام**، وأضفنا لذلك مصادر جديدة، هناك مراجع إضافية لمدربين ومعلمين ذو مستوى عالٍ ولديهم الرغبة باستكشاف المزيد في هذا المجال،

استخدام هذه الحقيبة:

تم تقسيم الحقيبة إلى 4 أجزاء سترشدك وتوفر لك أدوات ضرورية لتنفيذ نشاط تعليمي أو برنامج في مجالات متعلقة بالشباب والسلام،

كما يلي:

- **الجزء 1:** يقدم لك هذا الجزء المفاهيم الأساسية المتعلقة بالعنف والنزاع والسلام، تغيير السرد، والقرار الأممي لمجلس الأمن رقم 2250، وتحت كل مفهوم سنبدأ بالإشارة لبعض الأنشطة التي يمكن تنفيذها والمرتبطة بذلك الموضوع المحدد ("كيف يمكن تقديم هذا للمتدربين") وكذلك التعليمات الرئيسية التي قد يكتسبها المشاركون بعد النشاط، سنقدم كذلك بعض النصائح لك كمدرّب، في نهاية كل مفهوم سنقترح بعض المصادر الإضافية في حال ما إذا رغبت باستكشاف الموضوع بشكل أكبر.
- **الجزء 2:** يبدأ بتقديم التعليم غير الرسمي؛ مبادئه، منهجيته وأساليبه، وبعدها يقدم لك المعلومات خطوة بخطوة بكيفية تصميم البرنامج (من تقييم الاحتياجات إلى أهداف الدرس، وكذلك التسلسل والتقييم)، هذا الجزء يشمل كل العناصر التي بحاجة للإعداد قبل البدء بالتدريب الفعلي، مثل اللوجستيات، اختيار المشاركين، الخ، سنقدم الجوانب الرئيسية التي ستحتاج لأخذها في الاعتبار مقرونًا بنصائح عملية ودروس مستفادة
- **الجزء 3:** هذا الجزء يتعامل مع أهمية التبني وممارسة قيم وتوجهات ومبادئ محددة عند التدريب في بناء السلام، خلال سنوات الخبرة لدينا مع المنظمات الأعضاء، ومع المدربين والمشاركين أصبحنا أكثر وعياً لهذا، وبالنسبة لنا، هذا جزءاً مهماً في التدريب، فهو يتعامل مع المرونة واليقظة والتعرض للنقد، والإحراج... الخ؛ لضمان الاستدامة وعدم العنف، وجميعها قيم رئيسية لا يمكنك أن تفقدها كمدرّب في بناء السلام، وينتهي الجزء بإدارة المتدربين: كيف تتعامل مع ديناميكيات مختلفة قد تنشأ بين مجموعة المتدربين.
- **الجزء 4:** يزودك هذا الجزء بأمثلة فعلية للجلسات والبرامج الجاهزة للمراجعة والتكيف والاستخدام، يمكنك أن تجد هنا أيضاً نماذج وعينات لمخططات الجلسات وبرامج فعلية جاهزة للتنفيذ.

إذا كنت تشعر بان لديك المعرفة أو الفهم الكافي لبعض هذه الأجزاء، لا تتردد بتخطي ذلك الجزء والذهاب مباشرة للجزء أو القسم الذي يتناول أهم ما تبحث عنه، نسعى لتكون هذه الحقيبة أداة ديناميكية ومنفتحة لتلقي الردود التقييمية في أي نقطة، فالشبكة المتحدة للشباب بناة السلام حاضرون لدمج المزيد من الاقتراحات.

النزاع والحساسية الثقافية:

يُرجى أن تلاحظ أن خبرة الشبكة المتحدة للشباب بناة السلام في تصميم وتنفيذ الأنشطة التعليمية تكمن في منهجيات التعليم غير الرسمي، وخاصة في طرق التعليم التجريبي (من خلال التجربة) لأنها أثبتت فعاليتها عند العمل مع الشباب، لذلك، هذه الحقيبة التدريبية تستخدم هذه المنهجية وبشكل كبير، وهي مستوحاة من الخلفية والمحيط الأوربي، ولكن تم مراجعتها واختبارها بشكل مكثف في أمريكا اللاتينية والشرق الأوسط وأفريقيا وآسيا.

نحن نأمل أن تكون هذه الحقيبة الهامة لك لتتعلم، وكذلك لتعكس منهاجيتنا، كما نأمل أن تعطيك الحافز لمزيد من الدعم مع النظراء الشباب حول تحويل النزاع وبناء السلام.!



الجزء 1.

فهم وتطبيق المفاهيم الأساسية

مرحباً بك في الجزء الأول من حقيبة التدريب!

في هذا الجزء ستتعرف على المفاهيم الأساسية حول تحويل النزاع وبناء السلام وإنشاء سرد للسلام، وكذلك التأكد من إيصال الرسالة بشكل مناسب إلى المشاركين في أي تدريب.

لماذا؟ من خلال سنوات الخبرة لدينا، اتضح لنا أن على المدرب استيعاب المفاهيم الأساسية حول السلام، ليس فقط لإثراء معرفتك كمدرّب وإنما أيضاً إذا رغبت باستخدام هذه المعرفة في إيصال رسائل إلى مجموعة من المتدربين، لا بد أن تكون واضحاً بما فيه الكفاية في المفاهيم التي تستخدمها، وتحدد متى وكيف تستخدمها، بناء السلام، وتحويل النزاع، و سرد قصص تخدم السلام، وكذلك الكلمات التي تختارها، وكيف تستخدمها، حتى لو كنت مدرباً محترفاً، فإن هذا الجزء سيكون مفيد جداً لك وسيكون انعكاساً لطيفاً لما تقوم به، ولماذا تفعل ذلك، وان كنت مبتدئ في هذا المجال سيُفيدك هذا الجزء في إدراك المغزى من تنفيذ برنامج تعليمي للشباب حول تحويل النزاع.

سراجع المفاهيم الأساسية ذات العلاقة بموضوع النزاع والعنف والسلام و سنتعمق أكثر في موضوع السلام، بدءاً بفهم النزاع (التحليل ومعرفة مراحل التصعيد) ثم منهجيات التغيير والتعامل مع النزاع ومن هناك سنتنقل إلى تحويل السرد والقصص وفهم الأنواع المختلفة للسرد ونحدد العناصر الأساسية التي تشكل السرد (الهوية، القوة، وعملية الإدراك لمشهد ما)، وعندئذ سنرى كيف يمكن لهذه القصص أن تتطور إلى عنف أو كيف يمكن تحويلها إلى سلام، من خلال وسائل الإعلام والتواصل، ومن ذلك المنطلق نعيد قراءة القرار الأممي لمجلس الأمن رقم 2250 الخاص بالشباب والسلام والأمن وأهميته في تقديم سرد جديد لأجندة الشباب والسلام، كل

هذه المفاهيم ستكون مصحوبة بأنشطة عملية ستساعدك على تقديم هذه المفاهيم إلى المجموعة التي تقوم بتدريبها.

لاحظ من فضلك أن الأنشطة المقترحة في الجزء الأول مرتكزة على منهجية غير رسمية وتعلم تطبيقي والذي يقتضي فهم خاص بهذه المنهجية، من كيفية تيسير إلى كيفية تلخيص النشاط، حيث أن التعلم التطبيقي يقترح منهجية من خلالها يخضع المشارك للتجربة (النشاط) لتنعكس على مهارات ومعارف وتوجهات محدد، يحدث التعليم بعد النشاط عندما يقوم المدرب بتيسير تلخيص النشاط وربط النشاط بالواقع، ومن الجدير بالذكر أن تلك الأنشطة بما إنها تعد جزء من التعليم غير الرسمي، فهي طوعية، وأي شخص غير مستعد ليس مجبر على المشاركة، وإن كنت غير مُلم بهذه المنهجية عليك الانتقال للجزء الثاني للحصول على معلومات مفصلة.

1.1 الأساسيات في تحويل النزاع وبناء السلام:

قد تعتقد أن هذه المفاهيم أساسية وبسيطة جداً ولكننا تعلمنا من خلال تجربتنا، أنك إذا بدأت بتدريب مجموعة جديدة ومبتدئة، لا يمكنك أبداً أن تشدد على هذه المفاهيم أو أن تكون متأكداً أن كل المجموعة (المتدربين) لديهم فهم مشترك لكل هذه المفاهيم الأساسية مع أمثلة حقيقية،

من فضلك أنتقل إلى الجزء 2، الصفحة 59 (حسب ترقيمها في الملف النهائي في ترجمة)، لتتعرف كيف يمكن لتقييم الاحتياجات مساعدتك في فهم نبذة عن حياة المتدربين لديك، خبرتهم، خلفياتهم وتوقعاتهم، فإن البدء بهذه الأفكار الأساسية سيساعدك على خلق أرضية مشتركة وضمان أن جميع المتدربين لديهم فهم مشترك.

العنف، النزاع، السلام:

العنف:

من المهم أن يكون معنى العنف واضحاً بالنسبة لك وللمشاركين، قد يبدو من الواضح تماماً ما الذي يعنيه مصطلح العنف، ولكن بالنسبة للكثير من الشباب قد لا يبدو الأمر كذلك، ففي الواقع لو سألت المشاركين: ما معنى العنف؟، فهناك احتمال كبير أن الغالبية سيربطون هذا المفهوم مباشرةً بالعنف المباشر (القتل، التفجير، الحرب، الاغتصاب) في إجاباتهم الأولية، لذلك من المهم أن يكون لدى المشاركين الوعي والفهم للتالي:

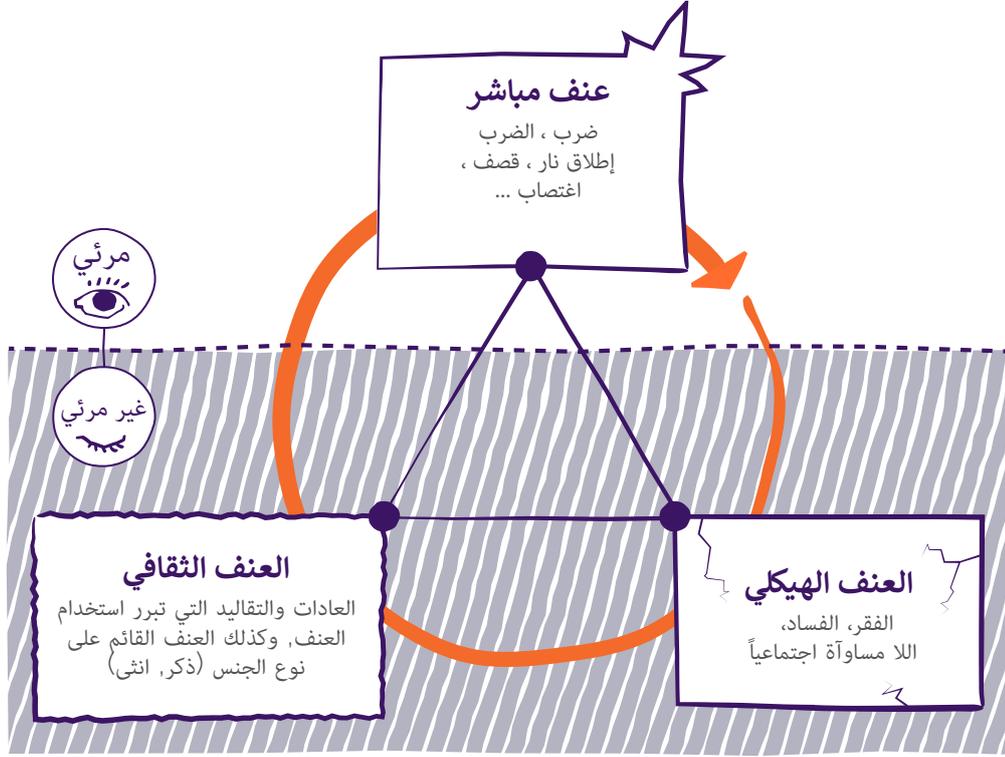
العنف المباشر ليس الشكل الوحيد للعنف وإنما هو بالتأكيد الأكثر وضوحاً،

حينما تتأمل في العنف، قد تقع في خطأ الاعتقاد أن العنف هو جسدي أو جنسي فقط، والتي تعد أبرز مظاهر العنف، هذا لأن العنف وبشكل معتاد يُعرف بصورة منتقصة وبمفهوم كلاسيكي بأنه: إلحاق الضرر بالآخرين أو ممتلكاتهم، ومع ذلك، فإن العنف يحدث بأشكال مختلفة فبعضها يمكن التعرف عليها بسهولة ولكن بعضها ليست كذلك، فهي أقل وضوحاً، ولكن جميعها يمكن أن تُسبب ألم بدرجات متفاوتة من الضرر.

يتكون العنف من الأفعال والكلمات والمواقف والتركيبات التي تُلحق ضرراً نفسياً أو جسدياً أو اجتماعياً أو بيئياً أو حرمان الناس من الوصول إلى كامل طاقاتهم، فالعنف هو سبب للاختلاف المباشر وغير المباشر بين (الإمكانية) ما يمكن أن يكون وما هو كائن (الواقع)، 1969، J، Galtung.

تعريفات أخرى لمعنى العنف:

- هو أي موقف أو سلوك يُلحق الضرر بأي كائن حي أو بالبيئة،
(Mainstreaming Peace Education, 2014)
- هو سبب الاختلاف بين ما هو فعلي في الواقع وما ينبغي أن يكون، - Galtung
لذلك، كن متأكد من قدرتك على شرح هذه الثلاثة الأشكال من العنف للمشاركين (المتدربين):



Galtung, J. 2004 منقول من:

يمكن تشبيه الهرم السابق بالجبل الجليدي، ففي اعلى الهرم يوجد العنف المباشر وهو الجزء المرئي على السطح بينما يوجد العنف الهيكلي والثقافي تحت السطح وهو الجزء الغير مرئي وقد يتسببان بضرر كبير أيضا.

فقد طورهأن جالتنج هذا التصنيف النمطي للعنف:

العنف المباشر هو النوع الذي يمكن مشاهدته من العنف وهو ما يُعرّفه معظم الناس بمصطلح العنف، وقد يكون جسدي أو نفسي أو لفظي مثل (الإهانة)،

والأمثلة على ذلك: التعذيب، الحرب، القتل، التدمير، خطاب الكراهية، التفجير، الاغتصاب.

العنف الهيكلي هو اقل ملاحظة ويكون غير ملحوظ أكثر من حيث تحديده وفهمه، يُفهم عادة بالعنف غير المباشر الذي تسببه التركيبة أو البنية غير العادلة، الأنظمة والتركيبات التي تولد التمييز واللامساواة في المجتمع، مثلاً، فيما يتعلق بالحصول على الحقوق أو الخدمات،

والأمثلة على ذلك: القوانين الغير عادلة التي لا تعطي نفس الحقوق لمواطنين مُعينين كالأقليات أو النساء كما حصل في جنوب أفريقيا في زمن الفصل العنصري أو ما يحصل للشباب حالياً حيث أن 73 % من الدول تضع قيوداً عمرية على الشباب حيث لا تسمح لهم أن يمثلوا الحكومة.

العنف الثقافي هو الذي يتم تبريره أو شرعنته استناداً على التقاليد أو القيم أو القواعد الثقافية، وهو أيضاً شكل غير ملاحظ من أشكال العنف وهو مرتبط بالتوجهات والمشاعر والقيم، وهذا النوع من العنف غالباً ما يكون متجذراً في ثقافة المجتمع، وربما لا يمكننا حتى أن ندركه، فمن خلال النكت والأغاني والمعتقدات يتم الترويج أو نشر أشكال من التمييز أو الكراهية أو الاستقطاب وهذا بالمقابل يبرر لاستخدام العنف المباشر أو يسمح للعنف أن ينمو،

الأمثلة على ذلك: الدعابة، الأقوال، القيم المتعلقة بسيادة الذكور، الزواج المبكر أو الإجباري والتمييز/التعصب في الفن أو الطرائف أو الأمثال... الخ

من المهم أن يفهم المتدربون لديك أن هذه الثلاثة الأشكال من العنف مترابطة ببعضها، وأن العنف الثقافي والهيكلية سوف يسمح مع مرور الوقت للعنف المباشر بالوقوع ما لم يتم عمل معالجات، أحيانا قد يتشابك العنف الثقافي والهيكلية ونجد أن من الصعب أن نفرق بينهما لأن لدينا ثقافة ترى أن من الطبيعي فصل جماعة عن أخرى أو عن المجتمع وربما ننتهي بهيكلية/تركيبة قانونية تجعل الظلم والتمييز عملاً تتبناه المؤسسات.

يعتبر التطهير العرقي مثالا للثلاثة الأنواع فهو سلوك عنيف ومقبول بشكل نظامي ويتم تبريره بمواقف الناس وأفعالهم والنظرة الدونية للآخر، هذا بعد مثلاً مهما يجعلك تعرف لماذا ينبغي أن تكون مدركاً بأن هناك أشكال أخرى للعنف غير المباشر ومرتبطة ببعضها بشكل وثيق، ولكي تمنع وتتغلب على العنف يجب أن تتناول كل هذه الأبعاد بشكل مناسب.

النزاع ليس العنف

غالبا ما يستخدم المشاركون معنى العنف والنزاع بشكل مترادفات (تحل أحد الكلمات مكان الأخرى)، من أهم النقاط الأساسية في أي نشاط تعليمي يتعلق بالشباب والسلام هو ضرورة ضمان معرفة الفرق بين المعنيين: فمعنى العنف ليس كعنى النزاع، العنف هو مجرد طريقة لإدارة النزاع.

النزاع:

النزاع مختلف عن العنف، النزاع هو خلاف بين طرفين، قد يكونا (شخصين، مجموعتين، دولتين.. الخ) أو أكثر، أو تضارب فعلي أو ملاحظ في المصالح. (7, p. 2016, *Designing Learning for Peace*).

النزاع بحد ذاته ليس سلبي أو إيجابي ولكن الكيفية التي نتعامل بها مع النزاع هي التي تصنع الفرق، نحن نستطيع أن نغير النزاع إلى شيء إيجابي أو سلبي، فمن المهم أن يعرف الشباب أن اختلاف الآراء حول موضوع في محل نزاع ليس شيء سلبي ويمكن أن يكون نقطة تحول للطرفين.

النزاع يحدث في حياتنا اليومية وهذا أمر طبيعي، فلا بد أن كان لديك خلاف مع الوالدين، أو شريك، أو في المدرسة، أو في العمل، ولكن هذا لا يعني أنك قد استخدمت العنف في تعاملك مع هذا الخلاف.

وهناك تعريفات أخرى للنزاع:

- هو عملية ديناميكية يتم من خلالها التغيير بشكل مستمر للمواقف والمصالح السلوك ويؤثر كل واحد منها على الآخر، (Galtung, 1969).
- هو شكل للتنافس بين أطراف مختلفة، يقع عندما يتنافس طرفين أو أكثر على مصالح متعارضة أو غير متوافقة أو لأجل موارد محدودة؛
- هو تناقض فعلي أو ملحوظ لعوامل ترتبط ببعضها أو قوى (داخلية، اجتماعية، بيئية) تتسم بالتأثير المتبادل فيما بينها؛ (Mainstreaming Peace Education, 2014)

للغائدة: من خلال تجربتنا لاحظنا أن المتدربين لا يتفقون على تعريف محدد للنزاع لذلك يمكننا أن نُعرف النزاع بالمقارنة بينه وبين العنف.



العنف	النزاع
سلبى بذاته	ليس سلبى بالضرورة / محايد
يمكن تفاديه	لا يمكن تفاديه
ليس جزء من الحياة الطبيعية، يُكتسب اجتماعياً، أو من البيئة المحيطة	جزء من الحياة الطبيعية، يقود إلى العنف حينما لا يُدار بشكل بناء.
هدام	حينما يدار بشكل بناء يقود إلى تغيير أو نتائج إيجابية

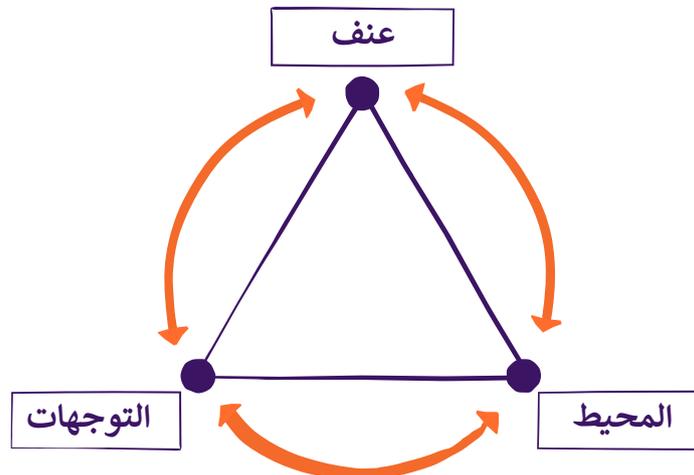
Adopted from Galtung, J. 2010

منهجيات النزاع:

هناك مفردات مختلفة يمكن أن نسمي بها التعامل مع النزاع مثلًا 'إدارة النزاع'، 'حسم النزاع'، 'تغيير النزاع'، نحن في الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام (UNOY Peacebuilders) أكثر ميلاً لاستخدام «تحويل النزاع» لأننا نعتقد أن جوهر النزاع طبيعياً وقد يوفر فرصة للتغيير الإيجابي،

- **إدارة النزاع:** هو مصطلح شامل يشير إلى الجهود المبذولة لتسوية النزاع وإقناع الأطراف المتنازعة للانخراط في عملية التسوية.
 - **حسم النزاع:** يقصد به حل النزاع بتناول أسبابه الجذرية ومعرفة الحلول الممكنة.
 - **تحويل النزاع:** هو أي عملية تغيير في الأبعاد المرتبطة بالنزاع كالعلاقات أو المصالح أو الاحتياجات أو أنماط السلوك أو المحيط الاجتماعي لإحلال السلام.
- وفقاً لـ «طريقة التجاوز» (Transcend Method) فإن تغيير النزاع يمكن أن يرمز له بالهرم (ت، س، م)، توجهات، سلوك، محيط/سياق، وبالإنجليزية ((ABC)) (أي بي سي).
- يتم تغيير السلوكيات من دون عنف والتوجهات من خلال التعاطف والمحيط من خلال الإبداع (الروح الخلاقة).
- المصدر: Presentation adapted from Academy for Peace and Development. Misaktsieli, April 01 2016.

«طريقة التجاوز» قائمة على فرضية رئيسية أنك إذا أردت أن تمنع العنف وتنمي إمكانية الإبداع (الروح الخلاقة) في نزاع ما، لابد من وجود تغيير. تغيير النزاع يتطلب تجاوز أهداف الأطراف المتصارعة وتحديد أهداف أخرى ونزع النزاع من مكانه الأصلي وتوطيده في مكان واعد بالحل. يتم إنجاز هذا من خلال الحوار القائم على التعاطف واللاعنف والروح الخلاقة المشتركة. ويقود الفشل في تغيير النزاع إلى عنف. («Conflict Transformation by Peaceful Means», 2010).



السلام:

عند فهم المشاركون في التدريب الأشكال المختلفة للعنف (ثقافي، هيكلية، مباشر) ويدركوا الفرق بين النزاع والعنف حينها ستكون قادر على تقديم مفهوم السلام.

فكما كان لدى المشاركون فهم قاصر للعنف، ربما لديهم نفس الفهم عن السلام، مقتصرًا على غياب العنف المحسوس أو المباشر،

من المهم عندئذ أن تقدم مفهوم السلام بمنهج شمولي أو كلي.

(المنهج الكلي: نظرية تعتمد على أن الجزء لا يمكن أن يفهم أويتم بدون الكل، فمن خلال إكساب المعارف والمهارات وتغيير المواقف يتم السعي لتغيير السلام)

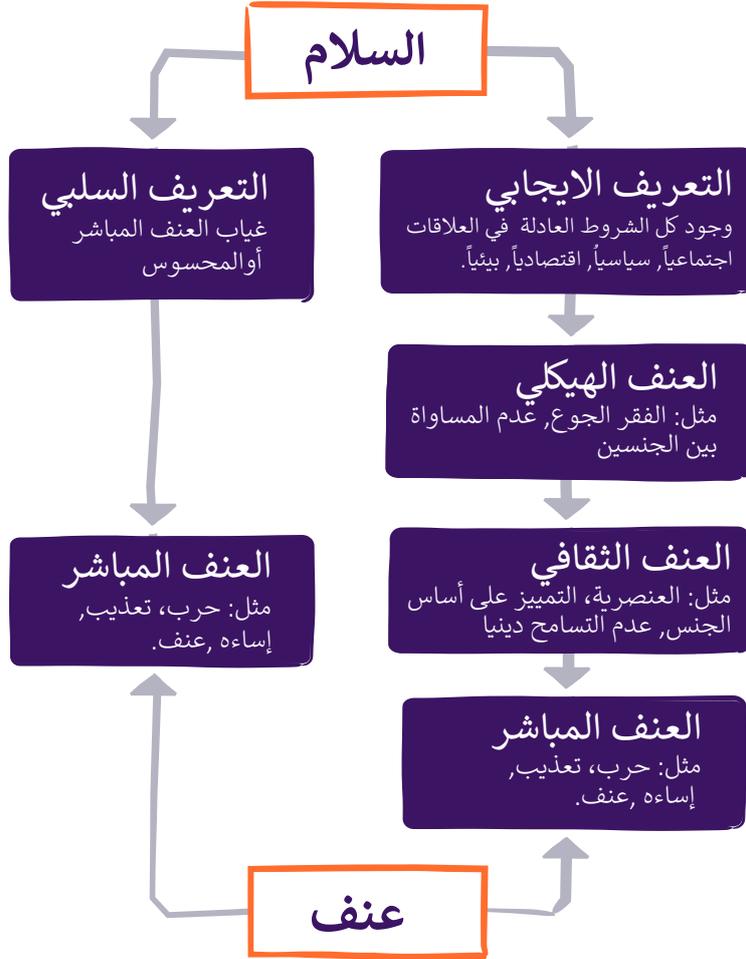
فالسلام يعني غياب كل أشكال العنف من خلال عملية سلمية تشاركية تشمل الجميع

(Designing Learning for Peace, 2016, p.7)

كما أن السلام لا يُفهم كهدف أو غاية نهائية، وإنما هو عملية ديناميكية مستمرة، واقتباساً لى قال آي جي مست « ليس هناك طريقاً للسلام، السلام هو الطريق».

بالغالب هناك طريقتان لتعريف السلام: سلام إيجابي، و سلام سلبي؛

فالسلام السلبي على سبيل المثال قد يحصل بعد انتهاء الحرب، لكن هذا لا يعني أن الأطراف المتضررة من الحرب صار لديها تصالح وتوافق، بينما السلام الإيجابي يحدث في الظروف التي يوجد فيها كل شروط العلاقات السلمية والعدالة



.Source: Castro, L. Galace, J. 2010, p.19

منهجيات السلام:

ربما سمعت مفردات مختلفة تتعلق بالسلام، في الشبكة المتحدة للشباب بُناة السلام، غالباً ما نشير للسلام كسلام إيجابي،

وبناء السلام يشار لها كعملية تتناول جذور النزاع لمنع وتخفيف كل أشكال العنف والعمل نحو بناء مجتمعات عادلة تشمل الجميع،

المفردات المختلفة التي تتعلق بالسلام تقتضي أيضاً منهجيات مختلفة للتعامل مع أشكال مختلفة من العنف: **حفظ السلام =** إنهاء عنف مباشر، تكن فيه الأولوية للعنف المحسوس في معظم الأحيان، مثل قوات حفظ السلام التي ترسل لوقف عنف مباشر.

صناعة السلام = تغيير التوجهات العدائية من خلال الحوار والمفاوضات ييسرها وسطاء والنظر في معالجة العنف الثقافي، مثل عمليات السلام ومفاوضات السلام.

بناء السلام = تغيير هيكلي في الأسباب الجذرية للنزاع في النطاق السياسي والاجتماعي والاقتصادي. (Academy for Peace and Development, presentation, Misaktsieli, 2016).

السلام الحقيقي = عملية سلمية تشاركية تهدف لمنع أي شكل من أشكال العنف وتؤمن باحترام حقوق الأُسنان وتساهم في الحفاظ على تفاعل إنساني بدون عنف. (Mainstreaming Peace Education 2014, p.10).

السلام العادل = يبني على ثلاثة أعمدة:

- (1) - عملية تكييف وبناء للعلاقات الإنسانية المتسمة بدرجة عالية من العدالة والعنف المتدني.
- (2) - البنية الاجتماعية التي تتجاوز بفاعلية مع النزاع من خلال الوسائل السلمية كملاد أول وأخير.
- (3) - نظام يسمح باستدامة وترابط العلاقات والتغيير.

كيف تقدم هذه المفاهيم (النزاع، العنف، السلام) إلى المتدربين؟



60-45 دقيقة , 10 30- متدرب

نشاط الملصقات

المواد / الإعداد: قم بتوزيع ثلاثة ملصقات وبطاق ملونه لكل متدرب بثلاثة ألوان مختلفة. واحدة للعنف، واحدة للنزاع، وأخرى للسلام. جهز ثلاث أوراق فليب تشارت، ورقة لكل مفهوم.

التعليمات: اطلب من المشاركين أن يكتبوا ما لا يزيد عن جملة واحدة تخطر ببالهم عندما يسمعون كلمة «نزاع»، «عنف»، «سلام» في البطائق أو الملصقات التي استلموها وفقاً للون الذي تحدده. ثم اطلب من المشاركين أن يلصقوا تلك البطاقات حينما يكونوا جاهزين على أوراق الفليب تشارت، كل مفهوم في ورقة.

استخلاص النتائج: حينما يكون المشاركون جاهزون، وتصيح البطاقات ملصقة بحسب المصطلح، عندها قم بقراءة بعض البطاقات للمتدربين ثم ابدأ بطرح ومناقشة هذه المفاهيم مع المتدربين واطلب منهم أن يشرحوا للفروق بين المصطلحات وبالأخص بين العنف والنزاع.



للفائدة: من خلال تجربتنا، اتضح أن البدء بمفهوم العنف والنزاع ثم الانتقال إلى مفهوم السلام يجعل الموضوع متماسكاً بالنسبة لفهم الثلاثة المفاهيم. لو بدأت بشرح مفهوم السلام سيجعل من الصعب أن يصبح لديهم فهم كلي بان النزاع والعنف مرتبط بالتعريف الإيجابي لمعنى السلام. وبحسب البرنامج والزمن والأهداف لديك، قد تحتاج إلى استرجاع قصير مع المشاركين وتطلب منهم أن يستحضروا أمثلة من واقع الحياة تبرهن كيف يمكن أن ينشئ سوء الفهم لهذه المصطلحات سرد معين في مجتمعاتهم، ثقافتهم.....الخ. وعندئذ تستطيع أن تبدأ بالربط مع سرد التغيير.



60-45 دقيقة، 15-30

نشاط البالونات



المواد / الإعداد; بالونات، دبابيس/أعواد الأسنان.

التعليمات

اطلب من المشاركين أن يقفوا في صفين متقابلين وكل صف يواجه الآخر وأخبرهم أن هذا النشاط غير لفظي وغير مسموح لهم بالكلام. أعطي لاحد الصفين بالونه لكل شخص في هذا الصف واطلب منهم أن ينفخوا تلك البالونات. وبإمكانك أن تطلب من كل شخص أن يكتب اسم شخص أو شيء ما يحبه بشدة. بعد نفخ البالونات قم بإعطاء الأشخاص في الصف الثاني دبابيس/أعواد أسنان. تأكد من عدم إعطاء الدبابيس إلا بعد أن يتم نفخ البالونات جميعها عندئذ قم بإعطاء التعليمات التالية:



« لا تؤذوا أنفسكم ولا تؤذوا بعضكم البعض، ولا تحطموا أي شيء في الغرفة

« لديكم 30 ثانية فقط، احموا بالوناتكم جاهزين؟؟؟ انطلقوا!!»

من المهم جداً أن تعطي التعليمات بهذا الشكل لكي تخلق روح التنافس. وبعد 30 ثانية أو أكثر قليلاً بحسب العدد وحجم الغرفة أو القاعة أوقف التمرين واطلب منهم الجلوس.

النتائج: كيف تشعرين؟ - كم تبقى من البالونات سليمة؟ - ماذا حدث؟ - ماذا كانت تعليماتي لكم؟

اطلب من المشاركون أن يعيدوا ذكر التعليمات التي أعطيتها لهم، لأنهم سيعطون إجابات مختلفة، لذلك ذكرهم بتعليماتك التي أعطيتها لهم بالضبط، والتي كانت مُقتصرةً على حماية البالونات، سيكون الاستخلاص مرتبط بشكل كبير بكيفية أن معظم الناس يميل لاستخدام العنف في أي وضع يحتمل التنافس، وتستطيع أيضاً أن تتأمل مع المشاركين لديك كيف يمكن أن يصبح العنف وبسهولة خياراً بشكل افتراضي، بالإضافة إلى ذلك، من المهم أيضاً أن تناقش معهم الديناميكية (دافع القوة) ممثلاً بالدبوس أو عود الأسنان وتعرض البالون للأذى.

نصائح: (1) إذا أردت أن تضيف مرحلة لهذا النشاط، بعد استخلاص قصير، بإمكانك القيام بالنشاط مجدداً وترى كيف ستكون ردة الفعل بعد استخلاص النتائج. **(2)** ينبغي أن تكون واعياً أن في بيئة متأثرة بالنزاع، قد يكون هذا النشاط حساساً لأن صوت انفجار البالونات قد يذكر المشاركين بأصوات القنابل والتفجيرات أو العنف بشكل عام وقد يهيج المشاعر وردة الفعل التي قد تضطر للتعامل معها بشكل مناسب. **(3)** إذا استخدمت هذا النشاط في الأجزاء الأخيرة من التدريب قد لا يحاول المشاركون القيام بأي شيء لأن بعض المشاركون أدركوا ما الذي تحاول فعله. لا تخف، من الرائع أن ترى هذا إذا كانت هذه هي الحالة لديك، هذا يعني أن المشاركين يمرون بتجربة تعليمية محددة، ولكن بمقدورك دائماً أن تعكس كيف يكون رد الفعل لدى الآخرين، أو ما الذي يجعلهم يتجاوبون أو يتصرفون بتلك الطريقة (بسبب تجاربهم السابقة، الغريزة. الخ)



الدروس الرئيسية للمتدربين:

- العنف المباشر أو الجسدي ليس الشكل الوحيد للعنف وإنما بالتأكيد الشكل الأكثر وضوحاً، الثلاثة الأشكال للعنف (هيكلي ثقافي ومباشر) تعمل على تغذية بعضها وتقود إلى التبرير للعنف.
- العنف لا يساوي النزاع وينبغي ألا يستخدم المصطلحين بشكل متبادل لتعني نفس الشيء.
- النزاع ليس سلبي وليس إيجابي، بل هو شيء طبيعي ويحدث في الحياة بشكل يومي.
- هناك فرق بين السلام السلبي والإيجابي.



العنف والنزاع والسلام وتغيير السرد

قد يبدو واضحاً أن المتدربين بدأوا بتفهم حقيقة أن العنف أكثر من مجرد هجوم جسدي أو محسوس وأن العنف لا يساوي النزاع وان السلام لا يعني غياب العنف المباشر فقط. وهذا يمثل تغيير للسرد بحد ذاته. ففي اللحظة التي يتسع فيها منظور المشاركين للعنف والنزاع والسلام، هذا سيسمح بسرد جديد يتجاوز المفاهيم الضيقة وردة الفعل. وعند الشعور بهذا، تستطيع أن تدعم المشاركين في تغيير ذلك السرد القديم، عندما يبدأون بتفهم النزاع كجزء طبيعي من الحياة، ولا يكونوا خائفين من الخلافات والنزاعات ويحاولوا أن يروا فرص في النزاع ويتعاملوا مع النزاع من خلال النظر إلى أسبابه الجذرية ويقولوا لا للعنف بأي ثمن، ويعملوا على منع العنف بكل أشكاله.

نصيحة: قد تحتاج لفترة تأمل واسترجاع قصيرة مع المتدربين وتدعوهم لعكس ما فهموه على امثله من واقع الحياة تبين فيها كيف يمكن لسوء الفهم لهذه المصطلحات أن يُنشئ سرد معين في ثقافتهم، مجتمعاتهم..... الخ، بحسب البرنامج والزمن والأهداف لديك.



لمعرفة المزيد



- Paradigm of Violence: **Mainstreaming Peace Education**
- Peace and Violence : **Compass**
- Violence theory and practice
- **Conflict Transformation by Peaceful means**
- **the Transcend Method & Seville Statement on Violence -**
- Conflict and Violent, Conflict prevention
- **(USIP Peacebuilding Toolkit for Educators - High School Edition)**
- Conflict theory and practice
- **(Conflict Transformation by Peaceful means - the Transcend Method)**
- Definition of conflict
- **(Youth Transforming Conflict, Council of Europe Toolkit, p. 55)**
- Culture of Peace, True Peace, Peace Education (**Mainstreaming Peace Education**)
- **PeaceBag** Perspectives on peace, perceptions of peace, expressions of peace
- Peace transformation
- **Conflict Transformation by Peaceful means - the Transcend Method**
- Peace Education : **Training Manual GPPAC**
- Definitions of peacebuilding : **Alliance for Peacebuilding**



تحليل النزاع:

بعدما تصبح المفاهيم الأساسية (العنف، النزاع، السلام) واضحة بالنسبة للمشاركين، ينبغي القيام بالخطوة التالية، وهي أن يفهم المشاركون أهمية تحليل النزاع، ولماذا؟، لأنه ينبغي قبل تناول أي نزاع (خلاف ظاهر) أن تفهم محيط/سياق النزاع (الفاعلين في النزاع، المصالح، الاحتياجات) وما الذي يربطهم، وما الذي يمزقهم... الخ. سيكون من المفيد أن تستكشف مع المتدربين وسائل/أدوات تحليل النزاع، وتذكر أن كل وسيلة من هذه الوسائل لا توفر نفس النوع من المعلومات، فبعضها ستعكس الفاعلين بشكل أكبر وبعضها الأسباب الجذرية وبعضها ستعكس مراحل النزاع.

- **الأدوات: الأدوات:** ببساطة كأنك تتخيل شجرة، الجذع يمثل القضية الرئيسية (النزاع) والجذور تمثل الأسباب والفروع تمثل عواقب/نتائج النزاع، تبدو سهلة أليس كذلك؟ حسناً؛ كن مدركاً بأنها ليست سهلة جداً، وبحسب تعقيد النزاع، فقد تُدرك أن العواقب قد تكون أسباب جذرية والعكس صحيح، ولهذا السبب إذا كان لديك مجموعة مبتدئة (متدربين جدد) فإن هذه الأداة موصى بها دائماً، لكن لا تنسى أن تطلب من المشاركين أن يختاروا نزاع شائع في حياتهم اليومية، فذلك أفضل من مشكلة مُعقدة، بالنسبة لمجموعة مستواها متقدم، بإمكانك أن تضيف إلى الشجرة الزهور = النجاحات، الشوك = التحديات، الفواكه = الأشياء الموروثة/الناجمة عن النزاع، عش الطائر = أصحاب المصلحة من الخارج.

توفر المعلومات بشكل أساسي حول الأسباب الجذرية ونتائج النزاع.

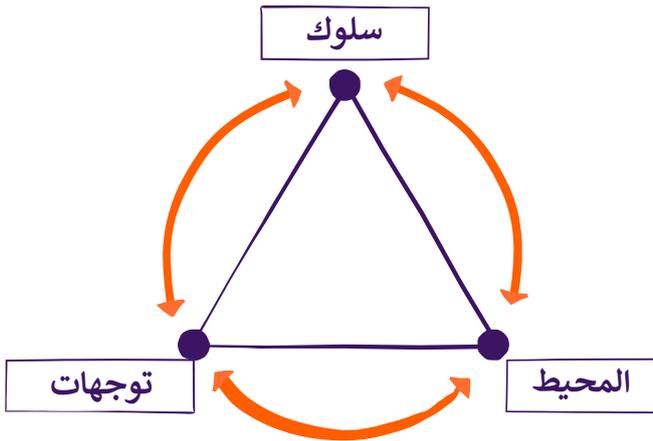




- **الجدول الزمني للنزاع:** هذه الوسيلة ستسمح للمشاركين باستكشاف النزاع من منظور زمني، متى بدأ كل هذا؟ ماهي اللحظات العصبية؟ الأحداث الرئيسية التي سببت النزاع؟ رسم جدول زمني وتصور هذه اللحظات سيؤدي إلى فهم النزاع وكيف تصاعد مع الزمن..

يوفر معلومات بشكل أساسي حول مراحل النزاع.

إذا نويت استخدام هذه الوسيلة لمشاركين يمثلون طرفي نزاع، فقد تكون حساسة جداً لأنها قد تخلق الكثير من الخلافات بين كلى الطرفين. لكن إذا أدت النقاش بشكل جيد فقد تكون فرصة فريدة لكلى الطرفين أن يتذكروا تلك الأحداث التي عاشوها. قد تحتاج أيضاً إلى جدولين زمنين أو أكثر وتناقش الحقائق الموازية والقصص المختلفة.

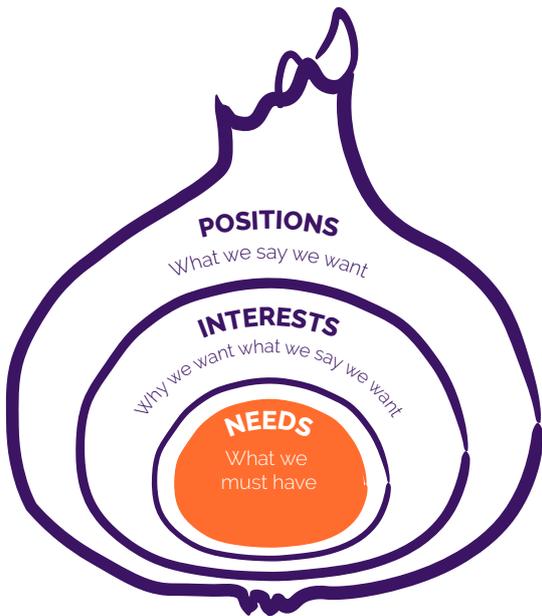
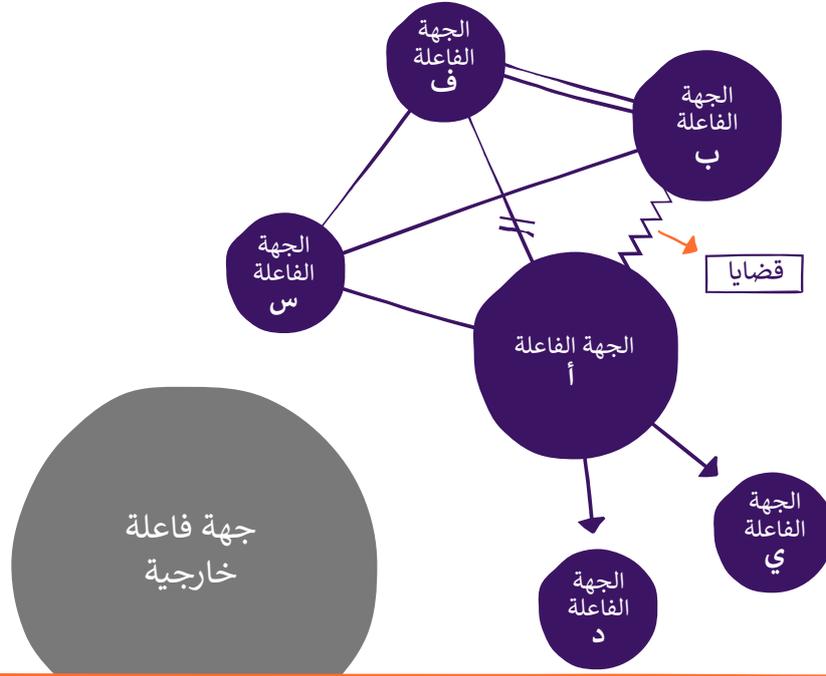


- **مثلث النزاع (ت. س. م.) توجهات, سلوك, محيط:** في هذا التصور للجبل الجليدي، وسيلة تسمح للمشاركين بتحليل النزاع من الناحية المرئية: السلوكيات (الأفعال التي يقوم بها الأشخاص أو الجماعات في النزاع) والتوجهات (بماذا يفكرون وماهي عقليتهم) والمحيط/السياق: ما هو المحيط الذي يغذي هذا النزاع (ربما هناك أشكال للعنف الثقافي أو الهيكلية) يسمح باستخدامه النزاع. هذه وسيلة سهلة للبدء مع المتدربين لأنها تسمح بتحليل النزاع من الناحية المرئية والناحية الغير المرئية. أضف إلى ذلك، إذا سبق أن قدمت مثلث العنف مسبقاً (العنف المباشر، الثقافي، والهيكلية) فقد تكون فرصة جيدة للربط بينهما.

توفر معلومات بشكل أساسي عن الأشكال المرئية للنزاع (موقف، سلوك) وغير المرئية (الهيكلية/التركيبية، المحيط).

- خريطة النزاع: بهذه الوسيلة تمثل النزاع بيانياً وتضع الأطراف ذات الصلة بالمشكلة وتمثل العلاقات بينهم بيانياً.

تُوفر المعلومات بشكل أساسي عن الجهات الفاعلة في النزاع،



- البصلة: تخيل حبة بصل، حبة البصل تتألف من عدة طبقات، بهذا الترميز يمكنك تحليل النزاع بعدة طبقات، من الأكثر رؤية إلى الأقل رؤية، 1- الموقف (ما الذي يريده الشخص حسب قوله)، المصالح (ما الذي يريده بالفعل)، الحاجة (ما الذي يحتاجه، شيء غير قابل للتفاوض)، لاحظ أن هذه الوسيلة قد تكون مربكة أحياناً بالنسبة للمشاركين لأنهم قد يكونوا غير مدركين للفرق بين المصلحة والحاجة على سبيل المثال، وقد يكون من المهم جداً توفير أمثلة مختلفة والسماح للمشاركين بالممارسة، إذا كان لديك جلسة تدريب حول التواصل السلمي (بلا عنف) (NVC)، قد تكون هذه الوسيلة ممتعة جداً في جلسات التدريب المماثلة لجلسات (NVC)، لأننا نحتاج للتعبير عن الحاجات (لا عن المواقف أو المصالح) وبنفس الوقت نحتاج لفهم احتياجات الآخرين، لذلك يمكن ربط هذه الوسيلة بجلسات ال(NVC).

هذه الوسيلة توفر المعلومات بشكل أساسي عن الاحتياجات من وراء النزاع،

Adopted from Fisher, Simon et al., 2000

كيف تقدم هذا للمتدربين؟



60 دقيقة، على الأقل 10 إلى 15 مشارك.

نشاط تحليل النزاع



المواد/ الإعداد: أوراق فليب شارتر، أقلام علامة عريض



ينبغي أن تشرح ما هو تحليل النزاع أولاً، الهدف، وسائل التحليل المختلفة، كيف ومتى تستخدمها، مجدداً نقول، بحسب مستوى المتدربين، يكون عدد الوسائل التي ستقدمها، فلو كانوا مبتدئين أو متوسطي المستوى، يتم تقديم وسيلة واحدة أو وسيلتين كحد أعلى (بحسب الوقت لديك)، ومن الأفضل استخدام الأدوات: شجرة النزاع، البصلة، خريطة النزاع لأن هذه الأدوات عادةً أسهل، أما بالنسبة لمجموعة متدربين مستواهم متقدم، تستطيع تقديم كل الوسائل/الأدوات.

التعليمات قم بتقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة واطلب منهم أن يحلوا نزاعاً ما وأن يختاروا الأداة التي يريدونها من الأدوات التي علمتهم إياها، من الأفضل دائماً أن يختاروا نزاعاً وهم على معرفة به من (مجتمعهم، عائلتهم، مدرستهم... الخ). استخلاص النتائج: (كن متيقظ للوقت)،



في النهاية، اطلب من بعض المجموعات أن يشاركوا تحليلاتهم من خلال تقديم قصير مع التركيز على مشاركة التحديات التي لربما واجهوها عند استخدام الأداة في التحليل (من الرائع لو قدمت كل مجموعة تحليلها بالتفصيل)، ما الذي أدركوه، وكم كانت الأداة مفيدة؟ أوي شك يساورهم.

نصائح: من المهم أن تشرح بوضوح الأدوات/الوسائل وتزود المشاركين ببعض الأمثلة. مالم يكن المشاركين في مستوى متقدم حقاً، إياك أن تعطي مثلاً معقداً للنزاع ولكن حاول أن تبسط الأمر وتعطي امثله لنزاعات ترتبط بهم (نزاع في الأسرة، في المجتمع، في الجامعة... الخ)، والأهم أيضاً أن تكون حساساً وفتناً تجاه المتدربين (خبراتهم، توقعاتهم، و الوضع القائم). انظر الجزء الثاني للمزيد من التفاصيل.



الدروس/التعاليم الرئيسية للمتدربين:

- تحليل النزاع وسيلة مهمة لتغيير النزاع، ويعطي رؤية أكثر عمقاً للجهات المتورطة في النزاع، الأسباب الجذرية، القضايا/المشاكل الفعلية، مراحل النزاع وفتيل النزاع، بحسب نوع الأداة المختارة؛
- يعتبر تحليل النزاع المفتاح فيما يتعلق بحساسية النزاع، ولكي تكون أكثر وعياً بمتي وكيف تتدخل في نزاع ما؛
- تحليل النزاع يثبت أن النزاع ديناميكي ويتغير بسرعة.



لمعرفة المزيد:

- تحليل النزاع (Conflict Analysis: the foundation for effective action) (HD Centre)
- إطار تحليل النزاع، (GPPAC)

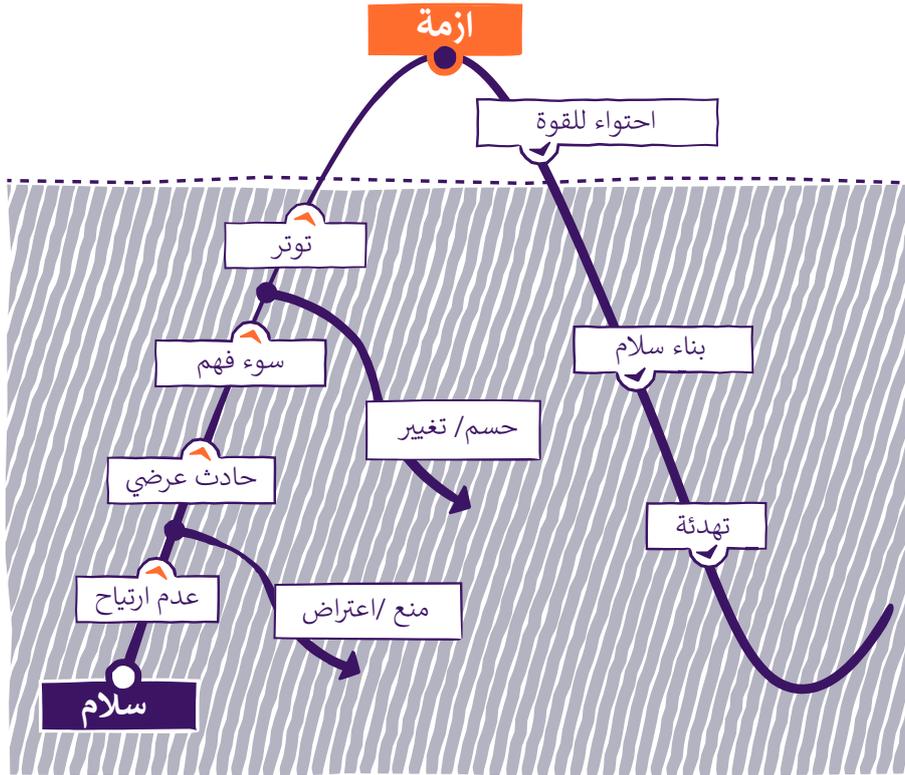


تصعيد النزاع:

الجانب الآخر المهم، هو أن تفهم أن كل نزاع يعتبر ديناميكي (فعال ومتغير)، فهو عملية تنشأ وتتغير مع مرور الوقت من خلال مراحل مختلفة، فحينما تظهر أهداف أو مصالح قابلة للتنافس أو طرفين لا يتفقان على شيء ما (تذكر أن النزاع عند هذه النقطة ليس سلبياً ولا إيجابياً)، ينشأ النزاع بطرق عدة تختلف في درجات التعارض أو التعاون، فلو كتبت تصعيد النزاع أو مراحل النزاع على الأنترنت، ستجد الكثير من المخططات والرسوم البيانية والنظريات، وما نقدمه في حقيبة التدريب هذه قائم على طريقة فيشر آيت ال (2000م).

كما ترى في المخطط، من وضع في حالة سلم، يستطيع النزاع أن يتطور إلى عنف بسهولة ويصبح أزمة كبيرة بسبب وضع غير مريح لم يتم معالجته، فيصبح الوضع متوتراً جداً حتى ينشأ العنف عند نقطة ما، في كل هذه المراحل هناك تدابير يمكن اتخاذها لتجنب التصعيد في النزاع مثل التواصل، مشاطرة الاحتياجات، الخ، الخ، وحينما يصل النزاع إلى مرحلة شديدة العنف (أزمة)، عندئذ ستحتاج لبعض الوقت وإلى اتخاذ بعض الخطوات لعودة السلام ومن المحتمل أن تتطلب عملية مصالحة.

يبدأ الوضع مع صديقين تربطهما صداقة ودية (ربما لم نشر مسبقاً هنا إلى سلام سلبى أو إيجابى، فالصديقين لا يوجد بينهما نزاع ظاهر). عند نقطة ما في العلاقة بينهما، الصديق أ لم يتجاوب مع رسائل الصديق ب وهذا يخلق وضع لعدم الارتياح لدى الصديق ب. بعدها قد يحصل حادث عرضي ما، مثلاً ينسى الصديق ب عيد ميلاد الصديق أ، وهذا يخلق سوء فهم. يبدأ الصديق ب بتخمين الأسباب التي جعلت الصديق أ لا يتجاوب معه، مثلاً «هولا يحبني « لديه صديق جديد»... الخ، وضع النزاع هذا ربما يستمر حتى يصل إلى توتر حقيقي بين الصديقين اللذان لم يعودا يتحدثان إلى بعضهم وربما يستخدمون العنف (إهانة لفظية، مضايقة،..... الخ).



Source: Fisher, S. وهذه هي ذروة النزاع، الأزمة.

لاحظ من فضلك: من خلال تجربة مدربيننا مؤخرًا، بدأنا بتقديم مراحل النزاع على شكل تورنيديوا (إعصار)، هذا النموذج قد يعين/يساعد المشاركين لديك على فهم أن النزاع ديناميكي جداً وليس هناك نمو خطي.

هناك أشكال ورسوم في هذا النشاط ومعظم الأنشطة ولن اذكر هذا في كل نشاط،

كيف تقدم هذا للمتدربين؟



45-60 دقيقة، -15 25 مشارك.

نشاط لعبة الكراسي

المواد/ الإعداد: 6 كراسي، يفضل أن تكون سهلة النقل، لاصق الإخفاء (الصقة كرتونية عريضة تستخدم لإخفاء سطح أو غيره عند الطلاء وتكون بيضاء)، 3 بطاقات مهام بألوان مختلفة مكتوب عليها مهام المجموعة، باستخدام اللاصق الكرتوني الأبيض، قم بصناعة شكل مربع على الأرض واسع بما فيه الكفاية ليتسع ل 6 كراسي بداخله، مرتبة بشكل عشوائي.



التعليمات: قسم المتدربين إلى ثلاث فرق بالتساوي، الفريق أ، والفريق ب، والفريق ج، حاول فصل كل فريق عن الآخر لخلق مناخ للتنافس منذ البداية، اطلب منهم أن يفكروا باسم وهتاف للمجموعة، أخبرهم أن هذا النشاط بدون كلام ولن يستخدموا الصوت إلا للهتاف/التشجيع، أخبر الجميع أن على كل فريق مهمة، والهدف لكل فريق هو أن يُنفذ المهمة في دقيقتين، اطلب من كل مجموعة أن يُعينوا قائداً لكي يختار المهمة.



المهام: الورقة الخضراء مكتوب فيها- "يجب ترتيب الستة الكراسي جميعها في دائرة"، الورقة الوردية مكتوب فيها- "يجب أن لا يلامس الستة الكراسي الأرض، الورقة الزرقاء مكتوب فيها- "يجب أن يكون الستة الكراسي خارج المربع المصنوع من اللاصق"، عندما يأخذ قائد الفريق الورقة اخبره بأن لديهم دقيقتين فقط لوضع الاستراتيجية، بعد دقيقتين لوضع الاستراتيجية، اطلب من الجميع أن يقفوا حول المربع المصنوع من اللاصق، ذكرهم بالتعليمات مجدداً (أنجزوا مهامكم في دقيقتين، وبدون حديث) جهز الجميع وقل «جاهزين، استعدوا، انطلاق»، بعد دقيقتين أوقف النشاط.

استخلاص النتائج: اطلب من المشاركين أن يجلسوا على شكل دائرة وابدأ معهم باستخلاص النتائج : -1 كيف تشعرين؟، -2 ما الذي حصل؟، ماذا كان الهدف من هذا النشاط؟، هل أكملت احد المجموعات المهمة؟، اذا كانت الإجابة نعم، كيف؟، اذا كانت لا، لماذا؟، اطلب من كل فريق أن يطلع مهمته على الآخر، أسأل، هل تستطيعون أن تنفذوا هذه الثلاث مهام معاً؟، في واقع الحياة، ما الذي يمنعنا أن نتعاون مع الآخرين؟، لماذا نتنافس؟ لماذا نعتقد بأن امتلاكنا لنفس الموارد، لا يجعل أهدافنا تتفق؟، كيف يمكننا أن نربط هذا النشاط بحياتنا على الواقع؟، في الاستخلاص، تستطيع أن تركز على تصعيد النزاع، وكيف أن الأفراد غالباً ما يفترضون أنهم منخرطون في نزاع (الأهداف الغير منسجمة، حتى إن لم تكن في حالة هذا النشاط) وكيف يُستخدم العنف بشكل عفوي للتعامل مع النزاع،

ارشادات: اذا سألك المشاركون عن إمكانية رؤية مهام الفرق الأخرى، أخبرهم أن هذا الأمر يتعلق بهم حاول الضغط عليهم بأن لا يتحدثوا لبعضهم البعض بسبب ضيق الوقت)، وتستطيع أن تخلق روح التنافس من خلال عزل المجموعات عن بعضها البعض، هناك فيديو يمكن استخدامه لفهم ومناقشة التصعيد في النزاع: رابط الفيديو (Neighbors' (1952) بما أن هذا النشاط بدني تأكد من إخبار المشاركين و اقترح بأنه يمكن للبعض أن يبقوا مراقبين أثناء النشاط اذا كانوا لا يشعرون بالارتياح لهذا الجانب، وتأكد من ربطك لمفهوم تصعيد النزاع بنزاع قد عاشوه أو جربوه لذلك سيكون بمقدورهم ربط هذا الأمر وفهم العملية بشكل افضل،



التعاليم/الدروس الأساسية للمتدربين:

- النزاع ديناميكي/ متغير ويمكن أن ينتقل من مرحلة إلى أخرى، يمكن للنزاع أن يتصاعد بسرعة كبيرة مالم يتم اتخاذ التدابير لإدارته؛
- كلما طال انتظار الفرد أو الجماعة للتعامل مع النزاع، كلما كان النزاع أكثر تعقيداً على التغيير، ومع هذا، قد لا يمكنك معالجة النزاع بنفس اللحظة وقد يكون من المفيد الانتظار لبعض الوقت، بحسب ظروف النزاع؛
- ليس كل النزاعات تُمر بكل مراحل النزاع المذكورة سابقاً، قد يتم تغيير النزاع بعد التوتر وقد يعود النزاع إلى أزمة جديدة بعد العنف والعكس صحيح.



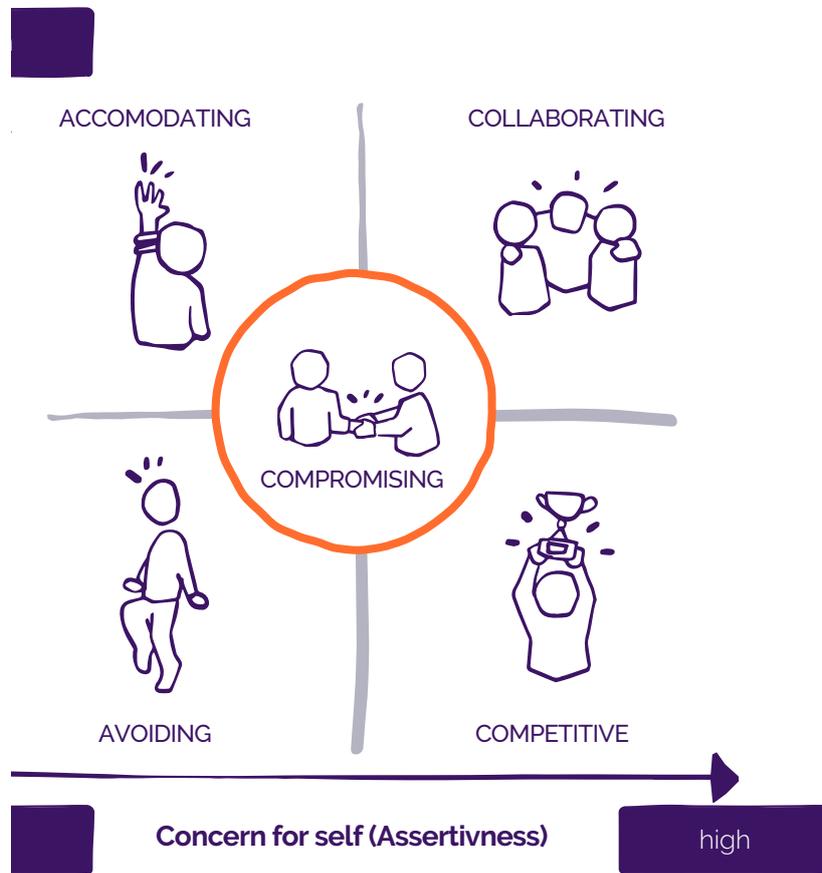
لمعرفة المزيد:

- Understanding, Negotiating and Mediating Conflict (Centre for Humanitarian Dialogue)
- conflict Stages model Mainstreaming Peace Education
- Conflict Transformation Beyond Intractability



استراتيجيات إدارة النزاع:

حينما يستوعب المشاركون مفهوم النزاع، كيفية تحليل النزاع، و مراحل النزاع وعملية التصعيد، حينها قم بالبحث معهم طرق إدارة النزاع، نوصيك بأن تناقش مع المشاركين مسبقاً على الأقل مفهوم التصعيد للنزاع وكيف تعلمنا من خلال المجتمع أن نستخدم العنف غالباً لإدارة النزاع، من المهم جداً أن نسلط الضوء في هذا الجزء على وجود طرق مختلفة لإدارة النزاع وأن ذلك يعتمد على عوامل مختلفة كالوقت، ارتباط طرف بطرف آخر، الشخصية، المصالح الخاصة والاحتياجات.



.Source: Thomas, K.W., Kilmann, R.H. 2008, p.2

كما ترى من خلال هذا المخطط، هناك 5 طرق رئيسية للتعامل مع النزاع، باستخدام مقياس متدرج على محورين:- 1- الاهتمام بالآخرين أو درجة التعاون معهم و-2 الاهتمام بالذات أو درجة الإصرار،

هذه الاستراتيجيات تبدأ من التجنب: تتجنب النزاع ويقود إلى وضع يسمى الخسارة بالخسارة، إلى الاستيعاب: تنسحب وتستسلم لاحتياجات الآخرين (وضع الربح بالخسارة)، أو أنك تنافس: (باستخدام القوة، السلطة، العنف) ويخسر الطرف الآخر بشكل كلي وأنت تربح، أو تتصالح (تسوية): كلاكما يجد نصف-حل حيث لا أحد يرضى بشكل كلي، وهو حل قصير الأمد (نصف ربح-نصف خسارة) وبالأخير يمكن لكلي الطرفين التعاون: حينما يفهموا أن احتياجاتهم تم تلبيتها بوضع الربح بالربح،

كيف تقدم هذا للمتدربين؟



60-45 دقيقة، 10-60 مشارك

نشاط السحب



المواد/ الإعداد: باستخدام حبل/ لصقة، اصنع خط طويل في منتصف الغرفة/القاعة.

التعليمات: اطلب 10 متطوعين، 5 أقران، اطلب من كل 2 أن يقابلوا بعضهم وأن يبقوا على بعد قدم من الخط بينما يكون الخط في الوسط بينهما، تأكد أن يكون الخط طويلاً لكيلا يزدحم الخمسة الأقران ويكن لديهم مساحة للحرك، أعطي هذه التعليمات لمره واحدة: (1) – للجالسين في منتصف القاعة: راقبوا المتطوعين وسجلوا ملاحظاتهم إذا رغبتهم، (2) – للمتطوعين الواقفين: لديكم دقيقتين لإنجاز المهمة، (3) – مهمتكم أن تجعلوا الشخص الذي أمامكم على الجهة التي أنتم فيها من الخط، أوقف النشاط بعد دقيقتين واطلب من المشاركين أن يجلسوا على بشكل دائري.

استخلاص أولاً: أسأل المراقبين أن يشاركونكم ما الذي شاهدوه ومن ثم خذ كل اثنين كانوا مقترنين في النشاط وأطلب منهم أن يشاركونكم كيف كانت مشاركتهم في النشاط: ما الذي فعلوه؟ هل أنجزوا المهمة؟ بعدئذٍ إذا لم تكن قد ناقشت معهم بعد، قدم لهم أساليب إدارة النزاع، أسلوباً أسلوباً، وشدد على جانبي الريح بالريح وبالخسارة، بينما لا يزال المتطوعون في منتصف القاعة، قدم لهم استراتيجيات إدارة النزاع الخمسة (التجنب، الاستيعاب، التنافس، التسوية، التعاون)، يمكنك أن تطلب من المتطوعون أن يشرح كل اثنين مقترنين أحد استراتيجيات/ أساليب إدارة النزاع الخمس.

إرشادات: من المهم أن تحافظ على التعليمات، بالأخص حول المهمة، تكون قصيرة وواضحة، النقطة المهمة في هذا النشاط أنك لم تطلب من المشاركين أن يبقوا في نفس الخط أو أن يحافظوا على أماكنهم الأصلية، فالمهمة متناغمة ويمكن أنجازها بتغيير المواقع أو أن احدهم يعبر الخط إلى الجانب الآخر و يفعل الشخص الآخر الشيء نفسه، وبشكل رئيسي هناك أكثر من طريقة لكي تنجز بوضع الريح بالريح، لذلك من المهم أن تطلب من المشاركين الذين لم يشاركون بشكل مباشر في التمرين أن يدونوا ملاحظاتهم للطرق المختلفة التي يراقبوها، وبينما أنت تناقش استراتيجية التعاون، يمكنك الرجوع إلى أداة البصلة في تحليل النزاع للتفريق بين الموقف والمصلحة والحاجة لكي يكونوا قادرين على تطبيق تلك الأداة.



إذا كان لديك متدربون ذو مستوى عالي أو أكثر تقدماً، فهناك بالفعل شكل سادس لتناول هذا النزاع وهو إزالة اللاصق، إذا كنت تشعر أن المتدربون مستعدون لذلك، فقد ترغب في تقديمه (أو ربما يقترح ذلك أحد المشاركين)، حيث أن إزالة اللاصق هو تشبيه واقعي يعكس ما إذا كان هناك نزاع بالفعل أو إذا كان النزاع ينجم عن الهيكل/التركيبية نفسها، أحياناً، نعتقد أن هناك نزاع لنندرك أنه فقط فرض علينا من قبل مجتمعنا/تركيباتنا، يمكنك أيضاً أن تعكس كيف يمكن استخدام التلاعب و القوة في النشاط، حيث يقوم المدرب أو الميسر بإعطاء التعليمات مرة واحدة (ديناميكيات التواصل أ فقدان احدها) وفرض الخط في المكان الأول.

ونشاط تأملي آخر وهو أن تطلب من المشاركين أن يكتشفوا طرقهم الخاصة في أساليب إدارة النزاع.

التعاليم / الدروس الرئيسية للمتدربين:

- هناك العديد من السبل لحل النزاع؛
- التعاون قد لا يكون سهلاً على الدوام، لكنه الطريقة الوحيدة التي تسمح بتغيير سلمي ودائم للنزاع؛
- التعاون قد لا يكون الخيار دوماً، وقد تُستخدم استراتيجيات أخرى ك (التجنب، الاستيعاب) بحسب الأولوية للاحتياجات أو الزمن أو العلاقة مع الشخص/الجماعة التي تواجه ضدها النزاع؛
- للشروع في استراتيجية التعاون ستحتاج لفهم احتياجات الآخرين واحتياجاتك أيضاً؛
- التفكير بطريقة خارج الصندوق والنظر فيما إذا كان النزاع مفروض من قبل المجتمع أو التركيبة، وتعلم كيف تحلل الأسباب الجذرية للنزاع.



لمعرفة المزيد:

- Conflict management
Peace Education Programme Manual for Training of Facilitators 1
- Conflict transformation and resolution Reflective Peacebuilding
- Conflict transformation Berghof Foundation
- Conflict transformation
Conflict Transformation by Peaceful means - the Transcend Method



1.2 تغيير السرد:

لسنوات طويلة قضيناها في العمل على بناء السلام وتغيير النزاع، أدركنا أن طريقة السرد تُعد عنصر مهم جداً في هذا المجال، يعتبر السرد كالنزاع، لا سلبى ولا إيجابى، ولكن الطريقة التي نقدم بها السرد أو إنتاجه أو نشره أو كتمانها لها تأثير كبير في تبني السلام أو إثارة العنف.

السرد قرار يومي لنا جميعاً: كما يعتبر السرد أداة قوية في تشكيل الأفكار، التوجهات، والسلوكيات، أضف إلى ذلك تغيير القيم والعواطف، إن مسؤوليتنا كبناء للسلام أن نخلق سرد شامل وسلمي وتدعم تغيير النزاع.

هذا بالضبط ما سنستكشفه سوياً في هذا القسم: ابتداءً بفهم مفهوم السرد، تركيبته وأنواعه، القوة الفعالة فيه، إلى تشكيل السرد؛ والدور الذي يلعبه الفهم أو الإدراك والتأثير على هويتنا، بالنهاية، سنرى كيف يمكن للسرد أن يصبح جذور لنمو العنف، من ناحية، أو أن يغذي التغيير الإيجابي للعنف، من ناحية أخرى.

كما جرى في القسم السابق، سنقترح بعض الأفكار لأنشطة ستعينك في تقديم هذه المفاهيم وفيما بعد عكسها على المتدربين.

نأمل أن تتعلم وتستمتع!

فهم السرد وديناميكية قوتها

ما هو السرد؟

مفهوم السرد يمكن ربطه بشكل وثيق بفكرة القصة، القصص والسرد كلاهما قد يكونان خيالية أو واقعية أو جزئية (خيالية وواقعية بنفس الوقت)، بشخصيات وحبكة.

الفرق بين القصة والسرد هو أن السرد يمكن تعريفه بأنه الطريقة التي تخبر بها (وتظل تخبر بها) قصة معينة، كيف تقرر ترتيب القصة، كم هي الأهمية التي توفرها لشخصيات محددة مقابل أخرى، كيف تشدد على أحداث معينة على حساب أخرى، السرد هو قصة من بين العديد من القصص أو التفسيرات أو أنواع أخرى من السرد.

(Beemgee Blog: Story Vs Narrative)

تركيب السرد:

السرد لديه تركيب محدد، يتكون من خمسة عناصر كالقصة:

1. التركيب: وضع ابتدائي، ثم يأتي منعطف، لحظة تغيير (سلبى أو إيجابى) يقاطع ذلك الإطار الابتدائي ويُتبع هذا بحل أو ردة فعل لذلك النزاع، وهناك «قبل»، و«بعد» للقصة؛
2. الشخصيات: هناك شخصيات مختلفة تدخل في السرد وبالعادة تنقسم إلى «هم» و«نحن»؛
3. السياق: هو المحيط الثقافي والاجتماعي والتاريخي الأوسع الذي تحدث فيه القصة؛
4. العلاقة: الارتباطات بين الشخصيات؛
5. المغزى: يكون حول الارتباط الأكبر بين شخصيات معينة (بصفات محددة) و التعكير للوضع الابتدائي (WE CAN, CoE, p.63).

أنواع السرد:

« كل القصص ستمجد الصياد، حتى يتعلم الأسد كيف يكتب» مثل أفريقي.

بما أن السرد هو قرار لرواية قصة بطريقة محددة، هو أيضا طريقة لفهم وشرح الواقع والمجتمع والقواعد والقيم والتي تخبرك كيف تتصرف أو ترد الفعل في مواقف محددة، تتأثر القصة بالعدسات (الطريقة) الذي تنظر من خلالها، وماهي تجربتك في الحياة،

الخطورة تكمن في القصة الذاتية (غير موضوعية) حينما تصبح هي الحقيقة أو القصة الوحيدة، أو حينما نقدم الرؤية السائدة أو ما يعتبر «عادياً» بسبب قواعد وقيم اجتماعية محددة، WE CAN، CoE، p100 ، دعنا نستكشف القصص التي تخلق سرد أو رواية معينة.

نموذج مشروع سرد القصص (بيل & روبرتس) (Bell and Roberts) يفرق بين أربعة أنواع أو أنماط مختلفة للقصص

1. **القصة السائدة (القصة المتكررة بكثرة):** هذه القصص التي ترويها الجماعة السائدة، وبما أنها تُروى من قبل الأغلبية، تصبح هي القاعدة، هذه القواعد التي نسلم بها، و نعتقد أنها الحقيقة الوحيدة، وبما أنها تصدر من الجماعة السائدة، فهم معظم الوقت يعملون على إبقائها بعلاقة قوة محددة مع الجماعات الأخرى، مثلاً: قصة أن الشباب هم من يقتربون العنف،،،،، تبدو مألوفة، أليس كذلك؟، ولأن هذا السرد أصبح قاعدة، ستتبعه التوجهات والسلوكيات: على الفور سيُعتبر الشباب هم من يصنعون العنف و حينها كل الجهود (البرامج، السياسات، الخ) تذهب في ذلك الاتجاه، هل تدرك ما الذي يحصل هنا؟، ففي هذه الحالة و بسبب اعتقاد محدد و سرد تم بناؤه، قد تنصرف باتجاه معين و يكون مبني على حكم و تمييزي بشكل كبير

الفرق بين القصة السائدة والقمعية، أن القصة السائدة دائماً ما تكون مرتبطةً بالقوة، فقد لا تكون النية أو النتيجة قمعية، ومع ذلك من المهم أن تكون واعياً لديناميكية القوة التي تشكل القصة السائدة لتكن قادر على مواجهة القمع/التمييز الناجم من سرد محدد سائد.

1. **القصة المنسية (المكتومة):** على عكس القصة السائدة، هذه القصص تم نسيانها مع مرور الوقت، هذه القصص تناقض الافتراضات التي تخلقها القصص السائدة وتجلب منظور مختلف للقصة السائدة، فعلى سبيل المثال القصة التي ذكرناها سابقاً ستكون قصتها المنسية أن الشباب بناءة للسلام، قد يكن الشباب الذين يبنون السلام هم الأغلبية من حيث العدد لكن القصة التي حيكت حولهم صنعت سرداً بأنهم يتسمون بالعنف، فقد تم نسيانهم كبناءة للسلام لمدة طويلة.
2. **قصة المقاومة:** هذه قصص الأشخاص الذين يناقضون ويقاومون القصص سائدة، هذه القصص مهمة لأنها قد تأتي كإرشادات أو إلهام لتغيير النزاع وبناء السلام، قد تكن هذه قصة شاب ناضل بشدة لأجل السلام، وقد تكن أيضاً قصة السياسي أو الشرطي الذي حاول دعم الشباب في بناء السلام، تستطيع استخدام هذه القصص كأمثلة رائعة، كرموز وأبطال.

3. **قصة التغيير (القصة الناشئة):** هنا مكانك!! هذه القصص يمكنها أن تسهم في تغيير القصص القديمة، هذه القصص تدعم سرد جديد أكثر شمولية، أكثر عدل، أكثر سلام، هذه قصتك كأحد بناء السلام.

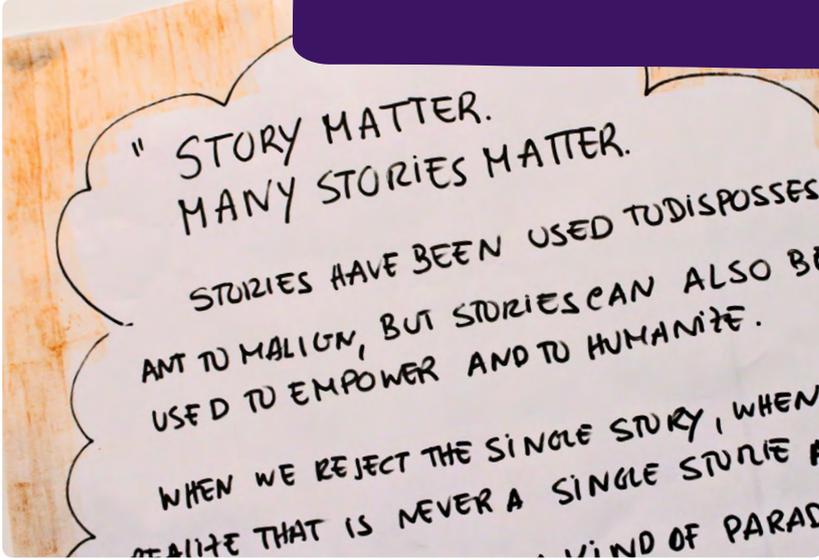
علك بدأت تفهم أن حياتنا اليومية مليئة بالسرد أو القصص التي نخبر أنفسنا بها أو يخبرنا بها الآخرون حول أنفسنا أو حول الآخرون، فحينما نحن نقوم بسرد القصص كما يفهمها الأغلبية أو نعيد إنتاج صور نمطية هذا قد يؤدي إلى التمييز، وهناك فرصة لبناء السلام بإنشاء قصص تمثل آراء مختلفة منظورات تفاهات تحترم التنوع وترعى التعاطف.

كيف تقدم هذا للمتدربين؟



60 دقيقة، 10-60 مشارك

فيديو « خطر القصة الفردية » ونقاش مع مجموعة صغيرة،



المواد/ الإعداد: فيديو لحديث على منصة تيد اكس ل تشيماماندا اديتشي **Chimamanda Adichie** حول «خطر القصة الفردية» ستحتاج إلى لاب توب واتصال بالإنترنت أو فيديو مُنزل و عارض الحائط (بروجيكتور)، أوراق فليب تشارت وأقلام علامة عريض.



التعليمات: شغل فيديو تشيماماندا اديتشي، ثم قسم المتدربين إلى مجموعات صغيرة من 5 - 6 مشاركين و اطلب منهم أن يتناقشوا حول هذه الأسئلة الإرشادية التالية: كيف شعرتم حينما استمعتم إلى قصة تشيماماندا؟ كم قصة فردية تعتقد أنك تنتجها عادة؟ ما هي العناصر المشتركة



التي يمكن أن تجدها في تلك القصص؟ كيف نبني هذه القصص وكيف نهدم هذه القصص ونُغيرها؟ تأكد أن هذه الأسئلة مرئية في الغرفة إما عن طريق البروجيكتور أو في ورقة فليب تشارت، أعطي كل مجموعة ورقة فليب تشارت وأقلام عريضة لكتابة إجاباتهم، خصص لهم 20-30 دقيقة للنقاش للمجموعات بشكل منفصل ثم اطلب منهم العودة للنقاش الجماعي.

استخلاص النتائج: عندما تُنهي النقاش للمجموعات قد تحتاج لشد انتباههم للعناصر التالية:

خطر القصص الفردية التي لدينا، كيف تضرروا هم أنفسهم من هذه القصص الفردية، كيف أنتجوا هم أنفسهم قصص فردية وأهمية تغييرها.

بحسب عدد المجموعات التي لديك ومراعاة الوقت، قد تحتاج لنقاش كل سؤال على حده وتجعل المجموعات تشارك نقاشاتها بدلاً من النقاش على شكل مجموعة تلو الأخرى.



60 دقيقة، 10-25 مشارك

نشاط سندريلا

المواد/الإعداد: قصة خرافية مطبوعة عن الجنية (نسخة ملخصة)، نرود هنا بمثال السندريلا، أوراق A4 لكل مجموعة،



كان ياما كان، رجل توفت زوجته وتزوج بأخرى، كانت زوجته الثانية ذات طباع سيئة، وكان لها بنتان كريهتان كأمهما، وكان لدى الرجل ابنة جميلة ومهذبة، وتوجب عليها في وقت قصير أن تصبح خادمة لخالتها (زوجة أبيها) الشريرة وبناتها، فقد اجرزها على القيام بكل أعمال المنزل، سميت سندريلا، نسبة للسندريلا (بقايا الفحم) التي كانت تكنسه من الموقد.

احتاج الملك إلى ملكة مناسبة لابنه الأمير، لذلك ذاع الخبر في كل مكان، ودعيت الخالة الشريرة وابنتها ولم يسمح لسندريلا بالذهاب، وبعد أن غادرن، ظهرت الجنية التي ترعاها وحولت ملابس سندريلا المتسخة إلى فستان جميل وحذاء زجاجي جميل، وبعدها حولت الجنية قرع اليقطين إلى عربة وحولت بعض الفئران إلى خدم، وقبل أن تغادر سندريلا، حذرتها الجنية وأمرتها أن تكون في المنزل قبل منتصف الليل، لأن السحر قد ينتهي في ذلك الوقت.

كانت سندريلا خاطفة في الحفل، ووقع الأمير في حبها وسأل عن اسمها، عندئذ قرعت ساعة منتصف الليل، وفرت سندريلا مسرعة، كانت في عجلة من أمرها، وفقدت أحد أحذيتها الزجاجية، وكان الدليل الوحيد للأمير لكي يجد حبيبته، ذهب الأمير إلى كل منزل في مملكته وجعل كل فتاة عازبة تجرب الحذاء إذا كان يناسبها، ولم يناسب الحذاء ابنتا خالتها الشريرات، ولكنه ناسب سندريلا، فتزوجها الأمير وعاشا بسعادة دائمة فيما بعد.

Source: Disney story, adapted for the Training "BE THE KEY: Empowering European Youth Workers May 2014, 13-through Conflict Management Skills" organised by- CULTURE GOES EUROPE (CGE), 5 .Sajan, Serbia

التعليمات: قسم المتدربين بشكل عشوائي إلى 4 مجموعات دون إعطاء المزيد من المعلومات، اطلب منهم أن يستمعوا بتركيز للقصة التي ستقرأها لهم، ابدأ بقراءة القصة أو أي قصة شعبية أخرى يعرفها الجميع ويفضل أن تكون قصة بسيطة، وعندئذ اخبر كل مجموعة أن عليها أن تعيد كتابة القصة بمنظور مختلف خلال 30 دقيقة، وقبل إعطاء الشخصية التي سيعيدون كتابة القصة بالنيابة عنها، قم بقراءة القصة مرة أخرى وحدد شخصية على كل مجموعة:



1. الأخت الأكبر
2. الأمير
3. الخالة (زوجة الأب)،
4. جار

لدى المجموعات 30 دقيقة ليعيدوا كتابة القصة، وبعد انقضاء المدة، ادع كل مجموعة لقراءة قصتها لباقي المجموعات وأنت تستخلص ردة فعلهم الأولية.

الاستخلاص النتائج: 1. كيف شعرت عندما أعدتم كتابة القصة؟ (إجابات قليلة لكل مجموعة) 2. ما مدى الاختلاف بين القصة الجديدة والقديمة؟ كيف كانت الصعوبة في إنشاء رواية جديدة؟ ما أهمية وجود روايات مخفية غير ظاهرة؟ ما هو فهمهم للقصة الأصلية؟ كيف يمكنهم ربط هذا بحياتهم وتجاربهم قد تحتاج لجعل المتدربون يعكسون مفهوم التعاطف والحقائق/التفسيرات المختلفة في كل القصص.

ارشادات: اختر قصة حساسة للمحيط الذي تنفذ فيه النشاط، إذا دعت الحاجة، من الممكن أن تذكر شخصيات أكثر لكن هذا من المحتمل أن يأخذ وقت أطول.



التعاليم / الدروس الرئيسية:



- في القصة الواحدة يوجد العديد من القصص الأخرى: لا يمكننا أن نعتقد أن هناك حقيقة واحدة لا ثاني لها؛
- التعاطف، كقدرة على الفهم ومشاركة الآخرين مشاعرهم، يمكن أن يدعم الفهم والاستماع لقصص أخرى؛
 - نحتاج القصص المنسبة بشكل كبير إذا أردنا إعادة التفكير بالتركيبات وناقض الامتيازات؛
 - تميل القصص السائدة إلى جعل كل القصص الأخرى مخفية، من المهم أن نكون واعين لتلك القصص في مجتمعاتنا ونكن مدركين للقصص المنسبة وكذلك نكون أكثر انفتاحاً لسماع قصص المقاومة لتغيير السرد؛

لمعرفة المزيد:



- Narratives :Working Narratives
- Counter and Alternative Narratives
- WE CAN! Taking Actions against Hate Speech through Counter and (Alternative Narratives, Council of Europe)

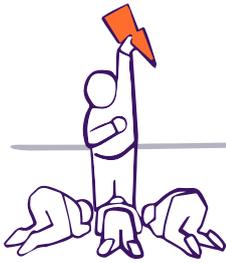
القوة:

السرد مبني على قاعدة محددة من القوة، كما رأينا في الأنواع المختلفة للقصص، لذلك السبب، من المهم أن يفهم كل مشارك في التدريب ما هو تعبير القوة الذي يدعمه في حياته اليومية والذي بالمقابل يؤدي سرد أو رواية محددة.

القوة غالباً ما تفهم كمصطلح سلبي وكشكل للسيطرة، ولكنها كالنزاع، يمكن أن تكن قوة إيجابية أيضاً بالنسبة للجماعات أو الأفراد لتغيير الواقع وتغيير السرد،

ليزا فينيكلاس و وفاليريس ميلر في عملهما (نيو وييف اوف باور 2002، ب، 55) يصفان أو يصنفان أربعة أنواع للقوة كما يلي:

تعبيرات القوة:



القوة ضد الآخرين:

استخدام القوة على حساب شخص آخر (إيحاء سلبي).



القوة إلى الآخرين:

استخدام القوة بتسليمها إلى شخص آخر (إيحاء إيجابي)



القوة داخلنا:

استخدام القوة في داخل الشخص، التمكين الذاتي (إيحاء إيجابي).



القوة مع الآخرين :

استخدام القوة مع شخص آخر، بناء القوة في التعاون (إيحاء إيجابي).

- **القوة ضد الآخرين:** اذا سألت المشاركين ماهي القوة، فهناك احتمال كبير أنهم سيُعرفونها بـ "القوة ضد الآخرين" وهو تعريف سلبي للقوة، حيث أن القوة تستخدم ضد الآخرين، قمع، إكراه، تمييز، إساءة، الخ، فكما هو الحال في أسلوب استخدام القوة في النزاع فهذا هو وضع الربح بالخسارة، "امتلك قوة اكبر" هذا يعني (استطيع أخذ مواردك، أرضك، وظيفتك، حقوقك، الخ)، ولكن هناك ثلاثة طرق إيجابية للتعبير عن القوة توفر إمكانية لتشكيل علاقات أكثر أنصاف.
- **القوة إلى الآخرين:** تشير للإمكانية الفريدة لكل شخص لتشكيل حياته أو حياتها، عندما تركز على دعم متبادل، وتفتح الإمكانية للعمل المشترك، أو "القوة مع" تعليم المواطنين وتنمية القيادة للدفاع والمناصرة وهذا يركز على الإيمان بأن لكل فرد القوة أو القدرة على التغيير (صناعة الفارق).
- **القوة مع الآخرين:** لها علاقة بإيجاد أرضية مشتركة بين مصالح مختلفة وبناء قوة جماعية قائمة على الدعم المتبادل والتضامن والتعاون. "القوة مع الآخرين" تضاعف المهارات والمعرفة الفردية، وتساعد في بناء الجسور بين مصالح مشتركة لتغيير أو خفض حدة النزاع والارتقاء بالعلاقات العادلة
- **القوة بداخلنا:** "القوة بداخلنا" لها علاقة بشعور الشخص بقيمته الذاتية والمعرفة الذاتية، وتتضمن القدرة على التعرف على الفوارق الفردية واحترام الآخرين. "القوة بداخلنا" هي القدرة على التخيل والأمل، فهي تثبت الأحقية المشتركة للبشر للبحث عن الكرامة وتحقيق الذات، هناك الكثير من الجهود الجذرية التي تستخدم سرد القصص الفردية والتأمل لمساعدة الناس في تأكيد القيمة لذاتهم وإدراكهم لـ "القوة إلى الآخرين" و "القوة مع الآخرين"، كلى هاذين الشكلين للقوة يشار إليهما كواسطة - وهي القدرة على التحرك وتغيير العالم بواسطة الباحثين الذين يكتبون حول التنمية و التغيير الاجتماعي.

كيف تقدم هذا للمتدربين؟



40 دقيقة، 20-30 مشارك.

نشاط كراسي القوة

المواد/ الإعداد: ضع 3 أو 4 كراسي في منتصف قاعة التدريب، واطلب من المشاركين الجلوس بشكل دائري حول الكراسي.



التعليمات: اطلب من المشاركين أن يقوموا بالتمثيل مع الكراسي حول مفهوم القوة، بصمت أو كلما شعروا برغبة لذلك، خصص للمتدربين ما يقارب 20 دقيقة لاستكشاف الأشكال المختلفة التي يمكن من خلالها تصور القوة.



استخلاص النتائج: قدم المفاهيم الأربعة للقوة ومن المهم ربطها بسرد التغيير، هل يصيغ المشاركون أو ينشؤا سرد يرتبط بشكل « القوة مع » أو « القوة ضد »؟ كيف يمكنهم صناعة التغيير؟

تأكد أن تعليماتك بسيطة وواضحة لأن المشاركين ربما يطيلون التفكير ولن يكونوا قادرين على الأداء، اطلب منهم أن يكونوا عفويين ومبدعين..



الدروس/التعاليم الرئيسية:

- القوة ليست سلبية بالضرورة ولا يُعبّر عنها دائماً بـ "القوة ضد"؛
- القوة قد تكون إيجابية وتمثل فرصة لتغيير العلاقات؛
- إذا كانوا واعيين يمكنهم أن يغيروا "القوة ضد" إلى "قوة مع"؛
- بما أن القوة مرتبطة بالسرد بشكل وثيق، ففي اللحظة التي تحاول فيها هدم أو إعادة النظر في مفهوم القوة، ستعترض أيضا السرد المرتبط بها.

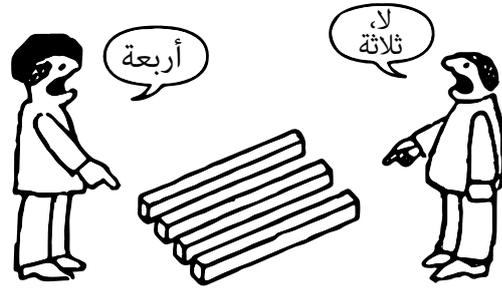


لمعرفة المزيد:

- Power; Youth Transforming conflict, Council of Europe, p.112



كوين السرد من خلال الفهم/الإدراك والهوية



Source: Physicsquizmania blogspot

عند هذه النقطة، نأمل أن يكون المشاركون قد بدأوا باستيعاب مدى تأثير السرد التي ننشئها وكيف أن هذا السرد في معظم الوقت يمثل فهم/ادراك الشخص.

الكيفية التي أخبرت بها صديقك بما حصل لك في طريق العودة للمنزل البارحة، القصة التي أخبرت بها عن مقترح المشروع القادم في مكتبك، العرض التلفزيوني الذي شاهدته، أو حتى الحدث الثقافي الذي حضرته – جميع الأمثلة هي سرد من خلال إدراكاتنا ومنظورنا..... الخ.

هل أنت مرتبك في التفريق بين الإدراك والمنظور؟ الأمر عادي ،،،، لنبقها بسيطة كالتالي:

الإدراك/الفهم: طريقة للملاحظة، للفهم، أو تفسير شيء ما، أنه انطباع ذهني.

المنظور: وجهة نظر معينه.

لذلك، ما سنحاول عمله هنا هو أن نضع أنفسنا في منظورات الآخرين ونرى كيف سيتغير إدراكنا الأولي أو الأصلي، أن فهمنا للواقع هو ما يتحكم بمنظورنا نحو الحياة.

عملية الإدراك:

1. اختيار؛

2. تنظيم؛

3. تفسير.

لا تخف، من فضلك! سنرى بمفردات أساسية كيف يعمل الإدراك، وهذا بشكل أساسي، لتفهم فقط أن كل واحد منا يقرر أن يفهم واقع معين بطريقته الخاصة، وهذا يخلق سرداً محدداً لذلك الواقع.

عملية الإدراك هي سلسلة خطوات تبدأ بمدخلات تأتي مباشرة من البيئة (فعلي سبيل المثال-المعلومات الكلامية، أو المجتمع الذي نراه بمنزله، بأيقوناته، بمبانيه، الناس وكيف يلبسون، الخ) وأمام ذلك المقدار الضخم من المعلومات (سمعي، مرئي) ننتقي بعض المعلومات لننشئ قصة عن ذلك الواقع، هذا يحدث بالغالبا بدون شعور ونقوم بهذه العملية حتى بدون إدراك لها.

لذلك يكون الأمر كالتالي:

1. **الاختيار:** في عالم مليء بالمدخلات (المعلومات) نحن قادرون فقط على معالجة بعض من تلك المدخلات لذلك نحن وبلا شعور نختار بعضها وتجاهل الأخرى.
2. **التنظيم:** ما أن نختار المدخلات (معلومات) معينة لنعالجها ونحللها (بوعي أو شبه وعي)، يُطلق الاختيار سلسلة من ردة الفعل في الدماغ، باختصار نبدأ ننظم.
3. **التفسير:** بعد أن يتم تحليل تلك المعلومات، تقوم أدمغتنا باستقبالها وتنظيمها، ثم نقوم بتفسيرها بطريقة تجعلها مُستوعبة باستخدام فهمنا الموجود عن العالم/الحياة، التفسير يعني ببساطة أن نقوم باستقبال المعلومات بحواسنا فننظمها ونحولها إلى شيء نستطيع تصنيفه، بالأساس نحن نبدأ بإنشاء قصة قائمة على المدخل الذي تم اختياره وعلى التجارب السابقة.

الأهم هو أن تجعل المتدربين يدركوا أن أمام الملايين من المعلومات في المحيط أو الوضع الذي نعيشه ليس لنا القدرة إلا على حضور أو معالجة بعضها واستناداً على ذلك الاختيار، نحن نصنع قصة لذلك الواقع، هل بدأت تدرك شيئاً ما؟ نعم، العالم الذي نراه نحن وتحدث عنه هو مجرد قصة من بين الكثير من القصص.

كيف تقدم هذا للمتدربين؟



60 دقيقة، ما يقارب 25 مشارك نشاط الصندوق

المواد/ الإعداد: جهاز صندوق بحجم صندوق الحذاء أو أكبر (إذا أمكن) وزين كل جوانبه برموز وألوان وأرقام مختلفة، ويكون لدى المشاركين ورقة أو دفتر ملاحظات.



التعليمات: ضع الصندوق في منتصف غرفة التدريب واجعل المتدربين يجلسون بشكل دائرة حول الصندوق، واطلب من كل مشارك أن يكتب بصمت ما يشاهده على الصندوق من الجهة التي هو جالس فيها، خصص لهم من 10 إلى 15 دقيقة ليكتبوا كل شيء يرونه، اطلب منهم أن لا يشغلوا بالهم ويكتبوا ما يشاهدونه على الصندوق فقط.



استخلاص النتائج: اطلب من المشاركين الذين يجلسون في أنحاء متفرقة من الغرفة أن يشاركوكم بعض الإجابات التي كتبوها (دون أن يتحركوا من مقاعدهم)، امنحهم بعض الدقائق ليغيروا مواقعهم ويشاهدوا أجزاء أخرى من الصندوق، اطلب منهم العودة إلى مواقعهم الأصلية، ثم اسأل: 1- كيف شعرتم عند كتابة الملاحظات؟، 2- هل ما كتبتموه هو مجرد ملاحظات أم أنها أيضاً تفسيرات لما رأيتموه؟ لماذا؟ هل تعتقدوا أنكم تستطيعوا كتابة قصة كاملة عن الصندوق؟ ما الذي كان ينقصكم؟، 3- كم هو الأمر شبيهه بالقصص الغير مكتملة التي ننتجها في الحياة؟ اربط النشاط مع الإدراك والمنظور.

إرشادات: جهاز صندوقاً إبداعياً يمكن تفسيره بعدة طرق، بعض المشاركين يمكن أن يشاركوكم ملاحظات فقط لكن هذا سيكون جزءاً من القصة فقط لأنهم لن يصفوا الصندوق كاملاً، لذلك هي مجرد ملاحظة من منظور معين، إذا صنعوا قصة عن الصندوق هذا قد يمثل فهم للصندوق.



60 دقيقة، 20-30 مشارك

نشاط القواسم المشتركة

(adapted from <https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc>)

المواد/ الإعداد: جهاز مساحة فارغة في القاعة، جهاز تعبيرات لأجل أن تقرأها، قسم الغرفة إلى 4 مربعات ومساحة في الوسط.



التعليمات: اطلب من المشاركين أن يوزعوا أنفسهم على حسب الصفات الجسدية الظاهرة التي ستحددها أنت مسبقاً: ذكر وأنثى، قصير أو طويل، شعر باهت أو اسود، ووفقاً لهذه المعايير سيتوزعون في المربعات، أقرأ التعبيرات التالية ثم اطلب منهم أن يذهبوا إلى المساحة في المنتصف اذا كان التصريح ينطبق عليهم، يمكنك استخدام هذه التعبيرات: كنت مضحك الفصل/مهرج الصف، أنت متدين، أنت تخاف من العناكب، ولدت في الريف، تحب الرقص، لم تقابل احد والديك ابدأ، تم ابتزازك ذات يوم، أنت ابتزرت الآخرين، أنت تؤمن بالحياة بعد الموت، أنت مكسور الخاطر (محطم القلب)، أنت تحب بجنون.



استخلاص النتائج: كيف تشعرون؟ هل توقعتم ما حصل؟ ما الذي فاجئكم؟ هل وصفتم بعض الناس بشيء لكن الآن لديكم مفهوم مختلف عنهم؟ لماذا؟ كيف ينعكس هذا في حياتنا اليومية؟ كيف يمكن أن نغير تلك القصص التي نصنعها عن الآخرين؟ تأمل معهم كيف نميل لخلق قصص حول الآخرين بناءً على إدراكنا البصري لهم بينما هم قد يشاركوننا الكثير من الصفات بخلاف مظهرهم الجسدي؟

ارشادات: إذا سألت المشاركين أن يتوزعوا بحسب الجنس (ذكر، أنثى) سيكون الأمر حساساً في بعض السياقات، لذا تستطيع أن تختار معيار آخر.



التعاليم / الدروس الرئيسية للمتدربين:

- القصة التي نتحدث بها حول شخص أو وضع هي مجرد قصة من بين قصص أخرى كثيرة، وهي قائمة على إدراكنا ومنظورنا الخاص؛
- بعض القصص تنتقل مع الزمن ومن مكان لآخر لكنها قد تحمل معاني وتفسيرات مختلفة، القصص تتنوع مع الزمن وبين الناس؛
- أحياناً ننظر إلى الاختلافات بيننا أكثر من التشابهات، ومن الأسهل أيضاً أن ننظر لما يفرقنا أكثر من النظر لما يجمعنا، ونسمح أحياناً للتحامل (تحيز) أن يحدد كيف نتفاعل مع الآخرين.



لمعرفة المزيد:

- Intercultural learning T-Kit 4: Intercultural Learning

في هذه المرحلة ينبغي أن يكون الأمر أكثر وضوحاً أن هذه القصص ليست الحقيقة الخالصة وإنما هي واحدة من كثير من القصص وهي تنبع من قصتنا الخاصة و هويتنا بقدر يساوي إدراكنا ومنظورنا للأشياء.



الهوية:

إذا فهمنا أن السرد يُعتبر احدي القصص من بين الكثير من القصص و هو قائم على إدراكنا و منظورنا للواقع حولنا، سنفهم أيضاً أن هويتنا تعتبر من أول القصص التي نحدث بها أنفسنا و نحدث بها الآخرين، من أنت و ما هي قصتك الخاصة هو ما يؤثر على فهمك للآخرين و تعريفهم وحتى نفسك، وبالنهاية، كل شيء ينبع من وجهة

نظر محددة،

لهذا السبب، توقفنا قليلاً هنا لنفهم ماهي الهوية وكيف تُعرف ومن يُعرفها، والأكثر أهمية هو أن نعرف كيف أنها مرتبطة بتغيير السرد وبناء السلام، (Youth Transforming Conflict، CoE، p،145)

الهوية: نُفهم غالباً أنها عملية فردية و شخصية بالنسبة للأشخاص ليُعرفوا أنفسهم، لكن بالرغم من أنها عملية فردية من المهم أن تلاحظ أنها تتأثر بشكل كبير بالمجتمع أو الأسرة التي ترعرعت فيها، العالم و البيئة المحيطة بك (مجتمعك، أسرته، المدرسة، الأصدقاء.....الخ) يلعبون دوراً في دعمك أو تثبيطك في اكتساب صفات محددة تجعلك تشكل شخصيتك، اضعف إلى ذلك تحديد هويتك بهويات اكبر (ثقافة محددة، جنسية، دين، جنس.....الخ) و تعتنق هوية محددة تمثل الآخرين، نود أن نسلط الضوء أيضا على الهوية كشيء ينشئ و يظل يتغير مع الزمن.

السؤال الذي ينبغي أن تسأله لمتدربين هو، إلى أي مدى أو أيهما أكثر أهمية هويتهم الفردية أم الجماعية؟ هل يُعرفون أنفسهم كأفراد أم كجزء من الهوية الجماعية؟

كيف تقدم هذا للمتدربين؟



30 دقيقة، 10-60 مشارك

نشاط (من أنت)

المواد/ الإعداد: ستحتاج إلى مساحة كافية للمشاركين للوقوف أمام أقرانهم وتكون المساحة كافية لكيلا ينشغلوا ببقية الأقران في الغرفة.



التعليمات: اطلب من المشاركين أن يجتمع كل اثنين سوياً، للدقيقتين القادمتين: الشخص أ يظل يسأل الشخص ب «من أنت»؟ والشخص الثاني ب يتوجب عليه الرد بكلمة واحدة، الأكثر احتمالاً، أنهم في البداية سيقولون أشياء محددة عن أنفسهم (الاسم، الجنس، العمر، الصفات الجسدية، الخ)، لكن بعد ذلك سيذكرون أشياء أكثر خصوصية (سيقومون بتسمية أشياء يحبونها، الخ)، بعد دقيقتين يقوم الشخصان بتبادل الأدوار، ب يسأل أ و يجيب، تبدوا الدقيقتين قصيرة بالنسبة لك لكن بعد دقيقتين ستلاحظ أن المشاركين يكابدون، لذلك تأكد أنهم يسألون ويجيبون خلال الدقيقتين.



استخلاص النتائج: قم بجولة واسألهم: كيف تشعر (بكلمة واحدة)؟ ما الذي حدث؟ ما الذي تشاركتموه؟ ما هي الصعوبة؟ كم هذا مشابه لحياتنا اليومية؟ كيف يتعرف علينا الآخرون؟ كيف نُعرف أو نقدم أنفسنا؟ يمكنك أن تتأمل مع المشاركين كيف نبدأ بمشاركة الأشياء الظاهرة أو التي يمكن رؤيتها عن أنفسنا ومن ثم نبدأ بمشاركة الأشياء الأكثر عمقاً، والتحدي الذي يمثله التعريف لأنفسنا بكلمات فردية بدون شرح، ويمكنك أن تناقش أيضاً إذا علموا شيئاً غير متوقفاً عن الشخص الذي كان أمامهم حينما كان دورهم أن يسألوا وكيف تغير منظورهم عن

ارشادات: بحسب الجاهزية والنضوج لدى المتدربين، تستطيع أن تطلب من المشاركين أن يختاروا القرين الذي يشعرون بالارتياح له أو شخص لا يعرفونه جيداً، تأكد من أخبارك للمشاركين بعدم التفكير طويلاً وأن يردوا بأول ما يخطر ببالهم.



45-60 دقيقة، ما يقارب 25 مشارك نشاط شمس الهوية

(adapted from Compass p.332)

المواد/ الإعداد: أوراق A4 ، أقلام حبر. ابدأ بالتأمل مع المشاركين ما هو الشيء الأهم معرفته، حينما نقابل شخص لأول مره، وقم بعصف ذهني حول التنبؤيات العامة للمعلومات، على سبيل المثال، الاسم، الجنس، الجنسية، الأسرة، دور الأسرة، الدين، العمر، العرق، الدراسة، الوظيفة، (حب الموسيقى، الهوايات، الرياضة، ما يحب، ما يكره والمزيد..).



التعليمات: 1- اشرح للمشاركين أن عليهم أن يكتشفوا كم لديهم من قواسم مشتركة مع المتدربين الآخرين، 2- وزع الأوراق و الأقلام للمتدربين و اشرح لهم أن الخطوة الأولى هي رسم تمثيل لهويتهم، وعليهم أن يعتقدوا أنهم الشمس، وأن ضوء الهوية يشع على المجتمع وأن يرسموا هذه الشمس التي تمثلهم، ثم اطلب من المشاركين أن يتحركوا ويقارنوا هذه الشمس مع الشمس التي رسمها مشاركين آخرين، وحينما يجدون شخص لديه شعاع كأحد الأشعة التي رسموها للشمس التي تمثلهم، عليهم أن يكتبوا اسم الشخص بجانب ذلك الشعاع، فعلى سبيل المثال اذا كان المشارك س والمشارك ص لديهم شعاع مشترك ك « أستاذ» ، عيهم أن يكتبوا اسم ذلك الشخص بجانب الشعاع، خصص 15 دقيقة لهذا.



استخلاص النتائج: أسأل: 1- كيف تشعرين؟ (قم بجولة، كلمة لكل مشارك عن شعوره بعد النشاط)، 2- ما الذي تعلمتموه عن أنفسكم؟ هل كان من الصعب أن تحددوا الستة جوانب الأهم في هويتكم؟ هل تفاجأتم بمقارنة الشمس التي رسمتموها مع الآخرين؟، هل لديكم الكثير من القواسم (الصفات المتشابهة)؟ ما هو شعوركم حول التنوع الذي بينكم؟ كيف تربطون هذا مع حياتكم ومع المجتمع؟ كيف تنمو الهوية؟ ماهي الجوانب التي بناها المجتمع وماهي الجوانب المتأصلة أو الثابتة في الهوية؟

إرشادات: اذا ركزت كثيرا على الصفات المشتركة، عندئذ قد يشعر المشاركون الذين ليس لديهم الكثير من القواسم المشتركة مع الآخرين أنهم استبعدوا (وهذا يمثل نقبض لما نود أن نحققه من هذا النشاط، بشكل اعتيادي عندما ننفذ النشاط، نحن نركز على الأجزاء/ الصفات التي تمنحهم القوة في شخصيتهم و ماهي الصفات التي تضعف قوتهم، نركز أيضا، خلال الاستخلاص، كيف يمكن للتركيز على جانب محدد في هويتنا يمكن أن يقود للعنصرية والإقصاء والعنف وعلى سبيل المثال: (التخريب، الأدوار النمطية للجنسين الذكور والإناث).



للمتدربين في مستوى متقدم: قد تحتاج لتقديم نافذة جوهاري حول مفهوم الهوية:

نافذة جوهاري نشأت في 1955 بواسطة جوزيف لفت وهارينجتون أنغام

The Johari window, a graphic "model of interpersonal awareness"

الفكرة الرئيسية هي أن هويتنا تتألف من 4 نوافذ : احد الأجزاء معروف لنا وللآخرين، الجزء الثاني معروف لنا و لكن لا يعرفه الآخرون، الجزء الثالث يعرفه الآخرون ولا نعرفه نحن، والجزء الرابع والأخير مجهول لا يعرفه كلانا.

غير معروف للذات

معروف للذات

2 المنطقة العمياء	1 الذات العامة
4 المنطقة المجهولة	3 المنطقة المخفية أو المتجنبة

معروف للآخرين

غير معروف للآخرين

الدروس أو التعاليم الرئيسية:



- الهوية معقدة وتتطور مع الزمن، وهذه النقطة مهمة تماماً، فلو أن المشاركين تأملوا هويتهم اليوم، وهويتهم الذاتية قبل 5 أعوام، وكيف ستكون بعد 10 أعوام، سيدركون أنها ليست كما هي، وهذا محتمل جداً، وبما أنهم يستطيعوا تغيير هويتهم/نفسيتهم، كذلك الآخرون الذين لا نحبهم أو ما يسمى بالأعداء يستطيعون أن يغيروا هويتهم/نفسيتهم، فمن المهم جداً أن نسلط الضوء على هذه النقطة للمتدربين لأنها تمثل اختراق مهم جداً لكي يدركوا أن الشخص الذي لا احبه اليوم قد يتغير إلى شخص احبه بالفعل، الصورة التي لدينا عن الآخرين يمكن أن تتغير بمجرد أن نتغير؛
- الهوية بالختم هي قرار فردي أو شخصي يحدد من نحن، ولكنها تتأثر بالتأكيد بالمجتمع، الثقافة، الدين، الأسرة، التعليم... الخ.
- الهوية لديها بعض العناصر المرئية لكن الأكثر أهمية أنها تتحتم وجود نطاق كامل من الصفات الغير المرئية؛
- ليس لدينا هوية واحدة ولسنا هذا أو ذاك، لدينا الكثير من الهويات والانتماءات في نفس الوقت.

لمعرفة المزيد:



- Identity Youth Transforming Conflict, Council of Europe, Manual- TKit 12 p.145
- Religion and Belief Compass

إذاً، عند هذه النقطة سيبدأ المتدربين بإدراك صعوبة فهم الفرد،

جريمة الكراهية: هي عمل غير قانوني ضد جماعة أو فرد قائمة على التحامل ضد هويتهم التي يعرفون بها.

خطاب الكراهية: تعبير سلبي ضد فرد أو جماعة و غالباً ما يركز على التحامل، نشر أو تحريض أو ترويج أو تبرير للكراهية العرقية أو عدم التسامح. في حالات محددة قد تكون أولاً تكون جريمة بحسب قوانين البلد و سياق الكلام.

التمييز: هو تعامل غير عادل ينتج عن أي تحامل/تحيز ويشمل التحامل الغير عرقي.

العنصرية: هو تحامل/تحيز قائم على "العرق" أو السلالة أو أي صفة أخرى مرتبطة بهما. وغالباً ما تقود إلى معاملة شخص أو جماعة ما بشكل غير عادل.

التحامل: هو تعميم يحتوي على حكم يكون بالعادة سلبياً حول اشخاص اخرون أو حول فئات اجتماعية.

الصور النمطية: تعميمات حول جماعات اخرى, قد تحتوي أولاً تحتوي على احكام/تقييم.

السرد كتعبير للعنف

السرد يحمل قوة مهمة، لأن «القصص ليس كلها مُقر بصحتها بالتساوي أو مؤكدة أتم تقييمها»، كما رأينا في أنواع القصص القصة السائدة والقوة التي تملكها، هي أيضاً خيار لكل واحد منا، لذلك من المهم أن يفهم المشاركون كيف أنهم يسهمون في إعطاء قوة أكثر إلى بعض القصص السائدة بحيث يمكن أن يزيد من قمعها للآخرين.

من التوجهات إلى العنف

كما رأينا سابقاً، النزاع يمكن أن يتصاعد بسرعة ويقود إلى عنف، الشيء يحصل مع السرد: بينما نختار معلومات محددة نحو الآخرين أثناء نفسهد نركز على السلبيات وبسهولة ننتقل من الصورة النمطية لعملية الإدراك عنف مباشر، حتى نحو إلى التمييزات مثل ملية كالتالي:

الصور النمطية التي تبدو غير ضارة يمكن أن تتحول بسرعة إلى تحامل، شكل من أشكال العنصرية، تمييز، خطاب للكراهية أو جريمة كراهية.

هرم الكراهية:

مثال مهم لهذا المنظور وكيف يتصاعد السرد إلى عنف تم تمثليه في هرم الكراهية، هذا الهرم يوضح كيف يمكن للتوجهات القائمة على التحامل أن تؤدي إلى تمييز أو عنف..



.Source: Anti-Defamation League



كيف تقدم هذا للمتدربي؟

45 دقيقة، 15-25 مشارك

نشاط النقط

المواد / الإعداد: نقاط لاصقة بألوان مختلفة (على الأقل 2 من كل لون)، 1 نقطة لاصقة بيضاء.



التعليمات: 1- اطلب من كل المشاركين أن يقفوا على شكل دائرة و أعينهم مغلقة، أخبرهم بأنه غير مسموح لهم أن يتكلموا طوال زمن اللعبة، 2- الصق نقطة في جبهة كل مشارك، تأكد أنه لا يوجد سوى شخص واحد لديه نقطة بيضاء، 3- حينما تنتهي من إصباغ النقاط، اطلب من المشاركين أن يفتحوا أعينهم، 4- قل هذا التعبير بصوت مرتفع 3 مرات « شكلوا مجموعات بحسب ما على جبهة كل واحد منكم، لديكم 3 دقائق لتقوموا بهذا، ستلاحظ أن المشاركين بدأوا بتجميع أنفسهم بحسب لون النقاط التي في جباههم، لاحظ الشخص ذو النقطة البيضاء، كيف تم معاملته، رفضته أو رفضتها المجموعات أو غير مرغوب، 5- بعد 3 دقائق، اطلب من المجموعات أن يجلسوا، وابدأ النقاش.

استخلاص النتائج: - في جولة واحدة، اسأل الجميع: كيف تشعر؟ 2- ماذا حدث؟ كيف شكلتم المجموعات؟ كيف شعرت حينما لم تعرفوا ما الذي على جبهتكم؟ اسأل الشخص ذو العلامة البيضاء: ما الذي حصل طوال اللعبة وبماذا شعرت؟ عند هذه النقطة، اطلب منهم أن يزيلوا النقاط اللاصقة من على جباههم ليكشفوا ما الذي لديهم، 3- اطلب من المشاركين أن يربطوا هذه اللعبة بالواقع، أخبرهم أن التعليمات كانت بسيطة لكنهم جمعوا أنفسهم وفقاً للون الذي على جبهتهم، لكن أنت لم تحدد لهم إذا كان وفقاً للون أو الشكل، أخبرهم أنهم كانوا قادرين على تشكيل مجموعة واحدة لأنهم جميعاً كانوا لديهم نقطة في الجبهة، بغض النظر عن اللون، شجع المشاركين على إعطاء أمثلة من واقع الحياة مرتبطة باللعبة، اطلب من المشاركين أيضاً أن يعكسوا هذه اللعبة على الصور النمطية الموجودة بين الناس ذو ثقافات مختلفة، أعراق مختلفة، أجناس مختلفة، ماذا يعني هذا بالنسبة للمشاركين؟ وفي الأخير تستطيع أن تربط بين هذا النشاط مع مفاهيم التنوع والشمولية.

إرشادات: يمكنك إبقاء بعض المتدربين لمراقبة النشاط، لاحظ أن هذا النشاط يمكن أن يكون حساساً إذا كان الشخص ذو النقطة البيضاء قد تعرض للتمييز في الماضي، تأكد من قيامك باستخلاص جيد وتناول المشاعر التي نشأت أثناء النشاط، لا ينبغي القيام بهذا النشاط في مرحلة مبكرة من التدريب، ينبغي أن يكون عندما يشعر المتدربون بالارتياح وصنع مساحة للود..



الدروس / التعاليم الرئيسية:

- كما هو الحال مع تصعيد النزاع، فنصرفاتنا يمكن أن تُثيرها القصص حول الآخرين، على سبيل المثال، السرد في مجتمعاتنا حول جماعات معينة من الناس، يمكن للقصص عندئذ أن تساهم في تبني العنف حينما لا نكون واعين لذلك ولا نتخذ الإجراءات اللازمة لمنع التصعيد؛
- الصور النمطية/الذهنية ليست سيئة بالضرورة، هي تلخص كيف نرى العالم برؤى أكثر تعميماً، من المهم أن نكون واعين للصور النمطية الخاصة بنا، وخاصةً حينما تكون هذه الصور النمطية تحوي الحكم على الآخرين، وبالنهاية تصبح تحامل وأعمال تمييز.



لمعرفة المزيد:

- (Intercultural Learning :Intercultural Learning, Council of Europe, T-Kit 4
- Discrimination and Intolerance :Compass



استراتيجيات التفاعل مع سرد خطاب الكراهية:

يمكن أن يتصعد النزاع إلى عنف وكذلك السرد قد يتصاعد أيضاً، كما أننا نستطيع أن نقرر أن نركز إدراكنا في جوانب محددة يمكنها أن تولد المظالم وتتبنى التمييز، وعندئذ يمكن شحن السرد بالكراهية التي تدعم دوامة العنف.

دعنا نرى هنا كيف نتصرف أو نتفاعل مع ذلك السرد.

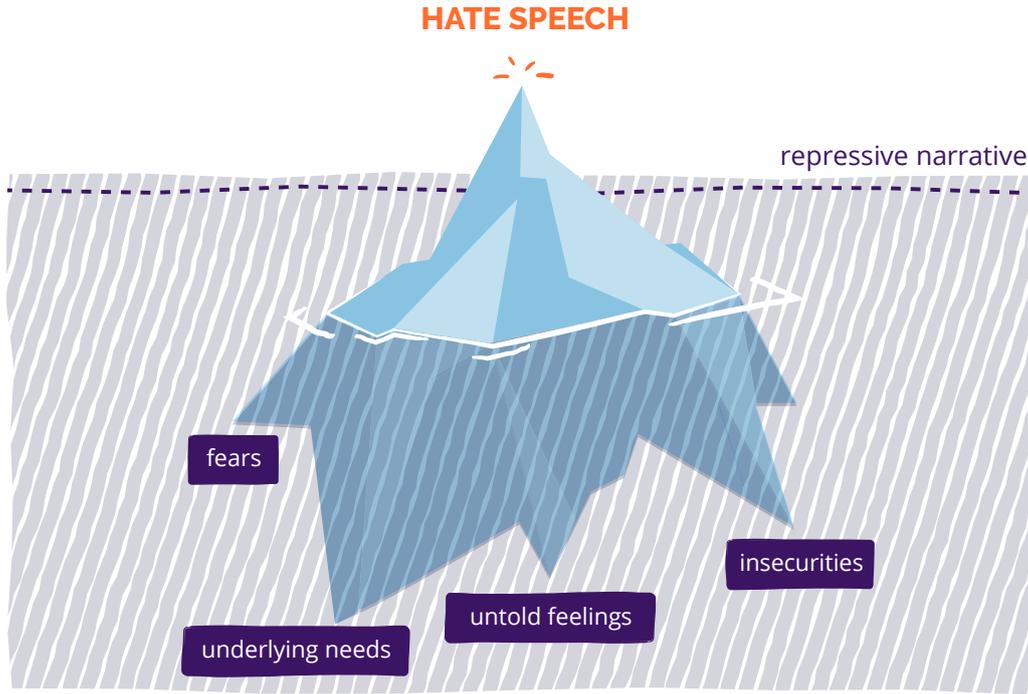
في البداية، دعنا نُعرف خطاب الكراهية:

خطاب الكراهية الكراهية هو نشاط « لفظي أو غير لفظي (الصور، الفيديوهات)، التعبيرات أو أي أشكال للتواصل، مباشر (على الأنترنت) أو غير مباشر وهو يعتبر تمييزياً نحو شعب أو جماعات بسبب صفات كالعرق أو الأصل أو الخلفية الثقافية، الجنسية، الدين، الجنس، العجز. (WE CAN).

أضف إلى ذلك، أن خطاب الكراهية يمكن أن يُمثل بالجبل الجليدي كالعنف (أنظر الجزء 1، الصفحة 17)، خطاب الكراهية يمثل قمة الجبل، كما هو الحال مع العنف المباشر، فهو الشكل الأكثر حدة، والذي يمكن ملاحظته، لكن تحت السطح تكمن الاحتياجات والمشاعر السرية والمخاوف وعدم الأمان لشخص أو لمؤسسة تروج لخطاب الكراهية بسبب الاحتياجات التي لم تلبى، يُمثل البحر حول جبل الجليد، السرد الذي يسمح بخطاب الكراهية.

هل عرفت الصلة ؟

بسبب الإدراك لحاجة لم تلبى والسرد الذي يسندها، هناك إمكانية للتصعيد إلى عنف، في هذه الحالة يسمى سرد أو خطاب للكراهية.



بعض الاستراتيجيات في إدارة خطاب الكراهية

هناك طرق مختلفة للتعامل مع خطاب الكراهية. فالبعض يقوم بمواجهة السرد الذي يحمل الكراهية من خلال تفكيك بنيته ونقضها. بينما البعض يقوم بتغييرها وتوفير بدائل أخرى قائمة على حقوق الإنسان والقيم الديمقراطية. (WE CAN).

<p>1، تجنب (مواجهة سلبية)</p> <p>كما هو الحال في أساليب إدارة النزاع، التجنب ليس حل على المدى البعيد لكن ربما نضطر لاستخدام هذه الاستراتيجية أو نعتقد أنها الأفضل، وعلى الأرجح، لا نغير مزيداً من الانتباه للشخص الذي يكرهه، لذلك، تذكر أنك لن تغير الوضع.</p>	<p>لا تريد أن تعير الاهتمام لخطاب الكراهية.</p>	<p>1، تجنب (مواجهة سلبية)</p>
<p>ببساطة، تتنصل مما قيل، ربما ليس لديك أو غير قادر على تقديم الحجج، لكنك ترفض قطعاً ما يقال أو كيف يقال.</p>	<p>تحتاج للإشارة أن اختيار الكلمات غير مرغوب به أو أنه لا يمثل رأيك / المنظمة.</p>	<p>2، ارسم خط (مواجهة نشطة)</p>
<p>تحتاج لعمل فوري وملاحظ، لكبح رسائل العنف (منشور، فيديو، صورة، الخ) وقد تصبح إحدى استراتيجياتك، وتنجز هذا من خلال مواجهة الشخص الذي أصدر رسالة العنف من خلال مسألته أو الإبلاغ عن صاحب الحساب إلى شبكة التواصل الاجتماعية أو مدير الصفحة التي نشرت الرسالة، وتستطيع أن تتواصل مع الخط الساخن أو تبلغ الحكومة/ الشرطة عن وجود تمييز.</p>	<p>ترغب أن تكبح رسالة الكراهية.</p>	<p>3، الإبلاغ (مواجهة نشطة)</p>
<p>من المهم إذا قررت أن تفند هذه الرسالة قدم حقائق واقعية تناقض خطاب الكراهية وتبرهن عدم صحتها.</p>	<p>ترغب بتفنيد أو فضح الزيف لرسالة الكراهية أو لسرد يؤيد القمع لأنها خاطئة في الواقع.</p>	<p>4، التفنيد (مواجهة نشطة)</p>
<p>هنا نحن لا نتفاعل بل نغير، نقدم منظور إيجابي جديد، يمكنك أن تستخدم أداة تحليل النزاع «البصلة» لفهم احتياجات الآخرين، ولماذا ذلك الشخص أو تلك الجماعة تستخدم خطاب الكراهية لاحتمال كبير وهو أن بعض احتياجاتهم لم تلبى (الأمن، طلب لم يصادق...)، عندما تقترح بديل، من المهم أن توفر معلومات دقيقة باستخدام الدعاية ومناشدة العواطف حول القضية المثارة والتعليل لرؤى و منظورات مختلفة، (WE CAN، CoE)</p>	<p>تُظهر أن هناك سبيل جديد.</p>	<p>5، البديل (التغيير)</p>
<p>6، الحوار (التغيير)</p> <p>هناك استراتيجية ثالثة ممكنة وهي أن تشارك في حوار باستخدام التواصل السلمي، الحوار ليس لإقناع الآخرين وإنما لفهم الاحتياجات وما الذي يحركها، بينما هذه الاستراتيجية تبدو مناسبة أكثر إذا كنت تعرف الفاعلين، لكن تستطيع استخدامها دائماً حتى مع فاعلين غرباء لأنها مؤثرة جداً.</p>	<p>تريد أن تفهم من أين تأتي رسائل الكراهية وتبحث عن حل مشترك</p>	<p>6، الحوار (التغيير)</p>

Source: Mediawijs

كيف تقدم هذا للمتدربين؟



60 دقيقة، ما يقارب 25 مشارك نشاط دراسة الحالة

(adapted from "Confronting Cyberbullying" Bookmarks Manual, CoE, p. 68)

المواد / الإعداد: في أماكن مختلفة من غرفة التدريب ضع الاستراتيجيات التي تتناول خطاب الكراهية، اجعل هذه السيناريوهات جاهزة لكي تقرأها،
السيناريوهات:



- تلقيت عدداً من الإيميلات التي تسيء للآخرين ورسائل نصية من عناوين أو أرقام لا تعرفها، وبعضها تحمل التهديد، ماذا ستفعل؟
- بعض الأشخاص من مدرستك/جامعتك حرروا بعض الصور الخاصة بك ونشروها على الأنترنت، بتعليقات مزعجة، تعتقد أنك تعرف من هو أو من يكون، ماذا ستفعل؟
- أنشئت مجموعة على فيسبوك للترويج للكراهية ضد اللاجئين وتقول إن هؤلاء اللاجئين يجب أن يعودوا إلى بلدانهم، بعض الناس الذين تعرفهم يلحوا الطلب عليك أن تعيد التغريد أو نشر النكات، ماذا ستفعل؟
- جماعة سائدة تنشر إشاعة مزعجة حول جماعة من الأقليات على مواقع التواصل الاجتماعي، ماذا ستفعل؟

التعليمات: 1. -ابدأ بسؤال المشاركين، ما هو خطاب الكراهية، حُثهم على التفكير بالأشكال المختلفة لخطاب الكراهية، -2 أشر للاستراتيجيات في زوايا الغرفة وشرح لهم أنك ستقوم بقراءة عدد من السيناريوهات، على كل شخص أن يختار أي الخيارات التالية تناسبه أكثر للرد على خطاب الكراهية (قائمة على الاستراتيجيات المختلفة : تجاهل، رسم خط، تفنيد، إبلاغ، بديل، حوار)، -3 اشرح لهم أن عقب قراءة كل سيناريو، عليهم الذهاب إلى الزاوية التي يعتقدون أنها الاستراتيجية الأقرب لطريقتهم المحتملة للتجاوب، اطلب منهم أن يكونوا صادقين فيما يعتقدون أنهم سيفعلون، -4 اقرأ السيناريو الأول وأعطي المشاركين الوقت لاختيار الزاوية، بعد أن اختاروا مواقعهم، اطلب من القليل من كل مجموعة أن يشرحوا لماذا اختاروا تلك الطريقة للتجاوب، ثم اقرأ السيناريو التالي وهكذا، استمر حتى تشعر أنه تم مناقشة عدد كافي من الحالات.



ارشادات: قد يختار المشاركون أكثر من خيار، يمكنك أن تخبرهم أن يختاروا الزاوية الأكثر أهمية، ثم أعطهم فرصة لكي يشرحوا موقفهم، كن مدركاً أن بعض المشاركين ربما يمرون بتجربة لخطاب الكراهية من المتدربين الآخرين، لذا أنت بحاجة لأن تكون حساساً للاحتياجات الشخصية المختلفة أو النزاعات وينبغي ألا تضغط على أحد أن يتجاوب إذا لم يبدو راغب بذلك، وكذلك اشرح الموضوع بالتوازي مع أساليب إدارة النزاع.



الدروس / التعاليم الرئيسية:

- خطاب الكراهية لا ينسب لأي جماعة، أنه ينبثق من سياق اجتماعي معين، (WE CAN).
- هناك عدة استراتيجيات للتعامل مع خطاب الكراهية، من عدم فعل شيء إلى مواجهته وتغييره؛
- يمكننا اختيار الاستراتيجية بحسب السياق والظروف؛
- ليس هناك استراتيجية اسوى أو أفضل ولكن استراتيجيات التغيير قابلة للاستدامة وتخلق حيز للسلام؛
- من المهم أن نفهم أن خطاب الكراهية متجذر في التخوف من "الآخرين"، وقد لا نكون قادرين على اتخاذ مواقف إيجابية بدون إعطاء الآخرين حقهم كبشر.



لمعرفة المزيد:

- Ways to deal with hate speech :Alternarratief, Mediawijs



سرد التغيير من خلال التواصل ووسائل الإعلام

نعم، يمكن للسرد القصصي أن تدعم التمييز ونزاعات العنف والمظالم ولكن الأمر الجيد أن ذلك السرد القصصي يمكن أن تكون فرصة إيجابية للتغيير، وفيما يلي، سنصور العناصر الأساسية في نطاق السيطرة والقمع وكذلك التغيير، وسنجعلك مدركاً لديناميكية القوة وسنجعلك تمارس هذه الأدوات/الوسائل في تغيير سرد النزاع إلى سرد يخدم السلام، فكل هذا مهم للمتدربين الشباب.

فحينما نسمع كلمة تغيير غالباً ما نعتقد أنها عملية طويلة الأمد، وتغيير مستدام، لكن طبعاً، يمكن لهذا التغيير أن يكون سلبي أو سطحي، وما سنتحقق منه في هذا القسم بالضبط هو كيف نُغير السرد إلى قصص أكثر عدل و سلام وشمول والتي من جانبها ستسمح أيضاً بتغيير في السلوكيات والعلاقات والتركيبات، نحن نأمل أن نحصل على تغيير دائم يستطيع تغيير التركيبات والعلاقات، وليس على مستوى الحديث فقط، هذا ما نفهمه من كلمة تغيير.

سنقدم هنا أدوات/وسائل مختلفة يمكنها أن تسند هذه التغييرات:

الاتصال السلمي/بدون عنف:

في حياتنا اليومية ودون أن نلاحظ، نحن نميل لاستخدام لغة العداوة أو اللوم أو الحكم على الآخرين حيث نميل لإلقاء الخطأ أو المسؤولية على الآخرين وجعلهم يشعرون بالذنب أكثر من المفاتحة و مشاركة المشاعر و الاحتياجات، و نصنع قصص من خلال لغة قد تكون لغة عنف، هناك اطار يمكن أن يدعم الانعكاس على اللغة التي نستخدمها اسمه التواصل دون عنف (NVC)، طور مارشال روسبرج نموذج حيث يمكن استخدام التواصل واللغة بطريقة أكثر تشديد، ترتبط بإنسانية الشخص الذي أمامنا بينما نحن نركز على احتياجاتنا، لتجنب تصعيد الوضع إلى عنف..

هذا النموذج يشمل:

- «رسائي-أنا»: تتحدث عن منظورك، آرائك، مشاعرك، احتياجاتك، لا تتظاهر أنك تعرف ما الذي يحصل داخل الآخرين ولماذا هي أو هو تصرف بتلك الطريقة، نحن لا نعرف؛
- سماع نشط: كن مُصغياً واستمع، استمع باهتمام وعمق، وارتبط باحتياجات الشخص الذي يتحدث، ولا تفهم الأشياء بشكل شخصي.

وفقاً لنموذج روسبرج، هناك 4 خطوات للتواصل بلا عنف:

الخطوة	الخطوة
1 الملاحظة بدون تقييم	تبدأ بوصف الحدث أو الوضع الذي يسبب المشكلة، وهذا يمكن فهمه عادةً كتصريح محايد: تقول ما شاهدته بمنظورك بدون تقديم أي حكم أو اتهام. مثلاً: لم أستطع النوم يوم أمس لأن صوت الموسيقى كان مرتفعاً.
2 عبر عن شعورك	في هذه الخطوة، تعبر عن مشاعرك، تتحمل المسؤولية ولا تلوم الآخرين، تشاطر الآخرين ما تشعر به عند وضع معين، وماهي مشاعرك. مثلاً: شعرت بإحباط وتوتر شديد لأنني لم أستطع النوم.
3 اربط المشاعر بالاحتياجات	اربط المشاعر بالاحتياجات الخطوة التالية تشمل المحاولة في أن تصف لماذا كان لديك ذلك الشعور الذي عبرت عنه، عليك أن تعبر عن الحاجة الخفية وراء تلك المشاعر، لكن من المهم أن تفصل المواقف والمصالح عن تلك الاحتياجات، لأنها مختلفة بالفعل (تذكر أداة البصلة)، الاحتياجات هي ما تريد أن تحققه أو تنجزه لتشعر بالأمان أو لتنفيذ الرغبات، حاول أن تكون صادق ومنفتح عندما تعبر عن احتياجاتك، التواصل دون عنف (NVC) هو أيضاً عمل يتسم بالثقة والمصادقية عند التعبير عن الاحتياجات بعمق. مثلاً: احتاج للنوم 8 ساعات على الأقل للقدرة على أداء وظائفتي بشكل صحيح في العمل وأخاف من فقدان وظيفتي والمعاناة من مسؤولياتي الأسرية.
4 اصنع طلبات لا أوامر	الخطوة الأخيرة هي أن تعبر عن النتيجة التي تفضلها بدون أوامر، هذا يعني أن عليك أن تقرر ما الذي تريد أن يحصل، وماذا تريد من الشريك في النزاع أن يفعل، من المهم أن تحدد بقدر ما أمكن وتحاول أن تأتي بحلول إبداعية، من المفيد أن توفر ما أمكن من الخيارات، تاركاً خيار الحل للشخص الآخر. مثلاً: أود أن اطلب منك إذا تكرمت أن تغلق الموسيقى من الساعة 10 مساءً.

.138-Source: Youth Transforming Conflict Manual, CoE, p.136

كيف تقدم هذا للمتدربين؟



60-45 دقيقة، 10-25 مشارك.

نشاط ممارسة التواصل دون

التعليمات: يمكنك ببساطة أن تشرح وتناقش التواصل دون عنف (NVC) مع المتدربين من ثم تطلب منهم أن ينقسموا إلى مجموعات صغيرة ويتشاركون نزاع عاشوه، كيف كانت ردة الفعل؟ وماذا كانوا بمقدورهم أن يفعلوا باستخدام الطرق الأربع للتواصل دون عنف؟



استخلاص النتائج: فيما بعد يمكنك أن تستخلص وتناقش مع المتدربين التحديات الأساسية والقيم التي يضيفها التواصل دون عنف، من الرائع أن تسلط الضوء أثناء الاستخلاص على أن احتياجاتنا هي نفس احتياجات الآخرين في معظم الأوقات، وقد تختلف الاستراتيجيات لتحقيق تلك الاحتياجات، وكذلك من مهم أن نجد استراتيجيات مشتركة تلي احتياجات الطرفين ويشعر الطرفان أنهم في وضع الراجح.

ارشاداتأكد من تقديمك لخطوات التواصل دون عنف بشكل جيد فقد لا تكون بديهية بالنسبة للمشاركين، زدوهم بأمثلة وأسئلة فورية.



90-120 دقيقة، ما يقارب 25 مشارك،

نشاط التدخل بدون عنف باستخدام مسرح المصطفهدين

المواد / الإعداد: يمكنك تقسيم المتدربين إلى 3-4 مجموعات 8 مشاركين كحد اعلى.

التعليمات: الجولة الأولى: اطلب منهم أن يناقشوا وضع نزاع (يتشاركون الحديث عن نزاع) في المجموعات ، وبعد أن يتناقش الجميع، عليهم أن يختاروا قصة مما سمعوه (15-20) دقائق، الجولة الثانية، اطلب منهم أن يعدوا/ يجهزوا للعب دور لوضع النزاع الذي اختاروه، في أداء الدور، عليهم أن يحددوا بوضوح الضحية الرئيسي و الجاني الرئيسي و الشخصيات الأخرى، اطلب منهم أن يفكروا في الشخصيات المختلفة وكيف تكون ردة الفعل لكل واحد منهم في وضع معين، اطلب منهم أن يعدوا حوارات (حديث بين الشخصيات) واضحة، خصص 30 دقيقة ليعدوا ويتدربوا للمسرحية، كل دور ينبغي أن لا يستغرق أكثر من 3 دقائق، خصص لهم ما يقارب 40 دقيقة للتجهيز و 5-10 للأداء، كل مجموعة ستؤدي القصة مكتملة ثم تقوم بالترار، أثناء تكرار الأداء، يستطيع بقية المتدربين/الجمهور أن يوقفوا المسرحية ويغيروا الأحداث أو الردود (الأفعال/الأقوال) للشخصية الرئيسية ليتمكنوا من لعب دور أكثر مقاومة، كل مجموعة تمر بنفس عملية الأداء (أداء مكتمل و أداء يتم مقاطعته لتغيير الشخصية/الضحية إلى مقاوم نشط).

استخلاص النتائج: في النهاية، تستخلص مع المتدربين جميعهم حول مشاعرهم، كيف شعروا عندما شاهدوا تلك المظالم وحينما تم تغيير الشخصية؟

كيف يرتبط هذا بحياتنا اليومية؟ وفي الأخير، هل يعتقدون أن المجتمع يتقبل أدوار المقاومة/الرفض؟ .

إرشادات: يُعد نشاط مسرح المقموعين أداة قوية جداً، لكنك تحتاج أيضاً إلى استخلاص/تأمل جيد في النهاية لكي تسلط الضوء على التعاليم الأساسية التي ترغب بغرسها لدى المتدربين، بعض المتدربين يتقبلوا النشاط بأريحية لأنه تمثيل أداء ويبدو كوقت للاسترخاء، تأكد من نقلك لرسالة التعاليم الرئيسية من وراء النتائج التعليمية للجلسة..

الدروس / التعاليم الرئيسية:

- علينا أن نستخدم التواصل بدون عنف، لكن في حالة العنف المباشر قد لا يكون الاتصال بدون عنف مناسب وعلينا أن نأخذ أمنك وسلامتك في عين الاعتبار؛
- قد لا تكون دائماً في موقع يخولك السؤال عن احتياجات الآخرين (في ثقافات محددة وبالأخص اذا كان التواصل بين شخص في مستوى عال وشخص في مستوى متدني) لكن لا يزال بإمكانك أن ترتبط بإنسانية الآخرين و تفهم حاجته أو حاجتها من وراء الطلب؛
- من خلال التواصل دون عنف فقط يمكنك أن تصنع حوار حقيقياً يدعم الحل السلمي والدائم للنزاع؛
- يبدو التواصل دون عنف طريقة مهمة عند تصميم ونشر السرد السلمي البديل؛
- لزيادة أثر التواصل دون عنف، علينا أن نرى الآخرين مساوين لنا، حتى لو لم يكونوا يرونا كذلك؛

كيف تقدم هذا للمتدربين؟



60 دقيقة، 10-30 للمشاركين

نشاط صحافة السلام

المواد / الإعداد: اختر عدد من المقالات من الصحافة (من الانترنت أو بدون انترنت من وسائل الإعلام السائدة).
قسم المتدربين إلى 4-5 مجموعات صغيرة وأعطي مقال واحد أو اثنين لكل مجموعة، اطلب منهم أن يحللوا تلك المقالات وفقاً لمبادئ صحافة السلام من خلال الأسئلة الإرشادية التالية:



1. كم عدد الأطراف المذكورة في النزاع؟ هل يحتمل وجود المزيد من الأطراف، اذكرها إن وجدت؟
 2. هل قُدم صوت الجميع بالتساوي؟ هل أعطي البعض مساحة أكثر من الآخرين؟ لماذا؟
 3. هل يقدم المقال أي استراتيجية لإدارة النزاع؟ إذا لم يقدم، أي استراتيجية تقترحها؟
 4. هل المقال يتبنى العنف؟ كيف؟
 5. هل المقالات تدعم السرد التغيير كقصص السلام؟ إذا وجدت، اذكرها؟ إذا لم توجد، لماذا؟ زودهم بأوراق فليب تشارت وأفلام عرضة، ليكتبوا إجاباتهم.
- المشاركة: اطلب من كل مجموعة أن تقدم أفكارها والمعطيات الأساسية التي استنتجوها، اكتب على ورقة فليب تشارت الإجابات المشتركة والأفكار لكل المجموعات.

استخلاص النتائج : ناقش (تأمل) مع جميع المتدربين التوجهات الحالية في وسائل الإعلام في محيطهم وما الذي يستطيعون فعله للتأثير على هذه التوجهات ومناصرة صحافة السلام، مُدخلات وانعكاس مشترك: ناقش مع المتدربين مسنود إجابات المجموعات المختلفة المكتوبة على أوراق الفليب تشارت، ماهي التوجهات القائمة لوسائل الإعلام في محيطهم وما الذي يستطيعون فعله للتأثير عليها ومناصرة صحافة السلام، أنهي النقاش بتقديم مبادئ صحافة السلام المذكورة سابقاً

إرشادات: قد يكن من المفيد تقديم مقالات من وسائل إعلام مختلفة حول نفس النزاع بحسب السياق لديك، قدم للمتدربين أوجه التشابه مع عملية الإدراك.



الدروس / التعاليم الرئيسية:

- صحافة السلام مرتبطة بشكل وثيق بمفهوم السلام السلمي والإيجابي، صحفيو السلام يفترض أن يناضلوا لأجل تعزيز السلام الإيجابي وتسليط الضوء على القصص التي تسعى لتعزيز ظروف السلام والعدالة والمساواة؛
- صحافة السلام تعطي صوت للقصص المنسية، بدلاً من رفع التقارير حول القصص السائدة؛
- صحافة السلام تقدم سرد نقبيض، لتغيير الصور النمطية والأساطير وسوء الفهم؛
- صحفيو السلام يختارون ويحللون الكلمات التي يستخدمونها، ويكونوا مدركين لقوتها؛
- صحفيو السلام يختارون الصور التي يستخدمونها بعناية، ويتفهموا أنهم قد يسيئوا تمثيل حدث ما، أو يفاقموا وضع صعب مسبقاً أو التضحية بأولئك الذين يعانون؛



.Source: [Youngblood, What is Peace Journalism?, 2017](#)

لمعرفة المزيد:

- Transcend
- Park University
- MAP Lebanon
- UPeace



1.3. القرار الأممي 2250: الشباب والسلام والأمن

حينما نأتي للحديث عن الأمن والسلام، فقد تم اعتبار الشباب لفترة طويلة من الزمن إما ضحية (الشابات في معظم الأوقات) أو جناة للعنف (الشباب الذكور في معظم الأوقات)، كان هذا، ولا زال في الكثير من السياقات هو السرد السائد، ومع ذلك، ومن خلال مناصرة طويلة وقوية تمكنت الشبكة المتحدة للشباب لبناء السلام و بجانب الشركاء من أصحاب الاهتمام أن تبدأ بتغيير ذلك السرد وأن تعطي صوتاً لقصة الشباب المنسية كبناء للسلام، للاعتراف بالشباب كبناء للسلام، تبني مجلس الأمن للأمم المتحدة القرار 2250 حول الشباب والسلام والأمن مهم في تغيير الرؤية تجاه الشباب، والاعتراف بدورهم في الأمن والسلام و ضمان أدوات ذات معنى و استراتيجيات و وسائل و فضاء أكبر لمشاركتهم و تأثيرهم في عمليات صناعة القرار.

سنقدم هنا الخلفية والقصة التي كانت وراء تبني القرار والمحتوى الرئيسي له (العناصر الخمسة)، في النهاية، سنقترح طرق مختلفة ليتم تسهيل فهم القرار في جلسات التوعية للمشاركين الشباب.

الخلفية:

في ديسمبر 2015 تبني مجلس الأمن القرار 2250، القرار الذي كان الأول من نوعه على الإطلاق في مواضيع الشباب والسلام والأمن، الوثيقة التاريخية مهمة جداً لكل الشباب الذين يعملون في بناء السلام على مستوى العالم لأنه وفر الاعتراف والشرعية لجهود الشباب في بناء السلام، القرار 2250 يعتبر معلم للإطار القانوني الدولي لأنه سلط الضوء على الدور الإيجابي للشباب في السلام ويطالب بسياسات وبرامج من قبل المجتمع الدولي والدول الأعضاء لضمان مساهمة ذات معنى ومشاركة للشباب في أجندة الأمن والسلام.

(A Guide to Kick-off starting 2250).

القرار الأممي رقم 2250

يُقر القرار الأممي 2250 لأول مرة بالدور الإيجابي للشباب في الحد من العنف وأنهم أداة فاعلة في بناء السلام، ويحدد 5 مجالات للعمل، هي:

المشاركة: يدعوا لمشاركة ذات معنى (قيمة) للشباب في أجندة الأمن والسلام، ليس من منظور أنهم مستفيدين فقط وإنما كشركاء أكفاء وهذا الأهم.



الوقاية: يعترف بدور الشباب في منع العنف، ويسلط الضوء أيضاً على الحاجة إلى بيئة تُمكن الشباب من التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحصول على تعليم جيد، وخلق آلية لنشر ثقافة السلام والتسامح والحوار بين الأديان وبين الثقافات وتتضمن الشباب..



الحماية: يؤكد الالتزام بحماية المدنيين ويشمل هذا الشباب وبالأخص حمايتهم من كل أشكال العنف الجنسية، والعنف القائم على النوع (ذكر، أنثى)..



الشراكة: تدعو كيانات الأمم المتحدة والمنظمات الإنسانية والمجتمع المدني للعمل بنشاط لزيادة الدعم السياسي والمالي والفني واللوجستي لدعم مشاركة الشباب في بناء السلام، ويسلط الضوء على أهمية الشراكة مع الشباب والمجتمعات المحلية والذين لا يمثلون الحكومة في مواجهة التطرف والعنف.



إعادة المشاركة وإعادة الدمج: يدعم القرار إعادة دمج الشباب والشابات الذين اشتركوا في نزاع مسلح أو أعمال عنف (عصابات، تطرف).





كيف تقدم هذا للمتدربين؟

بحسب المتدربين لديك، ستكون قادراً على تيسير نشاط أواخر،

- **لو كانت هذه هي المرة الأولى التي يستمع فيها المتدربون إلى القرار 2250** (فالأمرعادي تماماً)، قد تحتاج لتقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة وتوفر لهم بعض الوقت ليستكشفوا ويتعلموا عن القرار ومن ثم يقوموا بتقديم إبداعي لباقي المتدربين، تستطيع تقسيم المتدربين إلى 3 مجموعات : احد المجموعات تنظر في الأعمدة الخمسة للقرار، مجموعة أخرى تنظر في الخلفية والاحتياجات لهذا القرار (كيف قام الشباب بمناصرة القرار)، المجموعة الأخيرة تتحقق من السياق الحالي للقرار 2250 (الخطط لتنفيذ القرار، ودراسة التقدم بالقرار....الخ)، الأكثر أهمية هو أن يكن لديك المعرفة الأساسية حول القرار لذلك تستطيع أن تساعدهم في التقديم وتزويدهم بالتوضيحات/التقويم بعد التقديم، كن متأكد أن إعطاءك التعليمات المناسبة لهم بكيفية التقديم عند الإعداد والتقديم.
- **البديل، إذا كنت لا تريد التركيز على القرار وتريد التركيز على مبادئ القرار بشكل أكبر**، تستطيع ببساطة تقسيم المتدربين وتطلب منهم أن يعكسوا هذا على 1- مشاركة الشباب في بناء السلام، 2- فرص إشراك الشباب في بناء السلام (يمكنك أن تطلب منهم أن يعكسوا هذا استناداً على الأعمدة الخمسة للقرار)، 3- كيف يمكن لقرار مجلس الأمن الأممي 2250 مساعدة الشباب في العمل الذي يقومون به (كيف يمكن ربط العمل أو الأنشطة التي يقومون بها في مجتمعاتهم أو منظماتهم بالقرار 2250).
- **إذا كان المتدربون على اطلاع بالقرار فقم بتذكير سريع بالقرار** واجعل المتدربين يعملون في مجموعات صغيرة على إمكانية توطيّن القرار، من فضلك أنظر لـ « دليل توطيّن القرار الأممي 2250 محلياً و وطنياً» ، **«Guide to kick-starting UNSCR 2250: Locally and Nationally»**، من فضلك أنظر للخط الجانبى في ورشة العمل في الصفحة 8-10 من الوثيقة، تأكد من قدرة المشاركين على التفكير بفرص جديدة لتنفيذ القرار 2250 في محيطهم المحلى، وما تم فعله مسبقاً و ما الذي يمكن أن يعزز أو يعطى رؤية أوضح (على سبيل المثال: هناك برامج محددة عن الشباب والسلام في مجتمعاتهم).
- **إذا أردت أن تناقش المتدربين حول الشباب والسلام فقط**، فقد تحتاج لتنظيم مناظرة حول « دور الشباب في بناء السلام »، في البداية أو النهاية اربط المناظرة بالقرار وقدم القرار 2250.

إرشادات: في بعض السياقات قد يكن تقديم القرار الأممي حساس بسبب فهم الشباب لنظام الأمم المتحدة نفسه، لا تقلق وتناول القرار كحل تم تقديمه من قبل حركة شبابية حددت الحاجة لسرد جديد للشباب كبناء للسلام، نحن نقترح عدم الخوض في مناظرات غير مريحة حول القرار الأممي لمجلس الأمن وتركيز النقاش على تغيير السرد أو إمكانية أن يصبح القرار أداة وإطار دولي جديد في مناصرة الاعتراف الإيجابي بدور الشباب في بناء السلام.



الدروس / التعاليم الرئيسية:

- القرار الأممي لمجلس الأمن 2250 تمت مناصرته بشكل أساسي من قبل حركة الشباب، وبالرغم من ذلك لا يعتبر نهاية المطاف وإنما وسيلة؛
- القرار الأممي يوفر سرد جديد للشباب فالامتلاك لإطار عمل كالقرار 2250 يعتبر تغيير مهم في توفير الدافع لرؤية جديدة حيث يكون الشباب أداة أساسية للسلام؛
- يوفر القرار الأممي الاعتراف والشرعية للشباب أو المنظمات التي يقودها الشباب للعمل في أجندة الأمن والسلام، وتوفير القدرة على رؤية الدور الإيجابي للشباب في الأمن والسلام؛
- توطيّن القرار 2250 يجب أن يكون متجذّر في الواقع المحلى: لأنه يمكن رؤية القرار 2250 كأجندة عالمية بعيدة عن واقع المتدربين، قد يحتاج الشباب لتبني القرار ووضعه حيز التنفيذ في واقعهم؛
- القرار 2250 ليس وسيلة لوضع الشباب في تنافس مع الجماعات الأخرى (شرائح المجتمع الأخرى)، هو بالأحرى للبحث عن الشراكة معهم وليسفصلهم.



لمعرفة المزيد:



- [The resolution itself](#)
- [Guide to 2250](#): Everything you need to know about 2250 in one place: what does the resolution say? Why does it matter? What can you do with it
- [explained](#): For a more in-depth explanation of the resolution and what it 2250 means, read the annotated version
- [Translating Youth, Peace & Security Policy into Practice: Guide to kick-starting UNSCR 2250 Locally and National](#)
- [.The Missing Peace](#)

رائع! لقد أنهيت الجزء 1 -تهانينا!

نأمل أنك استمتعت به وأثريت معرفتك، تعلمت شيئاً جديداً أو جددت معرفتك بالمفاهيم الأساسية ذات الصلة بالأنشطة التعليمية مع الشباب في مجال بناء السلام، لقد حان الوقت الآن للبدء في تصميم وتنفيذ برامجك الخاصة في تغيير النزاع وبناء السلام وانشاء السرد السلمي،



(Photo © Jan Oberg - obergphotographics.com (Bujumbura, Burundi 2012)

الجزء 2

تصميم وتنفيذ نشاطك التعليمي

مرحباً بك في الجزء الثاني من حقيبة التدريب، هذا الدليل سيقودك خطوة بخطوة لتصميم وتنفيذ نشاطك التعليمي، في هذا الجزء من حقيبة التدريب، نقدم كل ما تحتاج معرفته لإعداد وتنفيذ برنامجك التعليمي الخاص.

من فضلك تذكر، إذا كنت مدرساً مبتدئاً أو متوسط المستوى، فإن إعدادك يعد أمراً بالغ الأهمية، ليس فقط للشعور بالثقة في إلقاءك ولكن الأهم من ذلك، هو التأكد من نقل الرسائل الصحيحة إلى المتدربين، وإذا كنت مدرساً ذو خبرة ومستوى عالي، فقد تكن على اطلاع بمعظم هذه الأشياء، ولكن دعنا نكون صادقين، كلما زادت خبرتك، كلما قل الوقت الذي تحتاجه للتحضير لعملك، لذلك قد تعتبر هذا بمثابة تذكير جيد وربما تحتاج لتضمن بعض هذه الأشياء في عملك التحضيري.

أولاً، نود أن نقدم لك النهج التعليمي الذي تستخدمه الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام في دوراتها التدريبية وهو التعليم غير الرسمي، سنتعرف على هذا المنهج وأساليبه والأنشطة المرتبطة به، ثم ننتقل إلى تصميم البرنامج: كيفية تقديم البرنامج بدءاً بتقييم الاحتياجات إلى تحديد الهدف الكلي وأهداف التعليم إلى المتابعة والتقييم، سراجع أيضاً الخطوات الرئيسية الملموسة والخطوات اللوجستية التي يجب عليك اتخاذها عند تنفيذ البرنامج: ابتداء من دعوة المشاركين للحضور إلى تحديد الصيغة وتجهيز المواد، في هذا الجزء، يمكنك أيضاً العثور على نماذج وصيغ مُعدة جاهزة لتعديلها واستخدامها!

تهدف كل هذه الممارسات المثالية والدروس المستفادة إلى إعداد وتنفيذ برنامج حول تغيير النزاع وبناء السلام وخلق روايات سلمية تدرج تحت مظلة أوسع تسمى تعليم السلام.

ما هو تعليم السلام؟ «هو أي نشاط تعليمي كُلي ومتعدد المجالات، يسعى للتغيير ويساعد في تطوير الكفاءات من أجل العيش وبناء السلام» (Designing Learning for Peace, 2016, p.9).

كُلي	ذلك النهج الذي يُمكن المشارك من تطوير معرفته، وكذلك أيضاً، المهارات والقيم.
متعدد المجالات	إذا كنت تتذكر تعريف السلام الإيجابي، فإن السلام لا يعني فقط عدم وجود نزاع يتسم بالعنف، لكنه يعني توفر ظروف السلام العادل والمستدام، وهذا يعني أننا نحتاج أيضاً إلى النظر في السلام الداخلي وحقوق الإنسان والبيئة والعدالة والنوع وما إلى ذلك.
تحويلي / تغيير	يسعى لإحداث تحول إيجابي في ذلك السرد الذي يشجع على الاضطهاد والتمييز، وكذلك أيضاً التغيير في المواقف والسلوكيات والمبادئ.

في الواقع، بالنسبة لنا في الشبكة المتحدة للشباب بناة السلام، التدريب في تغيير النزاع وبناء السلام وإنشاء سرد سلمي هو ما يعرف بتعليم السلام والذي يتم من خلال التعليم غير الرسمي.

2.1. التعليم غير الرسمي:

تتمتع خبرة الشبكة المتحدة للشباب بناة السلام على مر السنين إلى حد كبير في تنفيذ البرامج التعليمية غير الرسمية، هذا بالتأكيد ليس النهج التعليمي الصحيح دون غيره في مجال الشباب والسلام، لكنه النهج المختار والمقترح الذي أثبتت التجارب أنه مفيد للغاية في العديد من السياقات، وخاصة عند العمل مع مجموعات الشباب. بناءً على تعريفات اليونسكو وتصنيفاتها، هناك ثلاثة أنواع للتعليم يمكن ربط أنواع مختلفة من المنهجيات بها، ومع ذلك، يرجى أن تلاحظ بأنه قد يكون هناك أكثر من هذه الأنواع الثلاثة أو قد يتم تسميتهم بشكل مختلف في مناطق معينة أو بلغات مختلفة، بالإضافة إلى ذلك، فإن أشكال التعليم هذه ليست إقصائية تجاه بعضها البعض ولكنها يمكن أن تكون مكملة لبعضها البعض.

التعليم الرسمي وغير منظم وغير الرسمي:

1-1- رسمي:	هو تعليم منظم ورسمي وبشكل عام في ظل نظام تعليمي هرمي ذو تدرج زمني، وهو ذلك التعليم المكتسب في المدارس الابتدائية أو المدارس الثانوية أو الجامعات أو المدارس الفنية أو البرامج ذات الطابع المؤسسي والتخصصي.
2- غير منظم/عامي:	عملية التعلم من خلال الحياة نفسها حيث أن كل فرد يكتسب المهارات طوال تجربة الحياة اليومية ومن خلال تأثيرات البيئة، يمكن أن يشمل ذلك على سبيل المثال، العائلة والأصدقاء والجيران والرحلات والألعاب وما إلى ذلك، المهم أن نضع في اعتبارنا أن هذا النوع من التعليم لا يتم التخطيط له بالضرورة، ومع ذلك لا يزال يحدث.
3- التعليم غير الرسمي:	ذلك التعليم الذي يملك هدف أو غرض تعليمي واضح ولكنه يحدث خارج نظام التعليم الرسمي المعمول به، عموماً، لديه منهجيات للتعليم التشاركي التي تركز على المشارك، يحدث هذا النوع من التعليم عادة في ورش العمل والمشاريع والمبادرات والتدريب وما إلى ذلك، التي يتم تنظيمها من قبل جماعات المجتمع المدني والمجتمعات وغيرها.

.Source: Young Adult and Infed



المبادئ الرئيسية للتعليم غير الرسمي:

أهم مبادئ التعليم غير الرسمي في سياق التدريب لتعليم السلام للشباب هي:

- **مخطط له:** التعليم غير الرسمي دائماً له هدف تعليمي واضح (يرجى الرجوع إلى صفحة المصطلحات)، أنه ليس تعليم عرضي أو مرتجل، وإنما يتم التخطيط له من خلال الأهداف والمحتوى والمنهجية، سترى في الجزء 3 أننا نركز كثيراً على كيف تستطيع أن تكون واضحاً بشأن الأهداف التعليمية لأنشطتك، s.
- **مرتكز على المشارك:** على الرغم من أن التعليم غير الرسمي له أهداف تعليمية محددة ومخطط لها، إلا أنه يجب أن يُكيف دائماً وفقاً لخلفية وكفاءة واحتياجات المتدربين، المتعلمون هم محور أنشطة التعليم الغير الرسمية، وينبغي أن تكون قادراً على مراجعة و تكيف جلستك و خطة التعلم بناءً على الردود التقييمية والخبرات و معرفة المشاركين، كمدرّب، وبينما أنت تقود العملية، يكون التعليم ذا اتجاهين، ومع هذا لا يزال المشاركون مسؤولون عن تعليمهم، أيضاً، لأن التعليم غير الرسمي لا يعتمد على نظام هرمي، وهذا مهم للغاية لأنه يتماشى أيضاً مع مبدأ التمكين و المشاركة الفاعلة: أنت بحاجة لجعل المتدربين يشعرون بالتملك، لكي يشعروا بأنهم مشاركون وأنهم قادرين على المساهمة في العملية، بالفعل، في بعض المواضيع أو الجلسات، قد يعرفون أكثر منك وهذا الأمر جيد إجمالاً!، ما عليك سوى الاستفادة من ذلك ودعوتهم لمشاركة الخبرات والكفاءات مع بقية المتدربين لتعزيز الشعور بالتعلم من الند للند أيضاً..
- **مرن:** تمشياً مع الخاصية السابقة، يجب أن يكون التعليم، وخاصةً المحتوى والمنهجية اللذان تختارهما، كما ينبغي أن تكون قادراً على التكيف مع احتياجات وتوقعات المتدربين طالما بقيت متمشية مع هدف التعليم الأساسي، مجدداً، من المهم جداً أن تكون مرناً وبنفس الوقت تركز على الهدف العام للبرنامج، لكيلا تنتهي مواضيع النقاش مجافية /مخالفة لأهداف البرنامج. es.
- **مشاركة نشطة و طوعية:** المشاركة في النشاط التعليمي الغير رسمي دائماً ما تكون طوعية و تركز على الإرادة الحرة /حرية الاختيار، لا يمكن إجبار أي مشارك على المشاركة ويمكنه في أي وقت أن يقرر ترك عملية التعليم، قد يبدو هذا مخيفاً بعض الشيء، ولكن في بعض حالات الخلاف (يرجى الرجوع إلى الجزء 3 ، 77)، يمكن أن يكون تذكيراً مهماً لك كمدرّب: المشاركون موجودون هناك لأنهم قرروا الحضور، من ناحية أخرى، من المتوقع أن يتولى المشاركون في نشاط تعليمي غير رسمي زمام مسؤولية تعليمهم بحيث يصبحوا نشطين و سباقين، من المهم تسليط الضوء على هذه الخاصية في البداية و طيلة وقت التدريب لأن التعليم لن يحدث إلا إذا اعتبر المتدربين وكذلك أنت أن الجميع بنفس المستوى و منفتحون للتعلم من الأقران.
- **شامل:** لن تؤثر أي معوقات تعليمية على مشاركة المتعلم في البرنامج التعليمي، لهذا السبب من الضروري إنشاء برنامج خالي من العوائق لجعله في متناول الجميع، ويمكن القيام بذلك عن طريق ضمان استخدام اللغة والتدريبات بشكل حساس للسياق وللنزاع، يرتفع مستوى التعقيد مع المشاركين وليس في الاتجاه المعاكس لهم.
- **مُعترف به و مُصادق عليه:** يهدف التعليم غير الرسمي إلى الاعتراف به من قبل المجتمع و المؤسسات على حد سواء كنمط تعليمي صالح و ذو قيمة ، بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تتضمن أنشطة التعليم غير الرسمي عموماً على شهادة تُمنح من قبل المنظمة المستضيفة للنشاط لكي تسمح للمشارك بتوثيق مشاركته و التصديق عليها، لذا، لا تنسَ أن تمنح المشاركين شهادة في نهاية البرنامج

.Adopted from: **Mainstreaming Peace Education 2014, p.41**

لمعرفة المزيد:

Non-formal education
(Manual for Facilitators in Non-Formal Education, Council of Europe)



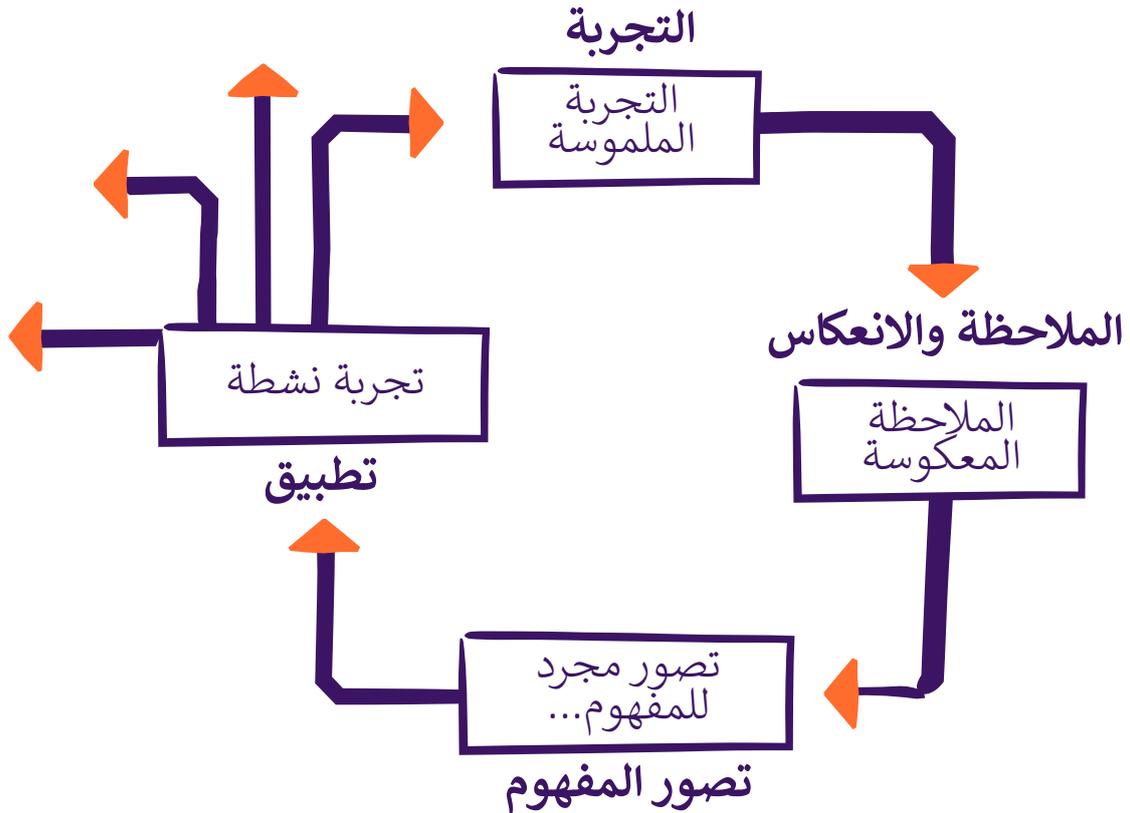
المنهجيات:

نظراً لطبيعة ومبادئ التعليم غير الرسمي التي قرأناها، هناك منهجيات معينة ترتبط به عادةً، فيما يلي بعض المنهجيات أو مناهج التدريب التي نستخدمها في الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام <

1. منهجية التعليم بالتجربة:

كما يشير الاسم إلى أن هذه المنهجية تركز على التعليم من خلال التجربة، الفكرة الرئيسية هي أن المشارك يمر (1- بتجربة) نشاط ، تمرين... الخ، وبدعم من المدرب عادةً خلال استخلاص المعلومات يمر (2- بملاحظة و عكس) بعض الأفكار حول التجربة التي عاشها للتو ليتمكن بعد ذلك من (3 - تصور المفهوم) و تحويله إلى الحياة اليومية لفهم كيفية ارتباط هذه التجربة بواقع الحياة، وأخيراً (4 - التطبيق) يمكن أن تستخلص بعض الاستنتاجات التعليمية التي يمكن للمشارك أو المشاركة تطبيقها في تجارب قادمة مماثلة، هذا ما يسمى بدورة كولب (في حال سألك بعض المشاركين)، من المهم تسليط الضوء على أن هذه المنهجية ذات نهاية مفتوحة، أكثر من تقديم إجابة محددة، أنها تضع المشاركين في تحدي لاستخلاص استنتاجاتهم الخاصة.

لا بد أنك لاحظت أن هناك مجموعة ثرية بالتمارين والأنشطة مقدمة في الجزء الأول باستخدام منهجية التعليم بالتجربة، ومن الممتع للغاية أن نتحدى أنفسنا أثناء هذه الأنواع من الأنشطة، تحتاج أنشطة التعليم التجريبي إلى استخلاص معلومات بشكل جيد ومُعد بشكل جيد، فيما يلي، سوف نطلعك على ما تحتاج إلى معرفته حول استخلاص المعلومات.



.Source: Jenkins, A. 1998, p. 43

استخلاص المعلومات:

استخلاص المعلومات هو اللحظة في جلستك/نشاطك عندما يستشعر المشاركون ويفهموا الدرس الذي يكمن وراء النشاط/التجربة التي مروا بها، يُعد استخلاص المعلومات من النشاط أمراً مهماً لأنه اللحظة التي يعكس فيها المشاركون ما حدث وكيف يرتبط هذا بحياتهم اليومية، إذا عاش المشاركون التجربة ولكن لم يتمكنوا من أن يربطوا كيف يمكن أن يكون هذا استعارة لما يحدث في الحياة، فسيُفقد الدرس الرئيسي.

تقنية «استخلاص المعلومات» عادة ما تحدث في الجلسة العامة للمتدربين جميعاً ليعكسوا ويستخلصوا الاستنتاجات معاً، وتتكون من ثلاث لحظات حيث تُسأل فيها المتدربين عن:

ب / ماذا حدث خلال النشاط التجريبي؟

يعد سؤال الاستخلاص هذا مهم بالتحديد إذا كنت تنفذ نشاطاً حساساً أو يمكن أن يمثل تحدياً عاطفياً، من الأهمية بمكان أن تتأكد من أن المشاركين يمكنهم التعبير عن شعورهم وما حدث لهم من حيث العواطف، يمكنك تشجيعهم على مشاركتها أو تدوينها على الورق، لأن في بعض الأحيان يكون من الأسهل قضاء بعض الوقت في عكس التجربة أوقد يكون من الأمور الشخصية جداً ولا يمكن مشاركتها في جلسة عامة، ومع هذا من المهم أن يعكس المشاركون هذا النشاط أو التجربة.

للفائدة: اطلب من كل مشارك أن يشارك كلمة واحدة (كلمة واحدة فقط، بدون تفسيرات) حول ما يشعرون به في تلك اللحظة، سيتيح لك ذلك امتلاك فهم جيد لكيفية سير النشاط للمجموعة والبدء في جعل المشاركين يتدربون على التعبير عن العواطف والمشاعر الشخصية.



ب / ماذا حدث خلال النشاط التجريبي؟

سوف يسأل المدرب هذه الأسئلة المحددة: ما الذي حدث بالفعل؟ هل تحقق الهدف؟ لماذا؟ ما هي العوامل التي أثرت على هذا؟ هنا أنت ترغب في أن يعكسوا ما حدث خلال النشاط في حد ذاته، دون تحليله أو مقارنته بالتجارب السابقة؛ أنها مناقشة للوقائع، تذكر!!، التركيز هنا هو على النشاط.

ج، كيف يمكنني تحويل هذا النشاط وأفكاري/أفكارنا إلى حياتنا اليومية؟

ما هي الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها من أجل حياتي وبيئتي، بما في ذلك المجتمع المحيط بي؟ هذا الجزء الثالث في النهاية هو الجزء الأكثر أهمية، وهنا يجب أن تكون قادراً على توجيه النقاش بالتوافق مع هدفك التعليمي للجلسة، هذا الجزء هو جوهر التعليم حيث يبدأ المشاركون في إدراك كيفية ارتباط هذا النشاط بالحياة والمجتمع.

إرشادات: قد تكون بعض الأنشطة عاطفية للغاية، خاصة إذا طلبت من المشاركين القيام بأدوار محددة، للتأكد أن المشاركين قد القوا هذه الأدوار وراءهم (نسوها) لأجل الاستخلاص، يمكنك أن تطلب منهم قضاء بعض الوقت في الخارج وترك غرفة التدريب قبل العودة «لذاتهم» («إلغاء الدور»)، يمكنك أن تطلب منهم أيضاً خدش قطعة الورق التي حددت دورهم.



لمعرفة المزيد:

- TKit on Training Essentials p.104
- Jump Foundation

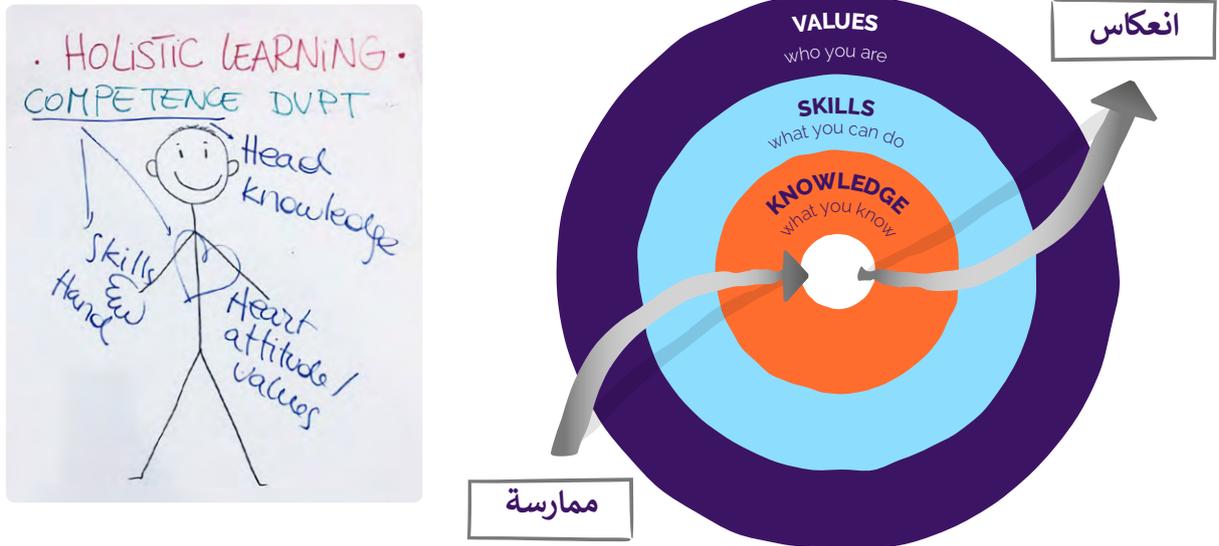


2. منهجية التعليم الكلي:

هذه المنهجية تعني أن الهدف هو اكتساب المعرفة والمهارات (اعرف-كيف افعل) والمواقف (اعرف لكي أكون)، نشير لها أيضاً باسم «الكفاءة» للجمع بين المعرفة والمهارات والمواقف، لذلك، ينبغي أن تتيح المنهجية المستخدمة في التعليم غير الرسمي للمشاركة باكتساب المعرفة والتعاريف والنظريات والمفاهيم، وكذلك أيضاً المهارات والقدرات على التصرف، والأهم من ذلك، المواقف والقيم والسلوكيات ليكون أكثر اشتراك بالمجتمع، وليكون سلمياً وأكثر وعياً ويسعى للتغيير الإيجابي في المجتمع، هل يذكرك هذا بثي؟ نعم، هذا هو بالضبط ما يهدف إليه تعليم السلام، ومع ذلك، من الأنصاف أن نذكرك أيضاً أن تغيير السلوك والمواقف إلى مسار سلمي يمثل تحدياً بكل تأكيد ومن الصعب قياسه على المدى القصير.

أخيراً، لأجل تغيير المواقف، يبدو التعليم بالتجربة (كما شهدنا في سنواتنا الطويلة من القيام بتدريبات في بناء السلام) أكثر ملاءمة في العادة لأنه يتيح للمشاركين أن يعكسوا تجارب محددة، وكيف يتفاعلون في ظل ظروف معينة وكيف يمكن تغيير مواقفهم، وهناك طريقة أخرى أكثر بساطة لتقديم هذه المنهجية وهي من خلال رسم جسد إنسان، يُسلط الضوء على 3 أجزاء مهمة-الرأس (المعرفة) واليدان (المهارات) والقلب (المواقف/التوجهات)، أنظر للمثال التالي:

وبطريقة توضيحية/بيانية أكثر، التعليم الكلي يُمثل عادةً مركزاً على الكفاءات ممثلاً بالرأس-المعرفة، اليد-المهارات، والقلب-القيم، والتوجهات.



.Source: NFE Book, AEGEE, p. 15

3. الشمول والتنوع في التعليم:

يجب أن يكون التعليم غير الرسمي شاملاً ويشجع على التنوع ومشاركة الذين يتم إقصاءهم تقليدياً (أي أولئك الذين لديهم خلفيات اجتماعية-اقتصادية متدنية، أو أولئك الذين لديهم قدرة بشكل مختلف، أو ببساطة أولئك الذين لا يستطيعون التحدث باللغة الإنجليزية بشكل جيد) أو الأقليات، أن تكون شاملاً يعني أيضاً القدرة على تقدير واحترام التنوع للمشاركين، كمدرّب، هذا يعني قدرتك على التعرف على الطرق المختلفة التي يكتسب فيها المشاركون للكفاءات.

فيما يلي نقدم أنواع مختلفة من المتعلمين، استناداً على أساليب التعليم القائمة على دورة كولب Kolb التي طورها بيتر هوني و الآن مومفورد وعلى أساليب التعليم القائمة على الحواس (البصرية، السمعية، الحسية):

استناداً على المحتوى المستخدم أثناء تدريب المدربين في تغيير النزاع في عام 2015 الذي نظّمته الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام، نقدم أيضاً بعض الطرق لاستخدامها استناداً على نوع المتعلمين لديك، في الواقع، من المهم للغاية، كمدرّب، أن تكون على دراية بالأنواع المختلفة للمتدربين وتبدأ في تحديد أسلوبهم المفضل في التعلم ومن

ثمَّ تبدأ التدريب بطريقة تتيح التنوع لضمان شعور جميع المشاركين في البرنامج بالارتياح، فقد لا يكون لكل نشاط دائماً نوعاً مختلفاً للتعليم، ولكن من المهم أن يعكس كل برنامج تعليمي غير رسمي منهجية تكون متنوعة بما فيه الكفاية لتشمل الأنماط/ الأنواع الثلاثة للتعليم.

نوع المتعلم	الوصف	الطريقة
متعلمين بالنظر	يحتاج المشاركون لدعم بصري لكسب الكفاءات التي يتم تقديمها لهم	تأكد من وجود أوراق فليب تشارت مع التعاليم الرئيسية والرسائل، استخدم الصور، الأفلام، الرموز، وتقديم عروض باوربوينت، الخ.
متعلمين بالسمع	المشاركون الذين يفهمون ويستوعبون من خلال السمع والأصوات، قد يكن بقدر كبير من خلال الأصوات أو الموسيقى وكذلك المحادثات والنقاشات	سُيقَدرون الموسيقى أثناء الأنشطة، تغيير الصوت والتقديم الشفوي، والقراءة بصوت مرتفع لما هو مكتوب الخ.
متعلمين بالحس	المشاركون الذين يشعرون بالراحة حينما يتعلمون من خلال التجارب المحسوسة أو الملموسة.	تنشيطات، محاكاة، ألعاب التعاون، تمارين بناء الفريق/بناء الثقة، الطرق(الطلاء، الدهان بمواد لدنة، ،، الخ) ستكون ملاءمة جداً لهم.
متعلمين تحليلين	المشاركون الذين يستمتعون ويتعلمون من خلال التحليل، حل المشاكل، أنشاء نماذج ذهنية.	التزويد بدراسات حاله، مشاكل لحلها، استراتيجيات، صياغة أسئلة، وسيعمل الاستخلاص بشكل جيد تماماً معهم.

في بعض السياقات أو بعض المشاركين، قد لا تكون الأنشطة الجسدية مسموح بها أو قد تجعلهم يشعرون بعدم الارتياح، ابق هذا في بالك عندما تسهل جلسة تحتوي على اتصال جسدي محتمل (قد يكن بسيطاً كمسك اليد)، ابلغ المشاركين مسبقاً، وأعطى أولئك الذين لا يشعرون بالارتياح خيار البقاء كمراقبين.



4. التنوع في الإعدادات التعليمية:

بنفس الطريقة التي يميل كل متعلم أن يتعلم من خلالها بشكل أفضل مستنداً على إحدى الحواس لديه، يمكن لمساحة القاعة والطريقة المستخدمة في تيسير الأنشطة أن يكون لها تأثير كبيراً حينما يتعلق الأمر باكتساب التعلم، عن طريق:

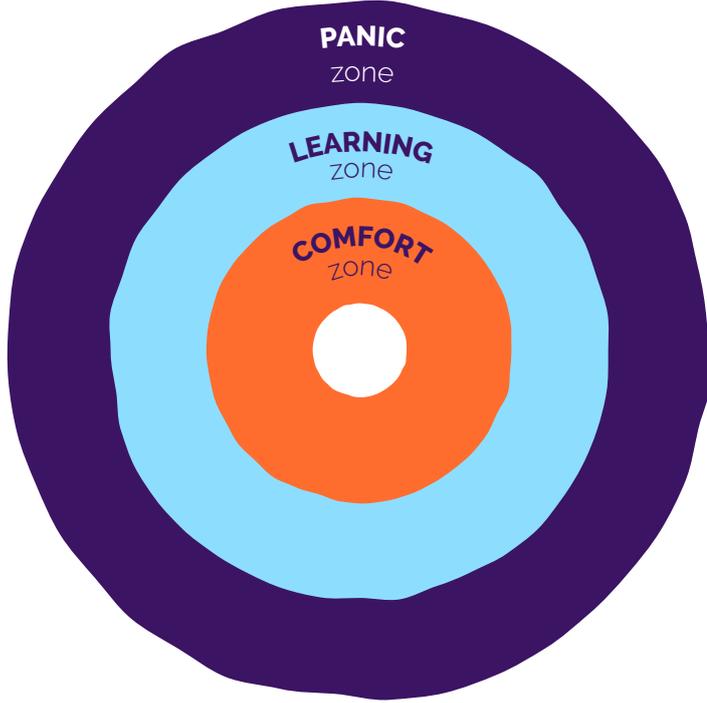
- العمل فردي؛
- مجموعة العمل؛
- الجلسات الجماعية؛

يرجى الانتباه، أن التعليم غير الرسمي يقترح تغيير إعدادات التعليم، ليس فقط للتأكد من أن المشاركين يمكنهم

التعلم من خلال مناهج مختلفة، ولكن أيضاً يمكن دعم مشاركة البعض الذين يكونون أكثر خجل في الجلسات العامة، أو على العكس من ذلك، أكثر ارتياح، أخيراً، فكر أيضاً فيما إذا كنت تخطط للقيام ببعض الأنشطة في الخارج أو في داخل القاعة، وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على ديناميكيات/فعالية المتدربين.

5. مناطق (نطاقات) التعليم:

من المهم بالنسبة للمتدربين أن يفهموا المناطق الموجودة والمختلفة للتعليم، حتى يدركوا توقعاتهم ومسؤوليتهم في اكتساب التعليم، ذكرنا سابقاً أن برنامجك التعليمي يمثل مسؤولية مشتركة بينك وبين المشاركين، بالعادة هناك ثلاث مناطق للتعليم استناداً على النموذج الذي تم تطويره بواسطة توم سينيغر.

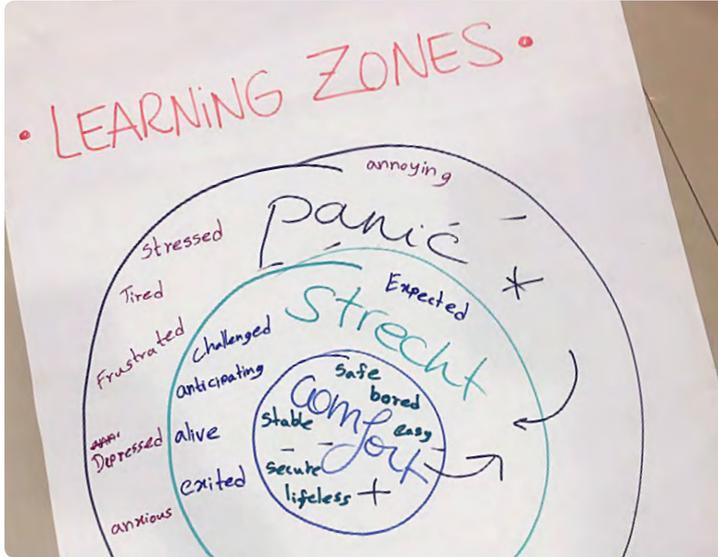


- **منطقة الراحة:** في هذه المنطقة، لا يتعلم المشاركون أي شيء أو يتعلمون قليلاً جداً لأنهم واقعون في منطقة معروفة، حيث يشعرون بالهدوء والراحة، وفي نفس الوقت يتم تحفيزهم بشكل هامشي فقط.
- **منطقة التعليم:** عند مغادرة منطقة الراحة، يدخل المشارك منطقة غير معروفة قد تسبب الخوف أو عدم الراحة ولكن في نفس الوقت تثير المشارك وتسمح بالتعلم، في هذا المنطقة، يحدث التعليم عادة بطريقة ملموسة ومستدامة.
- **منطقة الذعر/الخوف:** عندما يتحرك المشارك بعيداً عن منطقة الراحة ويغادر منطقة التعليم، قد يصل الشخص إلى لحظات من الخوف أو حتى الذعر، على سبيل المثال، إذا كان هناك نشاط معين يجعلهم في وضع ضغط و توتر، أو يهز قيمهم ومبادئهم الجوهرية بشكل كبير، فقد ينغلقون فقط أو يمتنعون أنفسهم عن أي شيء ولن يحدث التعليم أيضاً في هذه الحالة لأنهم لن يكونوا منفتحين لذلك.

.Source: Senniger, The Learning Zone Model, 2000

من خلال خبرتنا وبالتحديد إذا كان لديك متدربين يمرون بتجربة التعليم غير الرسمي لأول مرة، فنحن نقترح عليك تقديم هذه المنهجيات في جلستك الأولى، لماذا؟، لأن من المهم أن يفهم المتدربون أن من مسؤوليتهم أيضاً مغادرة منطقة الراحة والتقدم إلى منطقة التمدد، أنها مسؤولية مشتركة لتشجيع المشاركين، من خلال المنهجيات المناسبة، على عكس عاداتهم وتعلم مهارات جديدة وتعزيز أخرى، وفي نفس الوقت سينيوي المشاركون بأنفسهم ترك هذه المنطقة المريحة بشجاعة وإصرار.

أخيراً، تجدر الإشارة أن المشاركون قد تعثر بهم لحظات الذعر، حيث لا يفهمون تماماً سبب فعلهم لما يقومون به أو لماذا يتم مراجعة قيمهم ومبادئهم، على سبيل المثال، قد يشعر بعض المشاركين بعدم الراحة بسبب مجرد واقع وهو الحصول على التنوع في المساحات (مكان التدريب) والأنشطة، ولكن إذا تم تقديم الانعكاس بشكل صحيح، سيكون المشارك قادراً على الفهم أن عند مغادرة منطقة الراحة يحصل التعليم.



إرشادات: احتفظ بورقة فليب تشارت مكتوب عليها مناطق التعليم في قاعة التدريب، طوال فترة التدريب بأكملها، حيث يمكن أن تكون تذكيراً جيداً لأي لحظة «ذعر» أو «ارتياح شديد». جعل الأشخاص يرون بصرياً أين يقفون طيلة زمن الأنشطة سيساعدك في معالجة المشكلات المحتملة أو المخاوف.

أخيراً، بصفتنا الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام، ومن خلال منهجية التعليم غير الرسمي، نأمل في إحداث تأثير مضاعف: نوفر الأدوات والإلهام للمشاركين لزيادة المشاركة ونشر التعليم مع أقرانهم ودوائر التأثير الأخرى.

الطرق:

ماذا؟ المنهجية، والأن الطرق؟ أليست نفسها؟

أسف أن أقول لك لا، ليست نفسها،

من المهم في الواقع أن تفهم الفرق بين الاثنتين، تعمل المنهجية كمبادئ إرشادية عامة أو نهج للنشاط التعليمي الذي تقوم به، من خلال التعليم غير الرسمي، تستهدف بشكل أساسي إلى امتلاك طرق تتيح التعلم من خلال التجربة، تكون شاملة ومتنوعة.

الطرق هي الإجابة على سؤال «كيف» ستقوم بالأنشطة لكي تتمكن فعلياً من الوصول إلى مبادئك واحترامها: ما هي العمليات التي ستستخدمها؟ كيف ستقوم بها؟

لذلك، هنا بعض الطرق الشائعة المستخدمة في التعليم غير الرسمي:

1. **كسر الجليد:** هي الأنشطة أو الألعاب التي تساعد المشاركين على كسر الجليد للشعور بالألفة ليكونوا أكثر ارتياحاً، أنها أنشطة قصيرة تعزز بناء الثقة بين المتدربين وتخلق مساحة للود.
2. **التنشيطات:** هي أنشطة قصيرة (يفضل ألا تزيد عن 5 دقائق) قبل الجلسة أو بين الجلسات، تساعد في وضع بعض الفكاهة والاسترخاء واستعادة بعض الطاقة.
3. **الألعاب:** من الألعاب الرياضية إلى ألعاب الطاولة، يمكن أن تبهن الألعاب أنها أدوات ذات قيمة عالية لتعزيز تجربة تعليمية ذات صلة بها، إذا تم تطويرها وتكييفها مع هدف ومحتوى الموضوع التعليمي.
4. **طرق مناقشة المجموعات:** قد تكون بعض المفاهيم مثيرة لاهتمام المشاركين لمناقشتها في مجموعات أصغر، قد يساعدهم ذلك في الحصول على فضاء أكبر للمشاركة والتأمل في موضوع محدد وبناء أرضية مشتركة، يمكن القيام بذلك على سبيل المثال من خلال: العصف الذهني، المقهى العالمي، تكنولوجيا الفضاء المفتوح، بانوراما (لعبة الصورة المقطعة) ومناقشات بشكل مجموعات صغيرة،
5. **لعب الأدوار:** يُدعى المشاركون لتجربة ما يعنيه القيام بدور شخص آخر، يتقمصون شخصاً آخر، مختلف عن واقعهم المعتاد، ويمثلون سلوكيات الآخرين وأفكارهم وردود أفعالهم وما إلى ذلك، تتيح هذه الطريقة للمشاركين تنمية التعاطف وفهم قيمته، على الرغم أن هذا لفترة زمنية قصيرة، إلا أن المشاركين مدعوون إلى الشعور بما يعنيه أن يكونوا في قميص شخص آخر (مكان شخص آخر).
6. **المحاكاة:** على الرغم من أنها تبدو مشابهةً للعب الأدوار، ولكن الفرق هو أن المشارك يحتفظ بصفاته ولكن يجب عليه محاكاة الكيفية التي سيتفاعل بها في موقف معين.
7. **دراسة الحالة:** يمكن تزويد المشاركين بدراسة حالة حول وضع حقيقي أو وهمي معين يجب على المجموعة قراءته والاستقصاء فيه ومناقشته بناءً على بعض الأسئلة التوجيهية، بشكل عام، تتم المشاركة في الجلسة الجماعية أو العامة للسماح بالمشاركة والتعليم المشترك.

8. **المُناظرة:** يناقش المشاركون موضوعاً حساساً أو مثيراً للجدل، وعادة ما يُدعم من قبل وسيط (يمكن أن يكون المدرب أو مشارك)، يناقشون القضية بمواقف ومنظورات ووجهات نظر مختلفة ويمكن أن تطلب منهم عند نقطة ما تبديل مواقفهم.
9. **اختبار أو امتحان قصير:** يمكن استخدامه لتقييم قبلي/بعدي أو لتقديم بعض المعارف أو المدخلات حول موضوع مثير للاهتمام.
10. **سرد القصص:** من خلال مشاركة قصة شخصية (يمكن أن تكون من المشاركين أو المدرب أو ضيوف)، يمكن للمتدربين أن يعكسوا ويناقشوا القضايا والموضوعات الرئيسة التي تحتويها القصة.
11. **رحلة ميدانية:** إذا أُتيح لك الوقت، تنظم رحلة ميدانية للمتدربين يمكن أن تكون إحدى طرق التدريب الممتعة للتعلم في الموقع، من خلال التعرض المباشر للبيئة، ويمكنهم التعلم عن طريق إجراء مقابلات مع الناس في المجتمعات، وزيارة بعض المواقع التاريخية... الخ.
12. **المدخلات:** يمكن أن تكون بعض الجلسات أقل إشراكاً أو تفاعلاً ويمكن أن تأتي على شكل تقديم، بمدخلات مباشرة مقدمة من المدرب أو خبير من خارج الفريق حول موضوع محدد، تقديم المدخلات التي تتيح بعض التفاعل بين المدرب والمشارك (مثلاً: سؤال وجواب بين المدرب والمشاركين أو مشاركة الأمثلة من المتدربين) ستكون مثالية عند استخدام المنهجية غير الرسمية.

في الختام، هذه القائمة الغير شاملة للطرق المستخدمة في منهجيات التعليم غير الرسمي تتيح لك تنفيذ وممارسة مبادئ المشاركة النشطة والتعليم الكلي والمرونة، وغيرها الكثير.

لمعرفة المزيد:

• [Methods :SALTO Webpage](#)



أنواع الأنشطة:

- بينما تقدم هذه الحقيقية - بالأساس - أمثلة للأنشطة التعليمية التي تحدث بشكل أساسي في إطار دورة تدريبية منتظمة، إلا أن هناك أنواعاً أخرى من الأنشطة تندرج تحت التعليم غير الرسمي:
- **دورة تدريبية:** "برنامج تعليمي حول مواضيع محددة، يهدف إلى تحسين كفاءات المشاركين و معرفتهم و مهاراتهم و توجهاتهم". [EC Program Guide Youth in Action, p.75](#)
 - **تدريب المدربين:** برنامج تعليمي يهدف إلى بناء أو تعزيز كفاءات المشاركين حتى يتمكنوا من تنفيذ وتيسير الدورات التدريبية الخاصة بهم، وهذا يعني تركيزاً كبيراً على مهارات التيسير.



- **ندوة:** "حدث يتم تنظيمه لتوفير منصة للمناقشة و تبادل الممارسات الجيدة، استناداً على مدخلات نظرية (تتعلق بالنظريات)، حول موضوع أو مواضيع محددة ذات صلة بمجال عمل الشباب" (EC Programme Guide Youth in Action p,75)
- **زيارة دراسية:** "برنامج دراسي مرتب، لفترة قصيرة، يقدم رؤية لعمل (الشباب) / أو احتياطات سياسة الشباب في احد البلدان، تركز الزيارات الدراسية على موضوع و تتألف من زيارات و اجتماعات لمشاريع و منظمات مختلفة في بلد معين". (EC Programme Guide Youth in Action p,75)
- **مؤتمر:** اجتماع رسمي للأشخاص ذوي الاهتمامات المشتركة، عادةً ما تتم على مدار عدة أيام (ويكيبيديا).
- **المنتدى:** "نوع من الاجتماعات التي تشجع على الحديث أو النقاش حول الطاولة المستديرة، وبمعنى آخر، هو مفتوح و يعمل على تمكين الحضور أو المشاركين". (Quora)
- **ورشة عمل:** حدث لمدة يوم أو يومين، مخصص لمناقشة موضوع محدد. (Conference Monkey).

2.2. تصميم البرنامج:

إذاً، هل أنت متحمس الآن لكل هذه المواضيع بحيث لا يمكنك الانتظار لبدء تنفيذ نشاطك التعليمي؟ ولكن من أين تبدأ؟ لا تقلق، سنحاول تزويدك بالخطوات الرئيسية لجعل برنامجك ناجح قدر الإمكان.

قبل البدء بأي شيء، نقترح أن يكون لديك على الأقل فهم لسياق المكان (المحيط المحلي) الذي ستدخل فيه، أو الذي سيحدث فيه النشاط، اقرأ تاريخ النزاع، على سبيل المثال، أو على الأقل لديك هدف عام وهدف فرعي لما تفكر فيه، إذا كانت هناك خلفية للنزاع، فربما حان الوقت لإجراء تحليل سريع للنزاع (أنظر الجزء 1، صفحة)؟ من المهم أيضاً أن يكن لديك موضوع رئيسي لما تريد القيام به، ويكون ملموساً قدر الإمكان، يرجى الملاحظة، أن الموضوع قد يتم تركيزه أو تحديده وفقاً لمتطلبات المانح أو التمويل.

هل موضوعك الرئيسي حول تغيير النزاع؟، تصالح؟، تغيير السرد؟، هل يتعامل مع الماضي؟، بمجرد تحديدها، ستتمكن من البدء في تعريفها بمزيد من التفصيل وتعديلها وتكييفها:

تقييم الاحتياجات:

ذه واحدة من أهم الخطوات التي يجب اتخاذها في التخطيط لبرنامج تعليمي، لكننا نميل في بعض الأحيان إلى تخطيه بسبب الوقت أو الموارد المحدودة لإجراء مثل هذا التقييم، من فضلك لا تخطئ هذه الخطوة لأنها بالفعل أمر بالغ الأهمية،

لماذا؟ ضمان تناول البرنامج للاحتياجات امر لا يمكن الاستغناء عنه، سواء احتياجات الشباب أو المجتمع الذي ستدخل فيه، لا يكفي أن تفترض أن المجموعة المستهدفة تحتاج إلى شيء ما أو تنساق مع تيار الموضوعات الأكثر شيوعاً، من خلال خبرات الشبكة المتحدة للشباب بناة السلام، لاحظنا أن التشاور مع المجموعة المستهدفة حول ما يحتاجون و ما يتوقعون لا يضيفي فقط المصداقية و الأهلية على النشاط، و إنما أيضاً الارتباط و الشعور بالحياة، إذا شعرت المجموعة المستهدفة بأنه تم استشارتهم وأنهم جزء من المبادرة، فهناك فرصة أكبر بأن يظل المشاركون ملتزمون و أن التدخل أكثر استدامة، الهدف الرئيسي لتقييم الاحتياجات هو فهم ما يحتاجه المشاركون لتحسين عملهم في ذلك المجال المحدد الذي تحاول التأثير فيه، يمكنك أيضاً الحصول على روى حول آمالهم وتطلعاتهم.

متى تقوم بتقييم الاحتياجات؟ يمكنك القيام بذلك كخطوة أولى، بمجرد أن تعرف المجموعة المستهدفة (نبذة عن حياتهم و خلفيتهم) - حتى لو لم يكن الأشخاص الذين تم استشارتهم هم الذين في النهاية سيشاركون في النشاط، ينبغي أن تضمن أنهم يُمثلون إلى حد كبير المجموعة التي ستستهدفها - أو بمجرد أن يتم اختيار المشاركين، يمكنك أن تسألهم بشكل مباشر حول المزيد عن توقعاتهم... إلخ.

كيف تقوم بهذا؟

هناك أنواع مختلفة من تقييم الاحتياجات:

1. **عبر الإنترنت:** قم بإنشاء استمارة على الإنترنت واطرح أسئلة أساسية لفهم احتياجات الشباب بشكل أفضل ونبذة عن حياتهم، أنتبه! ينبغي أن تكن مدركاً أنك إذا قمت بهذا عبر الإنترنت، بالنسبة لسياقات معينة، قد يعني هذا أن الشباب فقط هم الذين لديهم إمكانية الوصول إلى الإنترنت والذين يتمتعون بمهارات رقمية سيكونون قادرين على الإجابة على ذلك التقييم وقد يوفر فهماً منحازاً أو منحرفاً للسياق، أنظر للمثال هنا **example**،
2. **في موقع:** اذهب إلى المنطقة/المجتمع المستهدف، التقى بالشباب، وقم بتنظيم مناقشة جماعية، ومقابلات فردية... إلخ، بالطبع، هذا الخيار يعني أنك قد تحتاج إلى ميزانية معينة للسفر، لتنظيم اللقاءات، ولتأمين مساحة ما وحشد الشباب - لكن قد تكون أكثر فعالية وتوفر لك أيضاً أول اتصال مع المتدربين، مما قد يساعد في كسر الجليد! بالطبع، وقد تكن على معرفة بالمستهدفين بالفعل ويمكنك الوصول إليهم والتواصل معهم بسهولة، إذا كان الأمر كذلك، فأنا نقترح تقييم الاحتياجات في الموقع، سيساعدك تقييم الاحتياجات أيضاً في تحديد نوع البرنامج الذي سيتم تنفيذه لأجل النشاط التعليمي (زيارة دراسية، تدريب، ندوة، إلخ).

إرشادات: يمكن استخدام تحليل النزاع كأداة للتقييم المسبق قبل البدء في أي مشروع لتكن أكثر وعياً بنوع التدخل الذي يتعين تنفيذه أو حتى حول ميولنا تجاه ذلك النزاع.



لمعرفة المزيد:

- A community Needs Assessment Guide: Needs Assessment Survey
- Needs Assessment tool: Interviews
- Needs Assessment tool: Focus Group Discussions
- (Needs Assessment tool: Photo Interviews (example
- Needs Assessment process - T-Kit on Training Essentials, Council of Europe p.39



تحديد أهداف التعليم ومخرجاته ومؤشراته

تحديد أهداف التعليم ومخرجاته ومؤشراته

ما أن تصبح احتياجات المجموعة المستهدفة واضحة وتكون قد حددت الموضوع الرئيسي للتدريب، بما في ذلك الأهداف، وأيضا طورت مخرجات التعليم ومؤشراته، مسبقاً.

الأهداف هي ما تنوي تحقيقه بينما المخرجات هي النتائج التي تتوقع أن تراها في المشاركين على المدى الطويل من حيث الكفاءات (التوجهات، المهارات، المعرفة)، وفي الوقت نفسه، لكي تتمكن من تقييم ما إذا كان نشاطك التعليمي قادراً بالفعل على التمكين وإثارة تلك الدروس، سيتوجب عليك وضع مؤشرات، المؤشرات هي « أدلة محددة تُمكنك من تحديد ما إذا كانت نتائج ومخرجات النشاط التعليمي قد تم تحقيقها، قد تتعلق المؤشرات بجميع جوانب الكفاءة: المعرفة والمهارات والمواقف » . (Designing Learning for Peace 2016، p،49)،

وهذه بعض الأمثلة:

- هدف التعليم (في هذه الحالة للتوجهات): تنمية روح التسامح؛
- مخرج/نتيجة التعليم: سيُظهر المشاركون مواقف قبول واحترام للأشخاص الذين يختلفون عنهم من حيث العرق أو الأصل؛
- المؤشرات المحتملة: عندما يُطلب من المشاركون العمل معاً لإكمال مهمة في مجموعة مؤلفة من أقران من جماعات (عرقية، حزبية، دينية... إلخ) مختلفة، سيتعاون المشاركون بفعالية، سيُظهر المشاركون أن باستطاعتهم الامتناع عن استخدام الصور النمطية العرقية في خطاباتهم ومنشوراتهم؛

لمعرفة المزيد:

Learning Needs, Objectives, Outcomes & Indicators •
(Designing Learning for Peace 2016, p.48)



المتابعة والتقييم:

إذا قمت بتنفيذ برنامج تعليمي، فمن المهم التحضير بشكل مناسب بقدر يساوي المتابعة والتقييم بشكل مناسب، لذلك، دعنا نتأكد من فهمنا للفرق بين المتابعة والتقييم

المتابعة: هي جمع وتحليل المعلومات بشكل منظم أثناء تنفيذ مشروع أو برنامج لإجراء التغييرات اللازمة عند الحاجة. (Youth impact for Peace 2015 P.9)

التقييم: هو التقدير/التقييم المنظم لمشروع أو برنامج أو سياسة جارية أو مكتملة؛ التصميم والتنفيذ والنتائج. (Youth impact for Peace 2015 P.9)

يرجى الملاحظة أن التقييم يتم عادةً على الأنشطة التعليمية بوضع هدفين في الحسبان: 1-تحسين الممارسات، كيفية التقديم، كيفية نقل الكفاءة (المهارة، المعرفة، التوجهات)، 2- لأغراض خارجية، لتقديم تقرير إلى شركاء آخرين أو أصحاب مصلحة أو المانحين (المساءلة)،

باختصار، من خلال المراقبة والتقييم، نحاول تقييم مدى إحداث التغيير الإيجابي للبرنامج الذي قمنا بتنفيذه، المستويات: المختلفة لذلك التغيير

1. **المخرجات:** هي الأنشطة والمشاريع والخدمات الجديدة التي يتم تنفيذها كما خطط لها.
الأمثلة:

- 20 شخص شاركوا وأكملوا الدورة التدريبية حول تغيير النزاع.
- 24 مشاركاً طوروا خطة عمل لتدريب محلي صغير النطاق.

2. **النتائج:** هي التغييرات الفعلية التي تحصل كنتيجة أو أثر لأي مُخرج، الأمثلة على ذلك هي: التغييرات في المواقف أو التوجهات، مثل الانفتاح على أفكار الآخرين، أو تنمية المهارات، مثل تغيير النزاع أو التعبير الثقافي أو القدرة على استخدام الحاسوب (الكفاءة الرقمية).

3. **الأثر:** هو التغييرات المستدامة في الواقع الاجتماعي والتي يمكن أن نعزوها بشكل معقول إلى النتائج التي تم التوصل إليها، مثال على ذلك: الحد من العنف في بيئة أو مجتمع معين حيث يعيش أو يعمل أحد المشاركين أو أكثر

.Source: The Learning Curve, online evaluation guide UNOY Peacebuilders

كيف أعرف ما إذا كنت أحقق الأهداف؟ المؤشرات

المؤشرات هي علامات ملموسة وقابلة للقياس والتي تصور النتائج عند جميع هذه المستويات، أنها تساعد على تقييم التقدم الذي تم إنجازه نحو تحقيق النتائج المتوقعة، هناك نوعان رئيسيان من المؤشرات: كمية (مثلاً: عدد المشاركين، والنسبة المئوية للشباب الذين لديهم مهارات في حل النزاع)، ونوعية (مثلاً: وجود توجه للحوار، ونوعية التفاعلات).

كيف أقوم بهذا؟

الخطوة 1: قم بتطوير خطة المتابعة والتقييم الخاصة بك مقابل الأهداف التعليمية والمؤشرات، يرجى الاطلاع على: تحديد أهداف التعليم والمخرجات والمؤشرات؛

الخطوة 2: حدد ما الذي ستراقبه أو تقيمه: النشاط؟ المنهجية؟ البرنامج بأكمله؟ رضى المشاركين؟

الخطوة 3: اختر الطريقة الأفضل.

طرق المتابعة والتقييم:

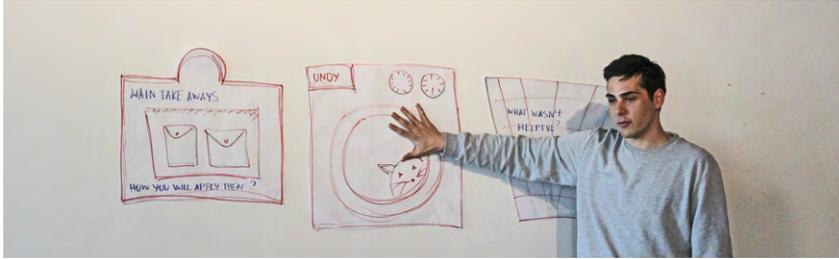
نقدم لك هنا بعض الطرق التي نستخدمها نحن في الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام:

وصف الطريقة	الغرض
<p>مسح للتقييم الذاتي السابق واللاحق (قبلي/بعدي):</p> <p>بناءً على الأهداف التعليمية بإمكانك أن تقوم بمسح للتقييم الذاتي (قبل البدء بالبرنامج تماماً) لكي تُقيم تعلم المشاركين من خلال المقارنة بين التقييم القبلي و التقييم البعدي، كلا التقييمين سيحملان نفس الأسئلة، كن يقظاً بأن هذا التقييم ذاتي وقد يُقيم المشاركون أنفسهم بمعدلات عالية في المسح، التقييم البعدي هو استمارة بنفس الأسئلة كما هي في التقييم القبلي لكن في الماضي (بعد مشاركتك في هذا التدريب، ما هو فهمك، مهاراتك في الخ) أنظر للمثال هنا here</p>	<p>تقييم الأهداف التعليمية.</p>
<p>إرشادات: اترك مساحة للتعليقات في تلك المسوح التقييمية بحيث يمكنهم سزح معارفهم وأيضاً تأكد من أخبارك لهم أن هذا ليس اختباراً، شجعهم على أن يكونوا صادقين وواقعيين،</p>	
<p>نوايا/مقاصد المشاركين: إذا سألت المتدربين في الجلسة الأولى، ما هي أهدافهم التعليمية لهذا البرنامج، قد تحتاج لترى في نهاية البرنامج إلى أي مدى حققوا ذلك بالفعل، يمكنك استخدام المشاركة الغير رسمية في الجلسات الجماعية أو في مجموعات، أوفي أي نشاط معين، وهذا قد يوفر بعض المعلومات المفيدة حول تقييمهم للبرنامج</p>	<p>تقييم توقعاتهم.</p>
<p>ساحة توقف (السيارات)/استراحة:</p> <p>طيلة البرنامج بأكمله يمكنك التأكد من وجود فضاء/ فرصة (مثلاً ورقة فليب تشارت أو صندوق....، الخ) حيث يمكن للمشاركين التعبير بحرية عن أي شك، اقتراح، أفكار لديهم... الخ.</p>	<p>متابعة (منهجية التعليم)، توحيد الاقتراحات.</p>
<p>انعكاسات يومية: إذا كان البرنامج أطول من يوم واحد، قد يكون من المثير للاهتمام أن يكن لديك لحظة انعكاس في نهاية كل يوم للمشاركين ليعكسوا ماذا أحبوا، ماذا تعلموا، ما الذي لم يفهموه، ما الذي سيغيرونه أو يحسنونه في اليوم التالي، وقد يعطيك هذا ردود تقييمية يومية يمكنك القيام بمراجعتها مع فريق العمل وتجسيدها ودمجها في اليوم التالي.</p> <p>طريقتان تم استخدامهما من قبل الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام:</p> <p>1- في مجموعات (عادةً مجموعات من 4) ، يناقش المشاركون في هذه المجموعات الإجابات على الأسئلة الرئيسية و إضافة إجاباتهم في الملصقات أوفي لوحة فليب شارت مشتركة.</p> <p>2- في المجموعات المصغرة، يناقش المشاركون إجاباتهم الشخصية على كل سؤال، ويلخص مُقرر واحد لكل مجموعة إجاباتهم المشتركة إلى المدرب أو المديرين (ويفضل أن يتناوب كل يوم مشارك).</p>	<p>المتابعة (التعلم، المنهجية)، دمج الاقتراحات، تجسيد الاقتراحات .</p> 

(Photo © Francis Nii Obodai Provençal (Abuja, Nigeria 2016)

اجتماعات الفريق أثناء البرنامج: عادةً ما يلتقي الفريق في نهاية كل يوم من البرنامج لاستخلاص النتائج وعكس مرور ذلك اليوم. من المثير للاهتمام أن تعكس ديناميكيات المجموعة، التعلم من خلال الامور التي سارت بشكل جيد والامور التي لم تسر بشكل جيد، واستعراض الأفكار/الانعكاسات اليومية من المشاركين ومناقشة كيفية مراجعة وتعديل البرنامج لليوم التالي.	المتابعة (الدروس، المنهجية)، توحيد ودمج المقترحات.
--	---

التقييم النهائي الرسمي وغير الرسمي: في نهاية البرنامج، يوصى بشدة أن يكن لديك تقييم غير رسمي أو رسمي أو مختلط وفقاً لتنسيقك.	تقييم أهداف التعليم
---	---------------------



إذا كانت ورشة عمل واحدة أو جلسة واحدة فقط، قد تقوم بمناقشة غير رسمية مع المشاركين حول ما تعلموه، وهل أحبوا المنهجية، وما إلى ذلك، إذا كانت لفترة أطول، فقد تحتاج إلى نموذج رسمي لملؤه، ليعكسوا أشياء أكثر بالتفصيل حول البرنامج، هذا مثال هنا، [here](#)

إرشادات: اطرح دائماً أسئلة متعلقة بأهداف البرنامج حتى تتمكن من تقييم ما إذا كان البرنامج قد حقق المخرجات والنتائج المتوقعة و الأثر في بعض الحالات، إذا تم تحقيق أهداف التعليم... الخ، قد تحتاج أيضاً لإضافة قسم ل أي تعليقات قد يرغبون في إضافتها،



يمكن القيام بذلك من خلال نموذج فور انتهاء النشاط حتى يتمكن المشاركون من عكس ما تعلموه عندما تكون الذكريات لازالت جديدة، يمكن إجراء نموذج ثاني (أو مقابلات موجزة) بعد بضعة أشهر من النشاط لتقييم مدى تطبيق الكفاءات الجديدة التي تم تنميتها ومدى ممارستها، بالإضافة إلى ذلك، يمكنك أيضاً تضمين أسئلة حول الإجراءات أو المشاريع المنفذة حديثاً، ومستوى التعاون بين المشاركين (على سبيل المثال، هل ظلوا على اتصال؟ هل نظموا مشاريع المتابعة معاً؟)

شهادات المشاركين : عادةً، نحن نشجع على الإعداد وتقديم الشهادات للمشاركين الذين يشاركون في البرنامج كاملاً، فقد يكون مهياً بالنسبة لبيئات معينة لا تعترف عادةً بالتعليم غير الرسمي، قد تحتاج لإضافة قسم في الشهادة تعكس فيه ما الذي اكتسبه المشاركون وما الذي تعلموه، يمكن العثور هنا على نموذج لتستخدمه، بشكل جيد كمثال حقيقي، [example](#).



لمعرفة المزيد:

- Monitoring & Evaluation ,Youth Impact for Peace: Monitoring Evaluation and Learning in Six European Youth Organisations
- Creating Educational Pathways Designing Learning for Peace



تصميم محتوى البرنامج و التسلسل:

تحديد محتوى البرنامج:

أثناء قيامك بتطوير البرنامج، عليك أيضاً البدء في تحديد جلسات معينة ومحتوى متعلق بها ستقوم بتقديمه، يجب أن يكون محتوى الجلسة مرتبطاً بشكل أساسي بهدف العام واحتياجات المتدربين التي ستتناولها، عند التخطيط لمحتوى واحتياجات الجلسات ينبغي الإجابة على ذلك السؤال المتعلق بتحديد الهدف العام واحتياجات المتدربين قبل البدء بتحديد النشاط أو المنهجية، إذا اخترت النشاط مسبقاً قد تنحرف إلى موضوع/ درس مختلف لأن هناك أنشطة محددة تستخدم لتحقيق أهداف تعليمية مختلفة للغاية.

إرشادات: تأكد من تطوير الجلسات بناءً على الأهداف التي تريد الوصول إليها: ماذا تريد أن يتعلم المتدربون من الجلسة؟ لهذا السبب نحن نوصي وبشدة أن تقوم أولاً بتحديد ووضع أهداف التعلم لكل جلسة قبل تحديد النشاط.



في الجزء 4، نقدم لك بعض العينات والنماذج، قد ترغب باستخدام نماذج أخرى، لكن ضع في اعتبارك بأنها ينبغي أن تكون على الأقل واضحة فيما يتعلق بالأهداف والمنهجية والوقت والمواد اللازمة.

ما هو التسلسل المعتاد لبرنامج ما؟

هذه أداة مهمة للغاية حيث أن لها تأثير كبير ليس فقط في تعلم المتدربين وإنما أيضاً على الديناميكية/الفعالية، لا يمكنك البدء في مناقشة موضوع حساس إذا كان المشاركون لا يثقون في بعضهم البعض.

1. الترحيب، المقدمات، التعرف على بعضهم البعض وبناء الفريق

ينبغي أن تكون الأيام الأولى أو الجلسة الأولى مخصصة لصياغة النشاط: المقدمات النشاط، المنهجية، الأهداف، التعرف على بعضهم البعض، بناء الفريق، مشاركة التوقعات والإسهامات، نقدم هنا العناصر الرئيسية التي يتم تقديمها عادة في هذه الجلسات:

في هذه الخانات (المستطيلات بالأسفل)، ستجد مقدمة موجزة لهذه الجلسات، سنشرح ما هو تسلسل تلك الجلسة عادةً وما هي العناصر الرئيسية التي يجب تناولها، لاحظ من فضلك أن ترتيب الجلسات ربما يختلف عن هذه الخانات، للحصول على تسلسل أكثر تحديداً ومخطط مفصل للجلسة، يرجى الانتقال إلى الجزء 4 من حقيبة التدريب.

الهدف والمنهجيات: سواء كانت تدريبات قصيرة أم طويلة، هذا لا يهم، المهم دائماً هو البدء في تقديم البرنامج: الهدف العام، أهداف التعليم، ما هو المتوقع من المشاركين، ما إذا كان هذا التدريب جزءاً من برنامج أكبر يتكون من عدة مراحل، إلخ. وبحسب الوقت لديك، يمكن أيضاً تقديم منهجية التدريب، التي تقوم على التعليم غير الرسمي والتي ستتناول أنواعاً مختلفة من الدروس. يجب أن تكون الأمور واضحة بالنسبة للمشاركين بشأن سبب تواجدهم هناك وكيف ولماذا جاء هذا البرنامج.

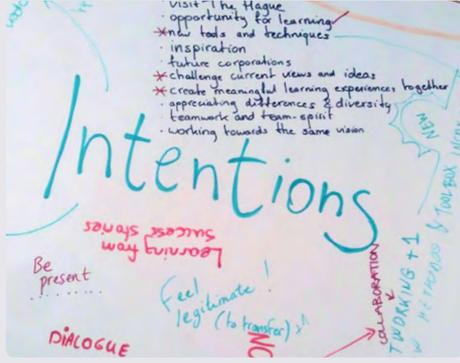


التعرف على بعضهم البعض: من الجولة الأولى لمعرفة أسماء بعضهم تحتاج إلى أنشطة أكثر تفصيلاً ليتعرف كل شخص على الآخر بعمق أكثر. ينبغي إعطاء الوقت للمشاركين لمعرفة من يتواجدون معهم في قاعة أو غرفة التدريب، من منظور شخصي ومهني..

إرشادات: تأكد من مراجعة الجوانب الشخصية المشاركين (الاسم، العمر، الوظيفة الخ) لتكييف الأنشطة وفقاً لذلك، لا حاجة لقضاء الكثير من الوقت في التعرف على بعضهم البعض إذا كان المتدربون على معرفة ببعضهم البعض، ومع ذلك، ستكون هناك حاجة دائماً (حتى لفترة وجيزة) لأنهم قد لا يكونوا على معرفة بك أو ببقية فريق التدريب.



التوقعات (النوايا) والإسهامات والمخاوف: ناقش مع المتدربين لديك توقعاتهم للبرنامج: ماذا يتوقعون أن يتعلموا أو يستفيدوا من مشاركتهم في البرنامج؟ ما هي الخبرات والمعارف والمهارات والتوجهات التي يمكنهم جلبها ومشاركتها مع المجموعة خلال البرنامج؟ من المهم بنفس القدر أن تفهم كيف يمكن لكل مشارك المساهمة: ما هي خبرته وتجربته التي يستطيع مشاركتها وتقديمها في المناقشات؟ وأخيراً، ما هي المخاوف أو مصادر القلق بشأن هذا التدريب؛ أو أي تحد يتوقعونه؟



إرشادات: قد يكون الأمر خادعاً بعض الشيء لأن بعض المشاركين لديهم ربما يكون لديهم توقعات عالية جداً أو غير واقعية بشأن البرنامج أو

يتوقعون أن يقوم المدرب بكل شيء، نحن نقترح عليك أن تصرح بوضوح تام أن جميع من في القاعة ملزمون بدعم بعضهم البعض في تحقيق توقعاتهم، وأن كل واحد منهم مسؤول بشكل أساسي عن تعلمهم، قد ترغب أيضاً في استخدام كلمة «نية» بدلاً من «توقع»: حافظ على تغيير السرد (استخدام نية بدلاً من «توقع»): مثلاً هذا السؤال التوجيهي: «ما هي نيتك الشخصية في هذا التدريب؟».

إرشادات: أن إدراكك لخبرات المتدربين سيساعدك في تحديد المشاركين الذين قد يكون لديهم القدرة على المساهمة في جلسات معينة منذ البداية ذاتها، تذكر بأنهم جاءوا إلى هنا للتعلم من بعضهم البعض.

إرشادات: إذا كان المشاركون قد ملأوا استمارة تقديم الطلب حيث سألتهم فيها عن تجاربهم ودوافعهم، فنحن نقترح عليك إعداد ملخص لتلك الموجودة في ورقة فليب شارتر، لأجل أن يدرك المشاركون أنك لم تقرأ فقط ما كتبوه وإنما عملت عليه أيضاً؛ سيكون هذا بالتأكيد عمل إيجابياً وجدير بالتقدير.



بناء الفريق: تعتبر هذه اللحظة حاسمة، ونعتقد أنه يجب أن يتم تضمينها دائماً في أي نشاط تعليمي. يحتاج المتدربون إلى الشعور بالثقة والبيئة الآمنة بحيث يمكنهم التعبير عن أنفسهم دون أن يتم بناء أحكام مسبقة عنهم حيث يتم احترام القيم الأساسية (مثل التنوع واللاعنف). في هذه الجلسة عادة ما تكون اللحظة التي يتم فيها وضع قواعد التعايش (أو التعهد بالعمل الجماعي أو مبادئ العمل). يحدد المتدربون التوجهات والمبادئ التي سيعملون بها سوياً طيلة البرنامج.

2. المشاركة، التعلم، النسيان:

بمجرد أن يتفق المتدربون على كيفية العمل معاً، يمكنك البدء ببعض الأنشطة التي تزداد تدريجياً في الصعوبة والحساسية، قد تحتاج للبدء بالمفاهيم الأساسية وتبادل الخبرات، تقديم المعارف أو المهارات الجديدة قد يتم بطريقة بناء من جلسة إلى أخرى، بينما أنت تقوم بالانتقال بالمتدربين من التحليل والتأمل إلى تجسيد معرفة جديدة أو نسيان معرفة قديمة وأخيراً إلى إنشاء فهم وأرضية مشتركة، بالنسبة للطرق، يمكنك الرجوع إلى الجزء السابق حول «الطرق»، في الجزء 4، نقدم لك أيضاً نماذج مخططات محددة للجلسة (راجع الجزء 4 صفحة)،



إرشادات: إذا كان البرنامج 7 أيام أو أكثر، فقد تحتاج لإضافة فترة فراغ أو استراحة بعد الظهر للمشاركين لتجديد النشاط أو عدم التواصل معهم أو زيارة المناطق المحيطة، هذا مهم بشكل خاص للمشاركين الذين يسافرون لأول مرة إلى هذا المكان لأن البرنامج قد لا يتيح لحظات فراغ أخرى، بالإضافة إلى ذلك، يمكنك أيضاً اقتراح بعض المواقع السياحية أو تنظيم زيارة بصحبة مرشد إلى موقع معين، إنهاء جلسات اليوم غير الرسمية.

في تجاربنا في الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام، نحن نضيف بالعادة بعض الجلسات الغير منظمة في نهاية كل يوم حيث يمكن للمشاركين الاسترخاء والاستمرار في التعرف على بعضهم البعض من نواحي مختلفة، الجلسات الأكثر شيوعاً التي خططنا لها هي:

- معرض المنظمات/ بناء الشبكات: يوفر للمشاركين فرصة لعرض أعمال منظماتهم، يمكنك أن تطلب منهم إحضار مواد أو صناعة مونتاج أو إعداد بعض المنصات/الأكشاك حيث يمكن للمشاركين زيارتها بحرية، على غرار السوق؛
- يوم متعدد الثقافات: يمكن أن يكون هذا إثراءً وبالأخص اذا كان المشاركون لديك من خلفيات ثقافية مختلفة؛ يمكنك أن تطلب منهم أن يمثلوا ثقافتهم من خلال وسائل تفاعلية مختلفة (طعام، موسيقى، أزياء تقليدية... إلخ)؛
- يوم الوداع: قم بتنظيم وقتاً لطيفاً في اليوم الأخير حيث يمكن للمشاركين الاستمتاع بجلسة غير رسمية ليقولوا وداعاً ومن المحتمل لإظهار مواهبهم الخفية.

إرشادات: هذه الأنشطة يمكن القيام بها وتنظيمها بواسطة المشاركين أنفسهم؛ احرص على قيامك بالتشجيع على الاندماج واحترام التنوع، يمكنك أيضاً الاحتفاظ بأحد الأيام فارغاً بدون دروس ليحددوا ما يجب عليهم فعله، الخيارات الأخرى قد تكون: يوم لعرض فيلم، عرض مواهب، مسرح..... إلخ.



إرشادات: هذه الأنشطة يمكن القيام بها وتنظيمها بواسطة المشاركين أنفسهم؛ احرص على قيامك بالتشجيع على الاندماج واحترام التنوع، يمكنك أيضاً الاحتفاظ بأحد الأيام فارغاً بدون دروس ليحددوا ما يجب عليهم فعله، الخيارات الأخرى قد تكون: يوم لعرض فيلم، عرض مواهب، مسرح..... إلخ.

3. انعكاسات

من تجربتنا، في البرامج التي تزيد عن يوم واحد، نحن نخصص جلسة لمدة يوم للمشاركين للتعبير عن أنفسهم بطريقة بناءة واقتراح التحسينات والتغييرات في البرنامج (يرجى الرجوع إلى جزء المتابعة والتقييم في الصفحة

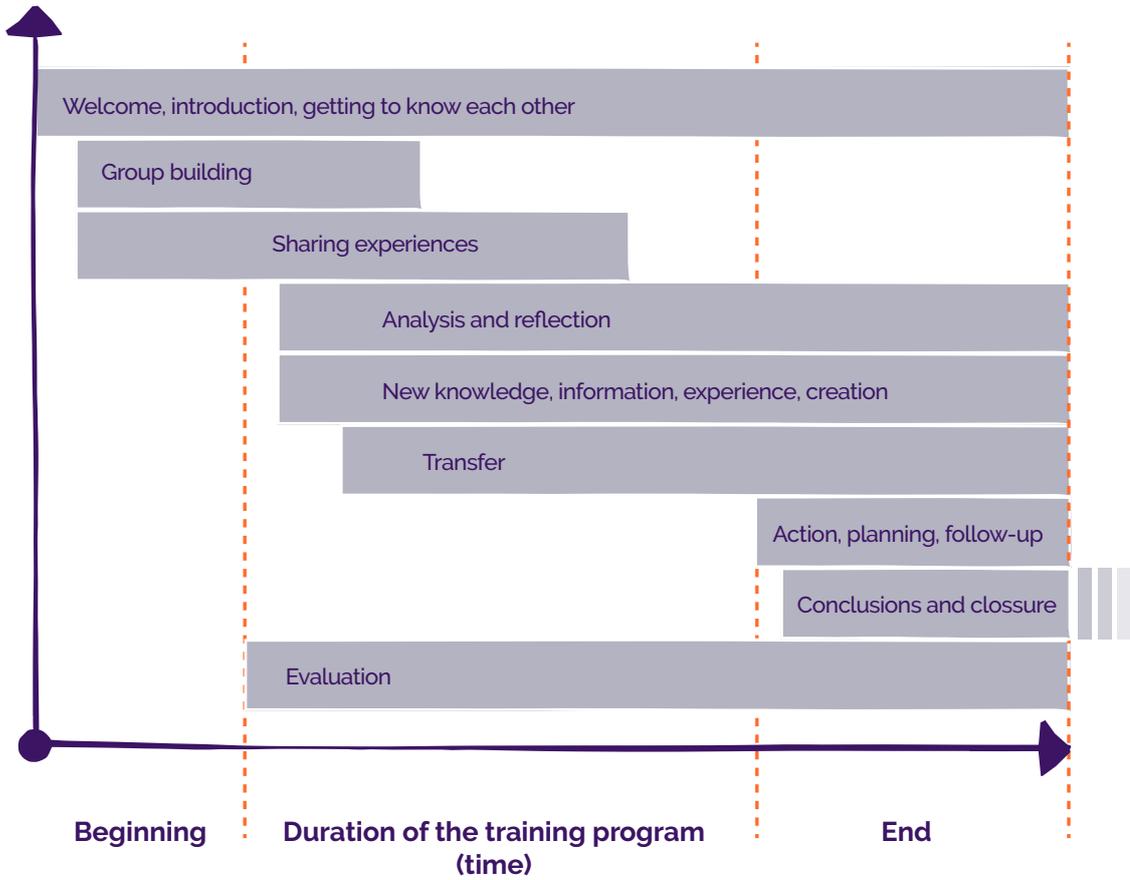
إرشادات: إذا طلبت من المشاركون تقديم الردود التقييمية أثناء البرنامج بهدف اعطاء الملاحظات يومياً للقدرة على تحسين بعض الجلسات وتعديلها بناءً على ذلك، وسيتعين عليك ضمان الانفتاح والتجاوب مع الردود التي تقدم لك، ما مدى إحباط المشاركون في تقديم تعليقات لا يتم النظر فيها فعلياً؟ هذا لا يعني أنك ستكون قادراً على معالجة كل جزء من التعليقات أو انه يجب عليك تغيير البرنامج بالكامل؛ ثق بمنهجيتك والأهم من ذلك أن تبقي أي تغييرات في إطار عملك وأهدافك الرئيسية،



4. التخطيط للمتابعة والتقييم النهائي

قبل نهاية البرنامج، نحن نخصص عادةً جلسة واحدة على الأقل للتخطيط والمتابعة، لأننا نأمل أن يكون هذا النشاط هو الخطوة الأولى للمتدربين لمتابعة تنفيذ ومضاعفة الدروس المستفادة من البرنامج، هذه هي لحظة اختتام البرنامج والإغلاق.

التقييم: من الضروري أن ينتهي كل برنامج بتقييم رسمي وغير رسمي حيث تقوم بالتقييم إلى مدى تم تحقيق أهداف التعلم وتعزيز الكفاءات. كما يُعد هذا أيضاً فرصة للمشاركين للتعبير عن أنفسهم فيما يتعلق بالبرنامج بأكمله؛ حول المحتوى والمنهجية وارتباط الطرق المستخدمة في التدريب بالموضوع والخدمات اللوجستية، إلخ.



تطور مجموعة المتدربين:

كن على دراية بديناميكية/ فعالية المتدربين: فبينما البرنامج يسير بتسلسل معين، فإن مجموعة المشاركين لديك في تطور مستمر، وفقاً لبروس توكمان (1965) هذا التطور يمر بمراحل مختلفة:

1. **التشكيل:** لم يشعر المشاركون بالارتياح فيما بينهم بعد، ولا زالوا يتعرفون على بعضهم البعض ويقيمون كيفية العمل مع بعضهم البعض؛
2. **العصف:** يشعر المشاركون بالارتياح أكثر ويصبح لديهم فهم أفضل للبرنامج والمنهجيات، فيبدأون في التعبير عن آرائهم ومعتقداتهم بشدة وقد ينشأ النزاع؛
3. **وضع القواعد:** في هذه المرحلة، يكون المتدربون أكثر وضوحاً فيما يتعلق بشعورهم تجاه بعضهم البعض وكذلك حول كيفية العمل معاً، يبدأون في تطوير قواعدهم و ديناميكياتهم و «مبادئهم»؛
4. **الأداء:** يصبح المشاركون أكثر ارتياحاً فيما بينهم و يكونون قد أنشأوا قواعدهم الخاصة بشأن كيفية العمل معاً، والتي يبدأون في تنفيذها في هذه المرحلة، هذا هو وقت العمل؛
5. **فض الاجتماع:** هذه هي اللحظة التي ينفصل فيها المشاركون عن بعضهم لأن أهدافهم قد تم تليبيتها، عادة ما تكون في نهاية التدريب ولحظة التفكير في الخطوات التالية للمضي قدماً.

الصيغة:

ستحتاج إلى تحديد صيغة البرنامج، السؤال الأول: هل هو عبر الإنترنت أم في موقع؟ أو مزيج؟ تعمل الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام مؤخراً على التدريبات في الموقع التي تشمل على محتوى عبر الإنترنت، حيث يتم في معظم الأحيان إجراء الجزء التحضيري من التدريب عبر الإنترنت، مثل مراجعة المفاهيم الأساسية المتعلقة بالإنترنت والتعرف على بعضنا البعض.... الخ.

السؤال الثاني الذي ينبغي التفكير فيه حول البرنامج هو: هل البرنامج يتضمن الإقامة (السكن) أم لا، نقدم هنا استعراضاً للخيارات مع بعض المزايا والعيوب (ليست شاملة ولكنها تستند على تجربتنا):

الصيغة	المزايا	العيوب
في موقع	لا شيء يضاهي الاتصال البشري! يمكنك الفهم بشكل أفضل لديناميكية المتدربين، الاختلاط معهم، الدردشة مع المشاركين بشكل غير رسمي في الاستراحات والاقتراب من بعضكم البعض بشكل أكبر.	لا يستطيع كل المشاركون تحمل تكاليف الحضور إلى البرنامج في الموقع: الميزانية، الأمن، التصريح، التأشيرة، متطلبات الدخول.... الخ.
(في موقع) مع الإقامة	يعمل على بناء روابط قوية بين المتدربين لأنهم يقضون 24 ساعة سوياً. يوفر الوقت وأسهل لوجستياً.	تحتاج ميزانية لذلك. يتطلب التفرغ بشكل تام لأنك ستحتاج لقضاء 24 مع المتدربين. هذا يعتمد على الوضع، لأنك قد تحتاج لتقييم الظروف الأمنية: وهل هو آمن لبقاء المشاركين ليلاً؟
في موقع بدون إقامة	خيار جيد إذا كانت ميزانيتك محدودة. يمكن أن توفر فرصة للمشاركة في سياقات معينة للجماعات الأقل تمكيناً بشكل تقليدي كالنساء اللاتي قد يكنن غير قادرات على البقاء ليلاً.	قد يخل بتسلسل البرنامج، وخاصة إذا كان المشاركون لا يغادرون جميعاً في نهاية اليوم.
عبر الإنترنت	مفتوح للمشاركين الغير قادرين على الحضور أو السفر بسبب (متطلبات التأشيرة، القدوم من مناطق صعبة الوصول، أو لوجود ميزانية محدودة). يمكن الحصول على عدد أكبر من المشاركين وإعطاء المزيد من الشباب فرصة للمشاركة. قد يكن هذا هو الخيار الوحيد في الظروف الصعبة بسبب المخاوف الأمنية مثلاً (قد لا يسمح للشباب بالسفر إلى موقع التدريب... الخ).	سيكون مقتصرًا على الشباب الذين لديهم إمكانية الوصول إلى الإنترنت ويملكون مهارات استخدام الكمبيوتر (فقد يستثنى أولئك الغير قادرين). يفتقد الاتصال البشري. ينبغي أن يكون المشاركون قادرين على العمل باستقلالية، وستكون المتابعة محدودة بشكل أكبر مما هي في التدريب في موقع.

بالإضافة إلى ذلك، سوف تحتاج إلى النظر في:

- **عدد الأيام:** يمكن أن يكن لديك ورشة عمل ليوم واحد من 1 إلى 4 جلسات أو تدريبات/برامج أو أيام مضاعفة بما يصل إلى 5 جلسات في اليوم الواحد، بالطبع، قد يعتمد هذا على الميزانية التي تملكها وعلى مدى توفر المتدربين، أثناء تقييم الاحتياجات، يوصى أيضاً بالسؤال عن الجوانب العملية للبرنامج: متى يمكن أن يحضر الشباب؟ قد تحتاج للتنفيذ بعد انتهاء الدراسة في المدرسة/الجامعة، خلال العطل أو غطّل نهاية الأسبوع، كم يوماً؟، و بناءً على أهدافك، ستحدد صيغة أقصر أو أطول للبرنامج، الأهم من ذلك، أن يلي احتياجات المتدربين و يحقق الهدف، و وفقاً لتجربة الشبكة المتحدة للشباب بناة السلام، فإننا عادة ما نقوم بتنظيم دورات تدريبية لمدة 7 أيام كاملة (باستثناء أيام السفر).
- **مدة الجلسات:** من خلال خبرتنا، نحن عادةً ما نقترح أن تكون الجلسات ما بين 1 ساعة إلى 1:30 ساعة ونصف، إذا استمرت الجلسات لفترة أطول، فقد يكون من الصعب على المشاركين التركيز، و جلسات أقصر تعني أنه سيكون من الصعب عليك الاستكشاف بعمق، إذا كان البرنامج أطول من يوم واحد، نقترح أن تبدأ كل صباح بنظرة عامة حول ما سيحدث طوال ذلك اليوم، من الجيد أيضاً إنهاء اليوم ببعض الانعكاسات/الردود التقييمية حيث يساعدك هذا على فهم التحسن لدى المشاركين و أنجاز الأهداف التعليمية التي حددتها، أيضاً، إذا طلبت ملاحظات تقييمية يومية حول العناصر التي يمكن تحسينها، تأكد من أخذها في الاعتبار بالفعل واتخاذ الإجراءات اللازمة لتكييفها مع البرنامج، هناك اقتراح بأن تبدأ اليوم التالي من خلال مشاركة تعليقاتهم التقييمية من اليوم السابق وتعكس كيف قمت بدمجها وتجسيدها أم لا، كن صادقا! إذا لم تتمكن من تلبية أو تناول بعض طلباتهم، فهذا أيضاً جيد تماماً ولكن على الأقل تأكد من توضيح ذلك للمتدربين، لأن هذا يساهم أيضاً في بناء الثقة بينك وبين المشاركين، أخيراً، فيما يتعلق بالاستراحات، نحن نقترح القيام باستراحة واحدة على الأقل لتناول القهوة/ الشاي في الصباح لمدة (15-30 دقيقة) واستراحتين في فترة ما بعد الظهر، وفقاً لعدد المتدربين،
- **عدد المشاركين/المتدربين:** عليك أن تقرر عدد المتدربين، من خلال تجربتنا في الشبكة المتحدة للشباب بناة السلام، في معظم الدورات التدريبية يتراوح المشاركين ما بين 20 إلى 24 مشاركاً في التدريبات في الموقع (يمكن أن يصل إلى 70 في التدريبات عبر الإنترنت) لأنه يبدو عدداً مناسباً للتعامل مع القدرة الحركية (الديناميكية)، وجعل التدريب تشاركي مرتكز على منهجية التعليم غير الرسمي، ومع ذلك، يمكن أن يختلف العدد.

3.2 الاستعدادات العملية قبل بدء البرنامج

دعوة للمشاركة:

هذا وقت تحديد المشاركين! اعتماداً على كيفية فتح تقديم الطلبات بشكل واسع للمشاركة في النشاط وكيفية اختيار المشاركين، فقد يؤثر هذا على النشاط بأكمله وعلى ديناميكية المشاركين، عند إعداد الدعوة للمشاركين، قم بتضمين بعض المعلومات عن خلفية البرنامج (ما الذي دعاك إلى تنظيم هذا)، الأهداف والمعايير التي يجب تطابقها، ثم قدم استمارة التقديم لأجل البرنامج (قد يكن لديك أسئلة حول الخبرات والدافع/النية في معظم الأوقات)، ستجد مثال هنا وكذلك مثال لاستمارة تقديم فعلية **application form**.

هناك بعض الخيارات المحدودة:

- **الدعوة المفتوحة:** تتمتع الدعوة المفتوحة بميزة الشفافية وسهولة الوصول لأي شخص على دراية بالدعوة ويتوافق مع المعايير، بالطبع، هذا يعني أنك بحاجة إلى أن تكون على دراية بالأماكن التي ستكون فيها دعوتك مرئية: هل سيكون في منصات الانترنت؟ أي منها؟ من يستطيع الوصول إليها؟ بأي لغة ستكتب الدعوة؟ هل هي متوفرة بشكل استمارات مطبوعة؟ هل يمكن للشباب التقديم من خلال وسائل أخرى (من خلال فيديو تحفيزي على سبيل المثال، فمن الممكن ألا يتمتع الجميع بنفس المستوى من التعليم وفقاً للسياق الذي تعمل فيه).

- **دعوة شبه مفتوحة:** قد يكون ذلك مفيداً إذا كنت تعمل مع جماعة معينة أو تنظيم معين وجعلت الدعوة مفتوحة فقط للشباب من تلك الجماعة/التنظيم، بالطبع، هذا يعني أنه لن يكون لديك أشخاص من «خارج» تلك الجماعة ولكن قد تحتاج إلى الاختيار من هؤلاء، الأشخاص الذين لديهم اهتمام أو دافع أكبر.
- **دعوة مغلقة/بدون دعوة:** يتم تحديد المتدربين سلفاً وتعرف منذ البداية المشاركين الذين ستعمل معهم، في هذه الحالة، قد تحتاج إلى القيام بتقييم لاحتياجات هذه الفئة.
- **الاختيار:** من المهم أن تعكس الدعوة معايير الاختيار بحيث يكون الأمر شفاف للجميع بما يتعلق بأسس الاختيار، يختار البعض أن يعكسوا معدل كل سؤال، لتحديد معايير الاختيار أو/أي الجماعات يتم منحها الأولوية، الأهم من ذلك، أو على الأقل ما نشعر به، هو أن تكون صادقاً ومنفتحاً، معايير الاختيار الأكثر شيوعاً والتي نستخدمها هي: الخبرة، الدافع الشخصي للمشارك والمحتوى وكذلك النوع (ذكر، أنثى) والموقع الجغرافي لضمان مجموعة متوازنة ومتنوعة.

إرشادات: إذا قمت باختيار بعض المشاركين استناداً على اهتمامات أو روابط شخصية، أو إذا قمت ببعض الاستثناءات، فكن مستعداً للنقد وليتم مجاهرتك من قبل المشاركين في مرحلة ما حول هذا، لأن من المحتمل جداً أن يكتشف المشاركون أن بعض الأشخاص قد تم معاملتهم بطريقة مختلفة، وسوف يؤثر بشكل مباشر على الثقة والقيم في التدريب.



دليل المعلومات:

من الممارسات الجيدة أن توفر المعلومات مسبقاً للمشاركين من أجل التحضير للبرنامج الذي سيشاركون فيه، أحد الخيارات هو إرسال بعض المهام المسبقة إليهم والتي يمكن إجراؤها عبر الإنترنت، أو بشكل بديل، يمكنك ببساطة مشاركة بعض الوثائق المرجعية التي تشجعهم على قراءتها قبل الانضمام إلى التدريب، بالطبع، لا يمكنك أن تضمن أنهم سيقروا أو يحضرون بالفعل، ولكن على الأقل بعض منهم سوف يقرأ وهذا يساعد في بدء البرنامج على أرضية مشتركة.

من خلال تجربتنا، نحن نعتقد أن من الضروري على الأقل تزويد المشاركين بدليل معلومات يحتوي على المعلومات الأساسية حول البرنامج: المكان واللوجستيات والبرنامج والأهداف والمنهجية المستخدمة والمعلومات حول المدرب أو المدربين والمواد التي يجب عليهم إحضارها أو حتى حول إجراءات السداد (إذا كانت تنطبق على البرنامج الخاص بك).

ستجد [here](#) هنا،

الاعتبارات اللوجستية:

الموقع: يمكن أن يكون لاختيار الموقع تأثير كبير على كيفية سير البرنامج، لذلك نقترح عليك ألا تقلل من شأن هذا الجزء، العناصر الرئيسية التي نقترح عليك مراعاتها قبل اختيار المكان:

- **إمكانية الوصول:** هل يمكن للمشاركين الوصول إليه بسهولة، بما في ذلك المشاركون الذين يتمتعون بقدرات مختلفة؟
- **المساحات والمناطق المحيطة به:** ما المساحة التي يمكنك استخدامها؟، هل لديك مساحات خارجية يمكنك استخدامها؟، هل يمكنك تقسيم المتدربين إلى مجموعات باستخدام مسافات مختلفة إذا لزم الأمر؟، هل المكان محاط ببيئة صاخبة يمكن أن تؤثر على التدريب؟ هل هي مساحة عامة يدخل إليها الناس ويخرجون منها ويمكنهم صرف انتباه المتدربين بسهولة؟ هل لديك ضوء طبيعي (في مكان مظلم أو ضوء اصطناعي فقط قد يتعب المشاركون بسرعة كبيرة)؟
- **غرفة التدريب:** هل تتوافق غرفة التدريب مع البرنامج والمنهجية وعدد المتدربين؟ هل يمكنك تحريك الكراسي أو الطاولات؟
- **المعدات:** هل يوجد في الموقع معدات الصوت/الإضاءة التي قد تحتاجها؟، إذا لم يكن الأمر كذلك، يمكنك بالطبع دائماً إحضارها بنفسك ولكن تأكد من وضعها في قائمة المهام.



(Photo © Francis Nii Obodai Provencal (Abuja, Nigeria 2016)

- **الطعام:** هل يوفر المكان الطعام أو هل تحتاج إلى شراءه من مكان آخر (وفي هذه الحالة، من سيكون المسؤول عن ذلك)؟، هل يوفر الموقع أطعمة نباتية أو أطعمة حلال؟، لا تنسى أن تسأل المشاركين عن تفضيلاتهم الغذائية أو حساسيتهم/عدم التهاون مع الأطعمة المحرمة مثلاً.
- **السلامة:** هل المكان آمن لذهاب للمشاركين؟، هل هي مساحة مرتبطة أو خاضعة لسيطرة قوة أمنية (هل هي على سبيل المثال خاضعة لسيطرة الجيش أو الشرطة) أو جماعة دينية/عرقية معينة يمكن أن تجعل بعض الناس لا يرغبون في المشاركة؟.
- **المواد:** لا تنس شراء أو استعارة أو جمع المواد اللازمة للبرنامج!، يجب أن يكن ذلك متمشياً مع تطور مخطط الجلسات الذي يشير إلى المواد المطلوبة لكل جلسة، المواد الأساسية التي نحتاجها عادة في التدريب هي: أقلام التخطيط، أوراق فليب تشارت، أوراق A4، أوراق ملونة، المقصات، غراء، لاصق، دفاتر الملاحظات، أفلام، ملصقات، بطاقات الاستذكار.... إلخ، لا تنس طباعة البرنامج، نماذج التقييم، نماذج التقييم القبلي والبعدي والشهادات، في حال كنت لا تستخدم النماذج عبر الانترنت!.

اللغة:

من المؤكد أن اللغة التي ستقدم بها البرنامج تحدث فارقاً لمن لديه القدرة على حضور النشاط، إذا كنت تجري برنامجاً دولياً، يمكنك اختيار اللغة الإنجليزية بشكل افتراضي، ولكن تذكر أنها قد لا تكون اللغة الأم لمعظم المشاركين، هذا قد لا يؤثر فقط على الطريقة التي سيعبرون بها عن أنفسهم ولكن أيضاً على مدى ثقتهم في التفاعل.

إرشادات: إذا لم تكن الإنجليزية هي لغتك الأم، فإن إحدى الطرق السهلة لكسر الجليد هي أن تخبر المشاركين أنك لا تتحدث اللغة الإنجليزية بشكل جيد جداً، ولكنك تحاول قصار جهديك وتشجع المتدربين على فعل الشيء نفسه.



أثناء تقييم الاحتياجات، أو على الأقل أثناء عملية الاختيار، لا بد ان تكون اخذت بالاعتبار عامل اللغة، وبالتالي أعددت البرنامج وفقاً لذلك، ومن المهم أن يكون تصميم البرنامج وطرقه ومناهجه متنوعة أيضاً بحيث يسمح للمتدربين بالمشاركة في صيغ مختلفة.

الترجمة:

- إذا كنت تتواصل بلغة أجنبية وتحتاج إلى ترجمة أثناء البرنامج، فسيطلب ذلك إلى بعض التحضير مسبقاً
1. أولاً، يجب أن تكون حساساً للمحيط حولك فربما يُنظر إليك أنك شخص غريب قادم «لِيُدْرَس» وكما لو أنه لا يمكن لأحد في محيطهم القيام بذلك، في هذه الحالة، قد تحتاج أولاً لتقييم ما إذا كان هناك مدرب محلي يمكنه قيادة البرنامج ويمكنك أن تتواجد هناك كدعم، قد يدعم ذلك الملكية ولكنك بالطبع لن تقود البرنامج وستكون أقل تحكماً فيما يجري في غرفة التدريب.
 2. إذا احتجت لخيار الحصول على مترجم، فقد تحتاج لمقابلة المترجم قبل يوم أو يومين للتحقق من المصطلحات، على سبيل المثال، في بعض اللغات يتم ترجمة النزاع والعنف إلى نفس الكلمة، من المهم أن تكون مدرك لذلك حتى تتمكن من الإعداد وفقاً لذلك، حاول أيضاً أن تتعلم بعض الكلمات باللغة المحلية لإذابة الجليد مع المتدربين، والأهم من ذلك أن تتأكد من فهمك لسياق المكان الذي تقدم فيه التدريب، مهم! إذا كانت لديك ترجمة، يجب أن تضع في اعتبارك الوقت الذي تستغرقه وعادةً ما يكون ضعف الوقت فستحتاج إلى حساب ذلك وعكسه في مخططات الجلسات، اختر أيضاً أنشطة أكثر بساطة وتأكد من إعطاء المترجم نسخة من الأنشطة التي ستنفذها، أيضاً، حاول الحصول على مترجم مطلع على المصطلحات والمفاهيم، فسوف يساعد كثيراً على تسهيل العملية والتأكد أن كل الأشياء مفهومة جيداً.
 3. أخيراً، لا تنسَ أن اللغات ليست اللغات المنطوقة فقط، بل لديك أيضاً لغة الإشارة، إذا كان لديك مشاركون يتحدثون بلغة الإشارة، فقد تحتاج إلى ضمان التفسير المناسب لهم وكذلك المنهجية المناسبة بحيث يشعرون بأنهم مشمولون.

النموذج: كما ترى، هناك العديد من الأشياء التي يجب وضعها في الاعتبار حيث نحتاج إلى الاستعداد والمتابعة بشكل صحيح، يمكنك إنشاء قائمة المهام الخاصة بك، أو يمكنك استخدام هذا النموذج للإعداد [preparation form template](#).



4.2 تنفيذ البرنامج

فريق التدريب:

- في معظم البرامج التي نقدمها، ليس نحن المدربون وحدنا من يقوم بتطوير البرنامج وتنفيذه، ولكن عادة ما يدعمنا فريق، من هم أولئك الأشخاص وما هي الأدوار المختلفة لكل منهم؟
- **التنسيق:** عادة ما يكون هناك شخص هو المنسق العام ليس للنشاط التعليمي فقط وإنما أيضاً للمشروع الذي يندرج تحته هذا النشاط: يشرف على العملية برمتها من تطوير المشروع، بما في ذلك الميزانية والشؤون المالية إلى المتابعة والتقييم.
 - **اللوجستيات:** قد يكون لديك شخص أو أكثر من منظماتك أو المنظمة المضيفة أو من خارج المنظمة مسؤول عن الأمور اللوجستية: بدءاً من اختيار المشاركين من مكان معين والتأكد من وصولهم إلى الموقع، إلى ضمان تنسيق وجبات الطعام، إلى كونه مسؤولاً عن توفير المواد... إلخ، وقد يكون هذا الشخص مسؤولاً عن شراء/إعداد المواد اللازمة للبرنامج وهذا مهم جداً.
 - **المدرّب (المدرّبون):** بحسب طول البرنامج وعدد المتدربين، قد تحتاج إلى أكثر من مدرب واحد - وهذا موصى به و بشدة عندما يكون عدد المتدربين أكثر من 15 مشاركاً، سيكون من المهم جداً عندئذٍ أن تقوم بالإعداد وبعناية للتصميم والتسلسل و مخطط الجلسات معاً، وأن تكون واضحاً فيما يتعلق بأدوار و مسؤوليات كل واحد منهم والتعرف على بعضكم البعض (لا سيما فيما يتعلق بنقاط القوة و نقاط الضعف عند تقديم البرامج) في وقت مبكر.
 - **أشخاص من مصدر خارجي:** قد ترغب في جلسات معينة في دعوة بعض الأشخاص الخارجيين الذين



لديهم خبرات أو خبرة معينة لمشاركتها مع المتدربين ولا تستطيع تزويدهم بها أنت كمدرّب، يمكن القيام بذلك عن طريق دعوة مصور محترف يمكنه إظهار كيفية استخدام الصور ووسائل الإعلام لإنشاء سرد بديل، أو سياسي يعمل في قضايا الأمن على المستوى المحلي أو الوطني، أو ممثل عن منظمة يقودها الشباب يشاركون عملهم بمستوى أساسي، عادة ما يكون ذلك مفيداً للمشاركين أن يحصلوا على منظورات جديدة أو يناقشوا بعض الأسئلة الفنية مع خبير معين، ومع ذلك، تذكر أنك كمدرّب أنت مسؤول عن عملية التعلم للمتدربين لديك وبحاجة أن تكون حاضراً خلال تلك الجلسات لكي تكون على دراية بالديناميكيات والاهتمامات و تعكس ذلك في جلسات أخرى أو أثناء لحظات الردود التقييمية

إرشادات: تأكد من توازن وتنوع فريقك من حيث النوع (ذكر، أنثى)، والمناطق الجغرافية، والعرق، والأديان، والثقافات، الخ، يمكنك فقط أن تكون الشخص المثالي للمتدربين!، على وجه الخصوص، عادة ما نقدم دورات تدريبية يتم تسيرها بشكل مشترك، ونحن نوصي بشدة بإنشاء فريق مدربين متوازن من ناحية النوع (ذكور، أناث)، بالإضافة إلى ذلك، إذا كنت تقوم بتنظيم نشاط تعليمي عالمي بفريق ومدربين متعددي الثقافات، يشمل على الأقل مدرب محلي واحد، فلا بد أن يكون على دراية بالسياق المحلي والنزاعات المحتملة.



الفرق بين المُيسر والمدرّب:

المدرّب هو الشخص الذي يسعى إلى تزويد ومشاطرة سلسلة من الكفاءات مع المشاركين من خلال مدخلات ومنهجية تجريبية وتشاركية، بناءً على برنامج تدريبي ذو أهداف تعليمية واضحة، من ناحية أخرى، لا يهدف المُيسر أن يقود عملية اكتساب المهارات وتحديد المعرفة، ولكن بالمقابل يهدف إلى تيسير العملية، بالطبع قد يكون هناك بعض التعلم، لكن هذا ليس هو الهدف الرئيسي، أنها بالأحرى لضمان مساحة تدعم عملية (بناء الشبكة، تطوير المبادرات، في ندوة... إلخ).

لقد أنهيت الجزء 2، قم بمراجعة أو استكشاف جميع العناصر الرئيسية التي تشكل التدريب، من التصميم إلى التنفيذ، سننتقل الآن إلى فهم كيفية إدارة المجموعة والأهم القيم والمواقف الرئيسية والتي نأمل أن تحملها كمدرّب في بناء السلام.



الجزء 3

مبادئ وقيم التدريب في بناء السلام

مرحبا بك في الجزء 3 ! في هذا الجزء، نقدم أولاً بعض المبادئ الأساسية التي وجدناها على مر السنين أكثر من جوهرية بالنسبة للمدرب الذي يعمل في بناء السلام، لا يكفي أن تعرف النظريات والمفاهيم وأن تكون قادراً على تصميم وتنفيذ التدريب بنجاح، كيف تقدم التدريب، مواقفك وسلوكياتك بحاجة لتعاقب السلام، هذا هو ما سيتم استكشافه في هذا الجزء، في النهاية، سنحلل أيضاً ما يجب فعله عندما تحدث بعض المواقف الحساسة بين المتدربين وكيفية التعامل مع بعض هذه الديناميكيات.

القيم الأساسية لبناء السلام أثناء التدريب:

- كن حساساً للوضع/السياق والمتدربين: خصوصاً إذا كنت قادماً من واقع أو سياق أو خلفية مختلفة عن المتدربين، فمن الأهمية بمكان أن تكون مدركاً وحساساً للسياق الذي أنت على وشك القيام بالتدخل فيه: ما هي التوترات الحالية؟ كيف يتم ملاحظتي (كشخص غريب)؟ ما هي القضايا الحساسة التي يجب أن تكن مدركاً لها؟.

- **التواصل بدون عنف:** ضع مهاراتك في التواصل دون عنف (NVC) حيز التطبيق، تحدث من رسائل «أنا»، لا تأخذ أي تعليق بشكل، تعرف على احتياجات المتدربين، وتجاوز المواقف والمصالح، اشعر بالتعاطف تجاه المتدربين، واشعر بالإنسانية في كل واحد من المشاركين.
- **كن يقظاً وحاضراً:** كن حاضراً في غرفة التدريب 100 %، واشعر بما يحدث للمتدربين وكن حاضراً معهم ولأجلهم، لا يهم ما إذا كنت في جلسة تدريبية أم لا، أو إذا كان المتدربون منخرطون في نقاشات بمجموعات فرعية أو مصغرة: اشعر بقوة الوجود معهم هناك، هذا سيصنع فارق كبير بالنسبة للمتدربين أن يشعروا أنك حاضراً تماماً معهم، كما أن ذلك سيضرب مثلاً لهم على التصرف بالمثل.
- **الاستماع بتركيز:** الاستماع من القلب، قد يبدو ذلك مملاً، ولكن إذا كنت تقدم برنامجاً حول السلام والنزاع، فهذه مواضيع حساسة وقد يكن لديك مشاركين ربما كانوا ضحايا أو مرتكبو عنف (أو كليهما) وقد يكن من الصعب المشاركة أو الانفتاح في أشياء محددة، ولكن أنت بحاجة لتكون مستعداً لذلك.
- **كن عاطفياً:** لا تحكم على المتدربين أو المشاركين، اعني بهم، و بينما لا ينبغي عليك معاملتهم الأطفال، ولكن في ظروف معينة، قد يكن هذا هو المكان الآمن الوحيد الذي يشعرون فيه بالراحة لمشاركة المعلومات الحميمة، لذا تأكد من إنشاء بيئة محبة ورعاية و عاطفة.
- **ثق بالعملية و المتدربين:** بينما أنت مسؤولاً عن الإعداد وتقديم أفضل ما لديك، فأن ما يحدث في غرفة التدريب هو مسؤولية مشتركة بينك وبين المتدربين، وكذلك عوامل خارجية أخرى: كن منفتحاً على أي شيء يأتي بشكل غير متوقع وكن مرناً لمرافقة المتدربين في الوقت للحظة المناسبة، ثق في الإطار الذي وضعتة للمكان بقدر ما تثق بالعملية والمتدربين.
- **حافظ على التوازن الصحيح:** كما تثق بالمتدربين، كن منفتحاً لملاحظاتهم التقييمية، تأكد من إيجاد التوازن الصحيح في الثقة في البرنامج وتكن مدركاً لإدارة الوقت واحتياجات المتدربين جميعاً، قد يحتاج بعض المشاركين إلى مزيد من الوقت لمشاركة عواطفهم أو توفير المدخلات، ولكن قد يشعر البعض الآخر بالحاجة إلى الانتقال إلى الجلسة التالية: اعثر على التوازن الصحيح.
- **كُن متعدد الانحياز:** تأكد من تشجيع جميع الآراء في الغرفة وتجنب اتخاذ رأيك كزمام لإدارة النقاش أو أن يصبح الحقيقة الوحيدة.
- **قدم ردود بناءة:** تذكر ذلك كلما قدمت الردود أو التعليقات، يجب أن تشير بوضوح حول ماذا الردود التي تقدمها (تمرين، سؤال، توجه، نزعة) ويجب أن تقدم بديلاً لما يمكن القيام به بدلاً من ذلك، اجعل تعليقاتك محددة وتأكد من عدم جعلها شخصية أبداً.
- **كن متواضعاً:** أثناء الجلسات وبصفة خاصة عند الاستخلاص، تذكر أنك لست في وضع يعني تعرف كل شيء أو امتلاك الحقيقة بين يديك، لذلك أبق متواضعاً.
- **لا تحكم في الوقت الذي لا تزال تدافع فيه بقوة عن مبادئ السلام وعدم العنف:** في بعض الأحيان قد يعارض المشاركون مبادئ عدم العنف ويجادلون ويتحججون بأن العنف قد يستخدم في بعض الحالات: حافظ على ثباتك في نشر مبادئ عدم العنف ومعارضة تلك الأفكار مع المتدربين.
- **كن صادقاً:** لا تكذب على المتدربين: إذا كنت لا تعرف شيئاً ما، قل ذلك فقط، لا يفترض عليك أن تعرف كل شيء، كما ذكرنا سابقاً، هذا البرنامج عبارة عن مساحة للتعلم المشترك ولست مؤهل لتعرف كل التفاصيل أو كل الإجابات، يقع على عاتقك مسؤولية التحضير بأفضل ما يمكن وأن تكون أميناً مع المتدربين.
- **اقبل الأخطاء:** إذا ارتكبت خطأ، فهذا ليس بالأمر الهائل، عليك الاعتراف بهذا، وشارك هذا مع المتدربين وواصل التقدم!
- **عزز الاستدامة:** فكر في كمية الورق التي نستخدمها أثناء التدريب، كن واعياً لهذا وحاول أن تكون صديقاً للبيئة: (من عدم رمي قوارير المياه البلاستيكية إلى الوعي باستخدام الموارد).
- **لا تخف أن تكون عرضة للنقد أو التحليل:** يقدر المشاركون عادةً قدرتك على مشاركة تجربتك الشخصية والمهنية، قد يضعك هذا في موضع النقد لأن هذا يعني أيضاً مشاركة الأخطاء أو اللحظات الصعبة أو الحساسية التي عشتها مثلاً في حالة نزاع، ومع ذلك، عادة ما يكون هذا امر مرحباً به بشكل كبير و يساعد على تعزيز الارتباط مع المتدربين، ولكن تأكد من استخدام هذا بتوازن صحيح (معتدل) ولا تصبح أنت مركز للاهتمام الوحيد.

تُعد كل هذه المواقف والقيم ضرورية في أي وقت أثناء الإلقاء، لكننا نجد أنها مهمة بشكل خاص عند تقديم الردود التقييمية للمشاركين، هذه لحظات يمكن أن تكون أكثر حساسية، لذلك كل هذه المبادئ سوف تكون في المتناول، فتأكد من تطبيقها!

لمعرفة المزيد:

- Peacebuilding Toolkit for Educators
- Inter-Agency Peace Education Programme



الاستدامة:

من المهم أن تأخذ في الاعتبار جانب الاستدامة في البرنامج، تأكد من اتخاذ قرار واع بشأن إدارة المخلفات واستخدام الموارد على سبيل المثال، كم ورقة تستخدم؟ هل يمكن إعادة استخدامها؟ أو إعادة تدويرها؟ هل يمكنك تزويد المشاركين بمياه يتم تعبئتها ثانية بدلاً من القوارير البلاستيكية؟ تأكد من رفع مستوى الوعي بين المتدربين حول كل هذه الأسئلة

الشمول و التنوع (ذكور، أناث)

ضع في اعتبارك مبدأ الشمول وكيف تقوم بضم الجماعات التي عادة ما تكون مهمشة أو تواجه صعوبات في المشاركة في هذا النوع من البرامج.

في بعض السياقات، تُعد مشاركة الشباب ذوي الإعاقات أو الشابات أو المنحرفون تحدياً صعباً، وهناك مجموعات يمكن أن تواجه العديد من العقبات التي تحول دون المشاركة الفعالة، بالإضافة إلى ذلك، في بعض الأحيان قد تكن مشاركة الشابات أو الأشخاص ذوي الإعاقة أو توازن نوعي معين، ولكن تأكد من حصول المشاركين على إمكانيات و فرص متساوية ليكونوا جزءاً من النقاشات.

بعض الأسئلة التي يمكن أن تساعدك في ذلك:

- بعض الأسئلة التي يمكن أن تساعدك في ذلك:
- ما هي شروط المشاركة الحقيقية للشابات/الشباب ذوي الإعاقة ، الخ؟
- هل يحتاجون إلى ترخيص خاص؟ هل يمكنك توفيره؟
- هل يحتاجون إلى مساعدة خاصة؟ هل يمكنك دعم مشاركة شخص الذي يسندهم؟
- هل فريق التدريب الخاص بك ذو توازن بين النوعين/ الجنسين؟
- من يتحدث أكثر بين المتدربين؟
- هل تؤيد العروض التقديمية الجماعية، أن تتولى الشابات دور القيادة؟
- هل تقوم بدمج جلسة بين النوعين في التدريب؟ هل تعطي أمثلة حساسة للنوع (ذكر، أنثى) خلال الجلسات؟
- هل لديك منهجية مكيّفة للشباب ذوي الإعاقة؟

لمعرفة المزيد:

- Gender bread Person
- Concrete educational activity on gender
- Gender Inclusive Framework and Theory



إدارة المتدربين:

كن مدركاً أنك ستواجه بعض النزاعات مع المتدربين: قد يكن ذلك بسبب خلافات داخلية بين المشاركين أو معك كمدرّب، أو بسبب جودة الموقع أو لأسباب أخرى، من المحتمل جداً أن تواجه أيضاً مشاركين يعبرون عما

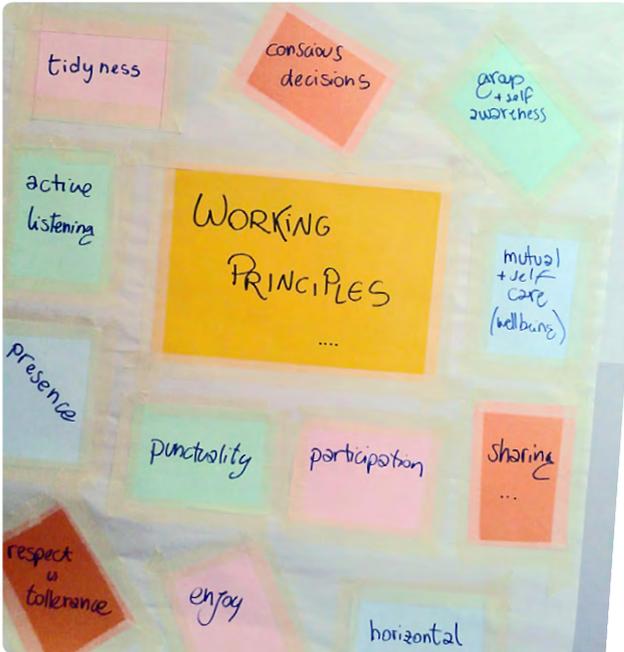
في داخلهم، وآخرون أكثر انطواء، وبعضهم ربما يحاولون مقاطعة البرنامج، قد يحدث هذا لذلك كن مستعداً لذلك، لمواجهة هذه المواقف، سيتطلب منك الأمر تطبيق مهارات التيسير لديك واستخدام جميع المبادئ التي سردناها، بالإضافة إلى ذلك، سنقدم لك بعض النصائح التي قد تكون مفيدة في مواقف معينة.

ماذا تفعل إذا....

(من برنامج من سوليا كونكت Soliya Connect، دليل المتدربين في مجال التيسير، 2014 ومن النقاشات مع المدربين والمشاركين في الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام في 2017، 2018)

• لديك مشاركون هادئون للغاية:

1. استخدم الجولات للضمان أن الجميع يمكنهم التحدث؛
2. اسأل المشاركين لقضاء لحظة انعكاس وتأمل قبل الإجابة على سؤالك؛
3. استخدم استراتيجيات مثل النقاش في مجموعات صغيرة (بعض الأشخاص غير مرتاحين في الجلسة العامة)؛
4. ادعُ المشاركين الصامتين: شجعهم على مشاركة آرائهم، واطرح أسئلة أكثر تحديداً (ربما كان سؤالك واسعاً جداً أولم يكن مفهوماً، ولا تفترض أنه خطأهم، أو أنهم «لا يريدون التحدث»)؛
5. استعرض كيف تتفاعل معهم، ولاحظ لغة أجسادهم: أخبرهم بما تلاحظه واطلب منهم أن يشرحوا لماذا يتفاعلون بطريقة معينة، ويمكنك دائماً التحدث معهم في الاستراحة أو بعد الجلسات لفهم أفضل وبشكل مباشر إذا كان هناك أي قلق من جانبهم؛



• لديك مشاركون يتحدثون بكثرة:

1. قم بتسمية الديناميكية وأخبرهم بما يحدث (ربما ليسوا على دراية بالمقدار الذي يتحدثون به)؛
2. ارجع إلى اتفاق/مبادئ العمل الجماعي للمشاركين (حول إعطاء مساحة للجميع للتحدث)؛
3. تحدث إليهم شخصياً و افهم احتياجاتهم؛
4. ادعم الآخرين لتبادل وجهات نظرهم؛
5. ذكرهم بتوفير مساحة للآخرين؛
6. قد يبدأ النزاع بين المتدربين (خاصة عندما يكن بعض المشاركين جزءاً من جماعات متعارضة في محيطهم الخاص)؛
7. لا تخاف ودع المحادثة تستمر: لا تحاول إيقاف المحادثة أو تغيير الموضوع كما لو لم يحدث شيء؛
8. دع المشاركين يشاركون غضبهم أو إحباطهم لوهلة، ويفضل أن يكون ذلك بدعم من ميسر محايد؛ هذا يمكن أن يؤدي إلى تغيير النزاع؛ ويمكن أن يساعدهم أيضاً على التعمق في مشاعرهم و عواطفهم و احتياجاتهم؛
9. رافق العملية وذكّرهم باتفاق العمل الجماعي: لا تأخذ الأشياء بمحمل شخصي و استخدم مهارات الاتصال بدون عنف NVC؛
10. قم بجولة لكل مشارك للإدلاء بمشاعره وأفكاره في بضع جمل (تجنب التدخلات الطويلة و لكن على الأرجح جولة لفهم أين يقف كل شخص واطلب من الجميع الاستماع بعناية ودون الحكم عندما لا يتحدثون)؛
11. ذكرهم بأنهم في مكان آمن يسمح لهم بممارسة تحويل النزاع؛
12. ذكرهم بالغرض من المحادثة وهدف التدريب: معالجة النزاعات والتعامل معها بطريقة سلمية على سبيل المثال،
13. اطلب منهم أن يضعوا أنفسهم مكان الآخرين وأن يعكسوا حجج الآخرين و وجهات نظرهم؛
14. شجعهم على التفكير فيما يمكنهم تغييره من موقفهم الخاص ووجهة نظرهم الخاصة؛

15. خذ لحظة صمت/ تنفس مع المتدربين؛
16. في حال تصاعد النزاع، حاول التخفيف من حدته إما من خلال أخذ استراحة وإجراء تدخل مع الأطراف المتصارعة، وربما تشرك موظفي الدعم والمدربين المعنيين، بحسب الحاجة (لا سيما إذا كنت بحاجة إلى دعم بلغة محلية أو لفهم الديناميكية المحلية)، هناك خيار آخر، ولكن فقط إذا كان المتدربون في مرحلة وضع القواعد أو الأداء (يرجى الرجوع إلى الصفحة)، وليس عندما هم لا يزالون يتشككون، أو يتعرفون على بعضهم البعض، يمكنك السماح للمشاركين بالتنظيم الذاتي للعملية، وبالطبع، أنت ستظل بحاجة إلى لعب دور الوسيط؛
17. تأكد من إبلاغك للمتدربين جميعاً بما حدث باختصار، من الأفضل عدم التعمق في النزاع و التوضيح أن هذا التصعيد يُعد جزء من العملية؛

• لديك متدربين أو مشارك غير مهتم(منشغل):

1. أخبرهم بما يحدث واطلب من المشاركين تحمل المسؤولية.
2. حدد ديناميكيات المتدربين التي تلاحظها واسأل المتدربين عما إذا كانت هذه هي أفضل بيئة تعليمية أو ما الذي يمكنهم تغييره/تحسينه.
3. إذا كان هناك لهو/تشتيت للانتباه واضح، فقم بتناوله وتسميته (إذا كان هناك الكثير من الضجيج خارج غرفة التدريب وهذا يصرف انتباههم، لا تتصرف كما لو لم يحدث شيء، ما عليك سوى تسمية ما تراه أو تسمعه والبحث عن حلول مع المتدربين: اجعلهم يأخذون الملكية والقيادة).

• لديك مجموعة غير متوازنة:

لقد رأينا مسبقاً أن من الممكن أن يكون لديك مجموعة (متدربين) غير متزنة بسبب اللغة أو الخبرة أو الفرص أو ما إلى ذلك، هذا شيء ربما أدركته بشكل مثالي أثناء الإعداد للتدريب (إما في تقييم الاحتياجات أو في مرحلة اختيار المشاركين).

وهذه التدابير الوقائية التي يمكن اتخاذها للتعامل مع الوضع مسبقاً:

1. الإعداد مع بعض المشاركين قبل التدريب، توفير بعض المواد المقروءة، توفير مترجمين... إلخ، يمكنك أيضاً البدء في إدراك ذلك على الموقع؛
2. ناقش الأمر بطريقة منفتحة وصادقة مع المتدربين: أخبرهم بما تلاحظ و ابحث عن حل معهم؛
3. تعديل مستمر للمنهجيات بما يتناسب مع الظروف و التغيرات ؛
4. حوّل ديناميكيات القوة تلك إلى أسئلة توجيهية للمتدربين لعكسها فيما يتعلق بالسلام والنزاع؛

إرشادات: نقترح الإقرار بتلك الديناميكيات كثيراً وتناولها بشكل منفتح مع المتدربين، في بعض السياقات و الثقافات، لا يعتبر هذا أمراً مقبولاً وقد تحتاج إلى اتخاذ المزيد من الطرق الغير مباشرة للقيام بذلك، قد ترغب في تناول الموضوع بطريقة غير مباشرة، في مجموعات صغيرة أو في انعكاسات فردية، قد تكون المجموعات مساحة آمنة للمشاركين؛ للمشاركة بصراحة حول الديناميكيات الغير متوازنة، لكن بشكل عام، كن منفتحاً على ما يحدث مع المتدربين!



يبدو أنك مستعد لتنفيذ برنامج لتغيير النزاع وبناء السلام وتغيير السرد!

في الجزء 1، تعلمت واستعرضت الأساسيات حول العنف والنزاع والسلام وتغيير السرد والشباب والسلام، في الجزء 2، حصلت على جميع المعلومات المتعلقة بالمنهجيات، وكيفية تصميم البرنامج وكيف تخطط للبرنامج، في الجزء 3، بدأت في تقييم مبادئ بناء السلام وعدم العنف لتكون مثلاً حياً للسلام، لذا، فأنت على استعداد فعلاً للانضمام إلى البرامج الفعلية ومخطط الجلسات لتتمكن من تقديمها، الجزء الأكثر إثارة لم يأت بعد؛

واقع البرنامج!



الجزء 4

البرامج ومخطط الجلسات

مرحبا بك في الجزء الرابع ! في هذا الجزء، سنقدم لك أمثلة ونماذج للبرامج والوحدات ذات الصلة بالمواضيع الرئيسية الثلاثة التي تناولتها حقيبة التدريب هذه (تغيير النزاع، بناء السلام وأنشاء سرد سلمي) و مخطط الجلسات.

في الجزء 1، وجدت جميع المعلومات اللازمة حول المفاهيم الأساسية بدءاً من الفرق بين النزاع والعنف وصولاً إلى السلام، وإدارة النزاع، ودور الهوية والإدراك في إنشاء السرد، والاستراتيجيات في تحويل السرد المؤيد للعنف والأدوات الملموسة مثل صحافة السلام والتواصل دون عنف NVC إلى قرار مجلس الأمن 2250

في الجزء 2، تم تقديم التعليم الغير رسمي، مبادئه ومنهجياته وطرقه، وقد قدمنا جميع الخطوات الأساسية لتطوير البرنامج بدءاً من تقييم الاحتياجات إلى التسلسل، أهداف التعليم، المتابعة والتقييم، إلى الخطوات العملية في التخطيط والإلقاء.

الجزء 3، «كيف تفعل/تكون»: كيف تكون مدرباً في بناء السلام والمبادئ والقيم المهمة التي ينبغي اعتناقها وتعزيزها بشكل أكبر، وكيف تدير النزاع وديناميكية المتدربين في قاعة التدريب، وكيف تكن مترابطاً مع ما تعظ به - كيف تتابع الحديث.

الجزء 4، لقد حان الوقت لوضع كل شيء حيز التنفيذ! سيتم توفير أمثلة حقيقية للبرامج، أحد الأمثلة لورشة عمل ليوم واحد، ومثال لبرنامج يستمر ل 7 أيام، نقدم البرامج وكيف تم تطويرها كما أنها تشمل جميع المخططات التفصيلية للجلسة، هذه البرامج جاهزة للاستخدام، ليتم إعادة إنتاجها أو تكييفها.

تذكر من فضلك، حتى قبل الولوج في مخطط الجلسات، أن الخطوة الأولى هي تطوير الأهداف والهدف العام للبرنامج، تذكر أنه في الجزء 2، الصفحة 2،، أوضحنا بشكل كبير أهمية وضع الهدف العام للبرنامج واهدفة التعليمية بوضوح، لا تنس أن تكون دائماً هذه هي خطواتك الأولى الرئيسية، لأن ذلك فقط هو ما سيخبرك بالمواضيع التي يجب تغطيتها (شرحها)، و من خلال أي طرق وأنشطة، ربما يكن الهدف العام للبرنامج قد تم تطويره فعلياً من قبل شخص آخر غير المدرب، ولكن في النهاية من مسؤولية المدرب تكييف الهدف أو الغاية وجعله متناعماً ومتناسكاً مع الأهداف التعليمية.

في نهاية هذا الموضوع، ستجد أيضاً نموذجاً لمخطط جلسة، جاهز لتعبئته بنفسك لكل جلسة من جلسات البرنامج.

جاهز؟ دعنا نبدأ!

4.1 ملخص الجلسات:

الجلسة:

مخطط

بالنسبة لمعظمنا، أنها خطوة مهمة جداً أن نقوم بإعداد وتطوير خطة للجلسات، وهي بالتأكيد الأداة الأكثر فاعلية وأهمية للإسهام في نجاح البرنامج، مخطط الجلسة هو خطة مفصلة لكل جلسة في البرنامج، أساساً هو صيغة مشروحة للنشاط حيث يُخبرك كمدرب بكل خطوة في النشاط (كيف تقوم بالخطوة وكم المدة) ولكن أيضاً يوفر معلومات مهمة للغاية حول سبب قيامك بهذا النشاط (أي المواضيع سيتناولها وما هي أهداف التعلم المقصود تحقيقها).

يرجى الأخذ في الاعتبار أن هذه المخططات، هي مجرد أمثلة!، قد ترغب في اعتبارها مرجع أو استخدام بعضها، ولكن كمدرب، من المهم أن تقوم بتطوير مخطط جلسات خاص بك وتحمل كامل المسؤولية والملكية له.

نموذج مخطط الجلسة:

تستطيع تنزيل النموذج كمستند وورد واستخدامه بنفسك.



الجلسة x / x دقيقة ضع اسم للجلسة

أهداف الجلسة:

ما هو هدف الجلسة؟ ما الذي تحاول تحقيقه؟



المواضيع التي ستتناولها:

ماهي المواضيع الرئيسة أو المفاهيم الرئيسة التي ستغطيها أثناء الجلسة.



الطرق والتوقيت:

شرح مفصل للجلسة مع التوقيت لكل خطوة، هذا يساعدك على اتخاذ قرار واعي للطريقة والنشاط الذي ستستخدمه و كيف تكون واقعياً عند الإلقاء.



5' (دقائق) مقدمة:

5' (دقائق) مقدمة:

'x

5' (دقائق) مقدمة:

'x

5' (دقائق) مقدمة:

إعداد الغرفة:

كيف سيتم ترتيب القاعة/الغرفة؟
هل بشكل دائري؟ بكراسي؟ بطاولات؟



المواد:

المواد ستحتاج لتجهيزها سلفاً لك وللمشاركين.



النصائح:

الأشياء التي ينبغي أخذها في الاعتبار والبدائل.



الموارد والمراجع:

أين وجدت هذا النشاط؟ أي مرجع إضافي يمكن أن يقدم لك العون إذا احتجت للمزيد من الإعداد أو القراءة حول الموضوع.



2.4. عينة من برنامج لمدة يوم واحد:

لديك يوم واحد فقط، ولست متأكداً جداً مما يجب عليك فعله، إليك مثال على ورشة عمل ليوم واحد يمكنك تيسيرها، بالطبع لا تنس أن هذا من المفترض أن يكون مجرد نموذج، فلا تتردد في تكييفه/تعديله أو مراجعته أو تغييره وجعله مناسباً للمتدربين والسياق لديك قدر الإمكان، هناك الملايين من الخيارات وهذا واحد فقط!

في ورشة العمل هذه التي تستغرق يوم واحد، والتي تسمى: « أساسيات التعامل مع النزاع »، نقترح عليك استكشاف المفاهيم الأساسية مع المتدربين حول النزاع والعنف والسلام، تم تطوير هذه الورشة من أجل:

المشاركون: 20-30 أساسيات التعامل مع النزاع

الصيغة (بدون انترنت، مع السكن، الخ)

في موقع

المشاركون (العمر - لمحة عنهم - مستوى الخبرة)

العمر ما يقارب 18-30 سنة،

لا يحتاج المشاركون إلى خبرة سابقة في بناء السلام ولكن يجب أن يكونوا مهتمين بتعلم الأساسيات حول النزاع والعنف والسلام و يتوقون إلى نشر هذا بشكل أكبر على مستوى المجتمع.

اللمحة الشخصية المقترحة: الشباب الذين يتطوعون في المنظمات أو القادة أو النشطاء في مجتمعاتهم ليكونوا قادرين على مضاعفة و تبادل الدروس.

الهدف العام:



تمكين الشباب من التعامل مع النزاعات على المستوى الشخصي وعلى مستوى المجتمع.

أهداف التعليم:



- زيادة الوعي بين الشباب المشاركين حول دورهم في إدارة وتغيير النزاع؛
- تعزيز الفهم لمفاهيم مختلفة حول النزاع والعنف والسلام؛
- تزويد المشاركين بأدوات للتعامل مع النزاع.

فيما يلي جدول أعمال مقترح للبرنامج:



الوقت	يوم 1
9:00-8:30	وصول المشاركين
10:30-9:00	الجلسة الأولى الترحيب الرسمي، البرنامج والمنهجية والتعرف علي بعضكم البعض
11:00-10:30	استراحة الشاي أو القهوة
12:30-11:00	الجلسة الثانية السلام ، النزاع , العنف
13:30-12:30	الغداء
15:00-13:30	الجلسة الثالثة تصاعد النزاع
15:30-15:00	استراحة الشاي والقهوة
17:00-15:30	الجلسة الرابعة استراتيجيات إدارة النزاع
18:00-17:00	الجلسة الخامسة المضي قدماً والتقييم

انهيار/تعطل الكفاءات: إذا قرأت الجزء 2، فقد يبدو هذا مألوفاً، إن لم تكن قد قرأته؛ فهذا يظهر أن من خلال المنهجية الكلية للتعليم الغير رسمي NFE نحن لا نشجع فقط على تعزيز الجلسات المكرسة للمعرفة (المفاهيم) وإنما أيضاً تنمية المهارات وتبني توجهات معينة.

المعرفة	المهارة	التوجهات
الفهم/ اكتشاف المفاهيم	الممارسة	الحياة والكينونة

التسلسل: كما ترى، في هذا البرنامج نحن نقترح البدء بالتعرف على بعضكم البعض والأنشطة التي تتيح إنشاء مساحة آمنة ثم الانتقال إلى استكشاف المفاهيم الأساسية للنزاع والعنف والسلام، بمجرد فهم هذه المفاهيم جيداً سيما الاختلاف بين النزاع والعنف والربط بين الأشكال المختلفة للعنف بالتعريف الإيجابي للسلام، ثم تستمر الجلسة من خلال استكشاف ديناميكيات النزاع والمراحل المختلفة للنزاع وكيفية التعامل معها، ثم نختمم بجلسة حول ما سيحدث بعد الورشة التدريبية والتقييم بعد ذلك.

جميع مخططات الجلسات لورشة العمل ليوم واحد:

الجلسة 1 -90 دقيقة

الترحيب الرسمي، البرنامج والمنهجية، التعرف على بعضكم البعض،

الأهداف:

- افتتاح التدريب ليوم واحد رسمياً؛
- تقديم الأهداف والبرنامج والمنهجية؛
- التعرف على بعضكم البعض وإذابة الجليد بين المشاركين؛
- بناء الثقة بين المشاركين.



المواضيع المتناولة/المطروحة:

منهجية التعليم غير الرسمي، بناء الثقة، التعرف على بعضهم البعض وإذابة الجليد الطرق،



الطرق والتوقيت:



5 د' المقدمة والترحيب: ينبغي أن يلقي المنظم خطاب ترحيب مقدماً للتدريب والإطار والأهداف، ويمكن للمدربين أن يغتنموا الفرصة للتعريف بأنفسهم بشكل خاطف،

15 د' جولة للتعرف على الأسماء (بشكل دائري): تستطيع أن تطلب من المشاركين ذكر أسمائهم وعمل إيحاءه محددة تميزهم (الاختلاف بدلاً من الإيحاء: صفة تبدأ بنفس الحرف كاسمهم الأول أو قوتهم الفائقة)، يمكنك أن تطلب من المشارك التالي تكرار أسماء جميع المشاركين الذين عرفوا بأنفسهم قبله أو أن تطلب من المتدربين جميعهم تكرار الاسم بعد كل مشارك، هذا سيساعد في البدء في تذكر الأسماء وإذابة الجليد.

20 د' التواعد السريع: شغل بعض الموسيقى واطلب من المشاركين العثور على قرين في كل مرة تتوقف فيها الموسيقى، بمجرد أن يصبحوا اقران، زودهم بأسئلة إرشادية يمكنهم أن يسألوا بعضهم البعض لبدء التعرف على الشخص الذي أمامهم (أمثلة تلك الأسئلة: اشرح كيف وصلت إلى التدريب، ما هو حلمك الأكبر، من هو بطلك في السلام، ما هو أكبر تخوف لك، ... الخ)، امنحهم بعض الدقائق قبل تشغيل الموسيقى مجدداً والعثور على قرين جديد، بين الأقران، بينما الموسيقى تشتغل، اطلب منهم الاختلاط والرقص إذا كانوا يشعرون برغبة بذلك.

30 د' عقد الفريق - نشاط التُّكُّك: اسأل المشاركين إذا كانوا يعرفون ما هو التُّكُّك، اذا لم يعرفوا ما هو، اشرح أن ذلك وسيلة نقل شائعة في آسيا حيث يتسلل عادة السائقون الشجعان حول السيارات و الحافلات، أحياناً في مناورات خطيرة للغاية .

اطلب من المشاركين أن يقترنوا مع شخص سيعمل كسائق و الآخر كراكب، اطلب من الراكب أن يغلق عينيه ويضع يديه على كتف السائق لأن السائق سوف يقودهم عبر الغرفة محاكياً سائقي التُّكُّك، بعد بضع دقائق، اطلب منهم تغيير الأدوار، في النهاية، اطلب من جميع المشاركين أن يجلسوا بشكل دائري و قم باستخلاص النتائج.

استخلاص النتائج:

- كيف تشعر؟ (كل مشارك يرد بكلمة واحدة تمثل شعوره في هذه اللحظة واحداً تلو آخر، بشكل دائري)؛
- ماذا حدث أثناء النشاط؟ ماذا فعلت؟ كيف كانت ردة فعلك؟ هل كان من الصعب إبقاء العينين مغلقتين؟ لماذا؟؛
- كيف تفسرون هذا بالربط مع العناصر/القيم الأساسية التي نحتاجها لهذه الورشة التي تستمر ليوم واحد؟.

بناءً على إجاباتهم، ابدأ في كتابة العناصر/ المبادئ الأساسية التي سيحتاجونها للعمل كمجموعة وتحقيق أهداف ورشة العمل (التواصل، الثقة، الشمول، عدم العنف، الاحترام... الخ)، بمجرد كتابة هذه المبادئ على ورقة فليب شارت، اسأل إذا كان لدى أي شخص آخر شيء لإضافته واقتراح عليهم أن تصبح هذه المبادئ عقد للمتدربين/ إرشادات لبقية اليوم.

20د - أهداف التعليم: اطلب من كل مشارك أن يكتب بصمت في دفتر الملاحظات أهدافه التعليمية لبقية اليوم.

إعداد الغرفة/ القاعة:



كراسي فقط، بشكل دائرة، سيتم إزالة الكراسي لنشاط التواعد السريع والتكُّك.

المواد:



موسيقى (مكبرات الصوت، جهاز كمبيوتر محمول)، أوراق فليب شارت (أوراق بيضاء عريضة)، أقلام تخطيط او اقلام white board

نصائح: إذا كان المتدربون يعرفون بعضهم البعض مسبقاً، فيمكنك القيام بتعرف سريع للتعرف على بعضهم البعض: تذكر أنهم قد يعرفون بعضهم البعض، قد لا يعرفونك أنت أو أشخاص آخرين في الغرفة. إذا كانوا لا يعرفون ما هو التُّكُّك، فتأكد من الشرح أو استخدام وسيلة نقل أخرى شائعة لأولئك المتدربين.



النزاع، العنف، السلام

الأهداف:

- فهم واضح للمفاهيم الأساسية للنزاع والعنف والسلام.
- القدرة على التفريق بين النزاع والعنف، والسلام السلبي والإيجابي.



المواضيع المتناولة/ المطروحة:

- السلام (الإيجابي و السلبي)؛
- الفرق بين النزاع والعنف؛
- أشكال العنف (مباشر، ثقافي، هيكلية).



الطرق والتوقيت:

5 د' على الرغم أن هذا لا يزال مبكراً في البرنامج ، تذكر أن بإمكانك القيام بتجديد سريع للنشاط للاستمرار بكسر أو إذابة الجليد واستعادة بعض الطاقة إلى المتدربين إذا لزم الأمر،



45 د' نشاط المعرض الصامت: قسّم المتدربين إلى ثلاث مجموعات فرعية، وستخصص لكل مجموعة واحد من المفاهيم الثلاثة (العنف أو النزاع أو السلام) و يتم إعطاء 15 دقيقة للإعداد لعرض صامت للمفهوم المُخصص، أخبرهم بأنه سيكون لديهم 2-3 دقائق لتمثيل المفهوم بدون حديث بهدف جعل المجموعات الأخرى تخمن المفهوم الذي سيتم تقديمه، كأنها زيارة معرض، سيقوم المتدربون بزيارة المحطات الثلاث واحدة تلو الأخرى بصمت وبدون أي تعليقات أو استخلاص معلومات يتخللها، عندما يتم زيارة المحطات الثلاث، أعد المتدربين إلى غرفة التدريب الرئيسية،

30 د' استخلاص النتائج: اسأل المجموعتين التي حصلت على تجربة الزيارة الأولى (وبدون الكشف بعد حول أي مفهوم كان):

- ماهي التجربة التي مررتم بها؟
- ما هو المفهوم الذي تعتقدون أنه تم تمثيله؟
- هل ستمثلون هذا المفهوم بشكل مختلف؟
- قدم تعريف المفهوم و انتقل إلى المجموعة التالية حتى تقوم بتغطية/بشرح المفاهيم الثلاثة.

إعداد القاعة:

إذا قمت بالمعرض الصامت، قد تحتاج لاستكشاف إمكانية إقامة النشاط بالخارج.



المواد:

أي مواد متوفرة: أوراق فليب تشارت، ملصقات، صحف، ... الخ.



نصائح: من الأفضل القيام بهذا النشاط بالخارج إذا توفرت الإمكانيات أو على الأقل خارج غرفة التدريب، شجع المشاركين على الإبداع.



تصاعد النزاع ESCALATION

الأهداف



- فهم كيف يمكن للنزاع أن يتصاعد بسرعة ومعرفة مراحلها؛
- خوض تجربة لوضع يتصاعد فيه النزاع.

المواضيع المتناولة:



مراحل النزاع.

الطرق والتوقيت:



نشاط لعبة الكراسي

10 د' التعليمات: قسّم المتدربين إلى 3 فرق متساوية، الفريق أ، الفريق ب، الفريق ج، حاول فصل الفرق لخلق «مناخ المنافسة» منذ البداية، اطلب منهم التفكير باسم و هتاف للمجموعة، أخبرهم أن هذا نشاط غير لفظي، وسوف يستخدمون الصوت/الهتاف للتواصل فقط، أخبر الجميع أن لكل فريق مهمة، و الهدف لكل فريق هو أنجاز المهمة في دقيقتين، كما أن عليهم تحديد قائد لاختيار مهمتهم.

10 د' المهام: الورقة الخضراء مكتوب فيها - يجب ترتيب جميع الكراسي الستة بشكل دائرة؛ الورقة الوردية مكتوب فيها - يجب عدم لمس الكراسي الستة للأرض؛ الورقة الزرقاء مكتوب فيها - يجب أن يكون جميع الكراسي الستة خارج المربع المصنوع بالشريط، بمجرد اختيار كل قائد للمهمة، أخبرهم أن لديهم دقيقتين مع بقية الفريق لوضع الاستراتيجيات، بعد الدقيقتين لوضع الاستراتيجية، اطلب من الجميع الوقوف حول الشريط المربع، ذكّهم بالتعليمات مرة أخرى (أكملوا مهامكم في دقيقتين، الحديث ممنوع)، جهز الجميع وقل « جاهزون، استعدوا، انطلقوا!» بعد دقيقتين، أوقف اللعبة.

30 د' استخلاص المعلومات: اطلب من المشاركين الجلوس بشكل دائري وابدأ استخلاص المعلومات: 1. كيف تشعرين؟ 2. ماذا حدث؟ لماذا حصل هذا؟ ماذا كان الهدف من النشاط؟ هل أكملت أي مجموعة المهمة؟ إذا كان الجواب نعم، كيف؟ إذا الجواب لا، لماذا؟ اطلب من كل فريق مشاركة مهامه مع الآخرين، ثم اسأل -هل كان بإمكانكم إكمال الثلاثة المهام معاً؟ 3. في واقع الحياة، ما الذي يمنعنا أن نتعاون مع الآخرين؟ لماذا نتنافس؟ لماذا نعتقد أن امتلاكنا لنفس الموارد، يجعل مصالحنا غير متفقة؟ كيف يمكن ربط هذا بواقع الحياة؟، في الاستخلاص يمكنك أن تركز تصعيد النزاع، وكيف يفترض الفرد أنه أمام نزاع (مصالح غير متفقة)، والتي لم تكن حتى في حالة هذا النشاط، والاستخدام العفوي للعنف للتعامل مع النزاع.

30 د' قم بعرض الفيديو التالي: https://www.youtube.com/watch?v=P-o9dYwro_Q

ناقش مع المتدربين المراحل المختلفة للنزاع عندما يتصاعد وعندما تخف حدته، يمكنك أيضا

إعداد القاعة:



بالنسبة لنشاط الكراسي: باستخدام لاصق الإخفاء/ لاصق أبيض اصنع شكل مربع على الأرض كبيراً بما فيه الكفاية لوضع الكراسي الستة بداخله مرتبة بشكل عشوائي.

للاستخلاص وعرض الفيديو: بشكل دائري،

المواد: 6 كراسي (يفضل أن تكون سهلة النقل)، لاصق الإخفاء، و 3 «بطاقات مهام» بألوان مختلفة مكتوب عليها مهام المجموعات،

بروجيكتور (جهاز عرض الحائط) و كمبيوتر محمول و الفيديو (اتصال بالانترنت أو الفيديو قد تم تنزيله) - لعرض الفيديو.

نصائح: إذا سألك المشاركون عن إمكانية رؤية مهام الفريق الآخر، أخبرهم بأن هذا الأمر يتعلق بهم (حاول الضغط عليهم بأن لا يتحدثوا لبعضهم البعض بسبب موانع الوقت).

بما أن هذا النشاط بدني، تأكد من إخبارك للمشاركين والاقترح بأن بإمكان البعض عدم المشاركة والبقاء كمراقبين أثناء النشاط إذا كانوا غير مرتاحين لذلك الجانب.



المصادر والمراجع:

https://www.youtube.com/watch?v=P-o9dYwro_Q •



إدارة النزاع

الأهداف:

- فهم أساليب إدارة النزاع المختلفة؛
- مناقشة الأسلوب الأكثر استدامة و قوة لبناء السلام؛



المواضيع المتناولة:

استراتيجيات إدارة النزاع.



الطرق و التوقيت:



10د ' نشاط السحب: اطلب 10 متطوعين، 5 أقران، اطلب من كل اثنين معاً أن يقفوا بوضع يقابل فيه كل واحد منهم الآخر، على بعد قدم واحد من الخط (والخط في المنتصف بينهما)، (تأكد أن الخط طويل بما يكفي ليتسع للخمسة الأقران بحيث لا يصبح المكان مزدحم جداً و يكن لديهم مساحة للتحرك)، أعطهم هذه التعليمات مرة واحدة: (1) الأشخاص الغير واقفين منتصف الغرفة، يرجى مراقبة المتطوعين، وكتابة الملاحظات إذا رغبتهم، (2) إلى 5 الأقران، لديكم دقيقتان لا نجاز المهمة، (3) مهمتكم هي أن تجعل الشخص الذي أمامك (قرينك) على الجانب الذي أنت فيه من الخط، بعد دقيقتين، أوقف النشاط واطلب من المشاركين الجلوس بشكل دائري.

30د ' استخلاص النتائج: اطلب أولاً من المراقبين مشاركة ما شاهدوه، ثم اطلب من كل اثنين كانوا أقران أن يشاركوكم حول العملية (النشاط الذي قاموا به): ماذا فعلوا؟ هل أنجزوا المهمة؟ عندئذٍ، إذا لم يتم استكشاف أساليب إدارة النزاع جميعها، قم بتقديمها واحدة تلو الأخرى وشدد على جانبي الريح/ بالريح و بالخسارة، بينما لا يزال المتطوعون في منتصف الغرفة قم بتقديم استراتيجيات إدارة النزاع الخمسة (التسوية - التنافس - التعاون - التجنب - الاستيعاب)، قد تطلب من المتطوعين عرض (أسلوب على كل اثنين مقترنين) لكل أسلوب أو استراتيجية لإدارة النزاع.

المستوى المتقدم: إذا كان لديك متدربون ذو مستوى عالي أو أكثر تقدماً، فهناك بالفعل شكل سادس من أشكال معالجة هذا النزاع وهو إزالة اللاصق، إذا كنت تشعر أن المتدربون مستعدون لذلك، فقد ترغب في تقديمه (أو ربما يقترح ذلك أحد المشاركين)، حيث أن إزالة اللاصق هو تشبيه واقعي يعكس ما اذا كان هناك نزاع بالفعل أو إذا كان النزاع ينجم عن التركيبة نفسها، أحياناً، نعتقد أن هناك نزاع لندرك أنه فقط فرض علينا من قبل تركيباتنا/ مجتمعاتنا، يمكنك أيضاً أن تعكس كيف يمكن استخدام التلاعب و القوة في النشاط، حيث يقوم المدرب أو الميسر بإعطاء التعليمات مرة واحدة (ديناميكيات التواصل أو فقدان احدها) وفرض الخط في المكان الأول.

40د ' يمكنك أن تطلب من المشاركين أن يناقشوا في مجموعات صغيرة كيفية التي يديرون بها النزاعات عادةً و النتائج التي تحصدتها

لذلك الحين، امنحهم من 10 إلى 15 دقيقة للمناقشة في مجموعات صغيرة، ثم افتح باب النقاش مع المتدربين جميعاً، هذه بعض المدخلات والتعليمات الرئيسية التي يجب وضعها في الاعتبار:

- هناك سبل مختلفة للتعامل مع النزاع؛
- خيار التعاون قد لا يكون سهلاً دائماً، ولكن ينبغي أن يكون الهدف النهائي الذي نسعي لتحقيقه إذا أردنا التغيير، نهج التعاون فقط يسمح بتغيير مستدام وسلمي للنزاع؛
- التعاون قد لا يكون هو الخيار دائماً، وقد تحتاج استخدام استراتيجيات أخرى أحياناً (مثل التجنب أو الاستيعاب)، بحسب الأولوية لاحتياجاتك، وقتك، علاقتك بالشخص/الجماعة التي تخوض معها النزاع؛

- ستحتاج إلى فهم احتياجات الآخرين وكذلك احتياجاتك الخاصة، إذا أردت استخدام أسلوب التعاون؛
- التفكير خارج الصندوق و النظر في ما إذا كان النزاع مفروض من قبل التركيبة (الهيكل) أو المجتمع وكيفية التعرف عليه من خلال التحليل للأسباب الجذرية لذلك النزاع.

إعداد القاعة:



لنشاط السحب: اصنع خطأ طويلاً مستقيماً في منتصف القاعة.
استخلاص النتائج والتأملات: بشكل دائري.

المواد:



شريط لاصق / حبل، ورق فليب شارتر أو شريحة مكتوب عليها استراتيجيات إدارة النزاع.

نصائح: من الضروري الحفاظ على التعليمات، خاصة حول المهمة – واضحة وبأدنى حد، الهدف من هذا النشاط هو أنك لم تطلب منهم أن يبقوا في نفس الجانب ولا الحفاظ على مواقعهم الأساسية، المهمة ليست متناقضة ويمكن تحقيقها عن طريق التبدل بين الجانبين، أو عن طريق عبور الخط إلى الجانب الآخر، ثم يقوم الشخص الآخر بالشيء نفسه لاحقاً، (في الأساس، هناك أكثر من طريقة لتحقيق وضع الربح-بالربح!) لذلك، اطلب من المشاركين الذين لم يشاركوا مباشرة في التمرين أن يكونوا مراقبين ويدونوا الملاحظات والأساليب المختلفة التي يرونها في هذا النشاط، أثناء مناقشة استراتيجية التعاون يمكنك أن تطلب من المشاركين الرجوع إلى أداة البصلة في تحليل النزاع للتمييز بين الموقف والمصلحة والحاجة ليكونوا قادرين على تطبيق تلك الاستراتيجية.



الجلسة 5 - 90 دقيقة

المضي قدماً و التقييم

الأهداف:

- تزويد المشاركين بالإحساس بالمسؤولية لمواصلة العمل في مجال السلام بعد التدريب؛
- تقييم البرنامج وجمع الردود التقييمية (التغذية الراجعة) الرئيسية من المتدربين؛



المواضيع المتناولة:

التقييم، الاختتام،



الطرق والتوقيت:

20 د' تقييم تغير رسمي: تقييم درجة الحرارة: اشرح للمشاركين أن احد جانبي القاعة إيجابي للغاية و الآخر سلبي، أطلب منهم أن يقفوا في منتصف الغرفة وبينما أنت تذكر بعض عناصر التدريب ينبغي أن يضعوا أنفسهم في الجانب الذي يمثل رضاهم، تستطيع أن تذكر: محتويات التدريب، المنهجية، المدربين، والخدمات اللوجستية، وديناميكية المتدربين ومشاركتهم الخاصة...الخ.



30 د' تقييم رسمي: امنح المشاركون وقتاً لإكمال التقييم البعدي (ذكّرهم كما سبق في التقييم القبلي بأن يكونوا صادقين لأن هذا ليس اختباراً ولكن تقييم ذاتي للتعليم بعد التدريب) بنماذج تقييم رسمية

5- 10 د' شهادات المشاركة: توزيع الشهادات: يمكنك جعل التوزيع اكثر متعة بحيث تقوم بتوزيع شهادة واحدة بشكل عشوائي لكل مشارك وهي مقلوبة للأسفل (حتى لا يتمكنوا من قراءة الاسم)، عندما يحصل جميع المشاركين على شهادة، اطلب منهم أن يقبلوا الشهادة ويذهبوا لإعطائها للمشارك المكتوب اسمه عليها.

20 د' الالتزامات: آخر جولة التزامات: يمكنك القيام بجولة أخيرة مع المشاركين واحد تلو الآخر للتعبير عن امتنانهم والتزامهم بعد التدريب.

5 د' الختام: تقديم الشكر بشكل رسمي واختتام التدريب.

إعداد القاعة:

بشكل دائري، الفراغ أو المساحة اللازمة للتقييم غير الرسمي.



المواد:

استمارات التقييم البعدي، استمارات التقييم، شهادات المشاركة .



نصائح: يمكن أن تكون جولة الالتزامات والامتنان الأخيرة طويلة للغاية إذا تحدث كل مشارك لفترة طويلة؛ لذلك اطلب من المشاركين أن يوجزوا أو يفسحوا المجال لأولئك الذين يرغبون في قول شيء ما.



4.3، نموذج برنامج كامل لمدة 7 أيام:

في الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام، تُظهر لنا تجربتنا أن برنامجاً مدته 7 أيام يبدو مقارنة (مدة) جيدة للتعلم في المحتوى وكذلك للمشاركين أيضاً ليمارسوا مهارات معينة، وأيضاً، فيما يتعلق بديناميكية المتدربين، يتيح البرنامج الذي مدته 7 أيام للمشارك التجربة العملية بأكملها (الصياغة، العصف، وضع القواعد، الأداء،.... أنظر الجزء 2 صفحة رقم 222)، هذا النموذج لبرنامج اسمه تغيير النزاع و السرد، تم تطويره لأجل:

المشاركين: 20-24 كحد اعلى، تغيير النزاع و السرد،

الصيغة (بدون انترنت، مع السكن،،،،الخ)

بالموقع

المشاركون (العمر – لمحة شخصية - مستوى الخبرة)

العمر ما يقارب 18-30 سنة

لا يحتاج المشاركون إلى خبرة سابقة في بناء السلام ولكن يجب أن يكون لديهم اهتماماً قوياً (وفهم أدنى للمفاهيم الأساسية) في تعلم الأساسيات حول النزاع والعنف والسلام و تغيير السرد والسعي إلى نشر المفاهيم بشكل أكبر على مستوى المجتمع.

اللمحة أو النبذة الشخصية المقترحة: الشباب الذين يتطوعون في منظمة أو يكونوا قادة/نشطاء في مجتمعاتهم ليكونوا قادرين على مضاعفة وتبادل الدروس.

الهدف العام:



تمكين الشباب ليصبحوا بناءة للسلام من خلال التغيير الإيجابي للنزاعات و السرد.

أهداف التعليم:



- تعزيز فهم المفاهيم المختلفة حول النزاع والعنف والسلام؛
- تزويد المشاركين بأدوات التعامل مع النزاع و السرد؛
- تمكين المشاركين من استكشاف أو معرفة دور هويتهم و فهمهم في صياغة السرد؛

فيما يلي جدول أعمال مقترح للبرنامج:

اليوم 7 المتابعة	اليوم 6 التطبيق	اليوم 5 تغيير السود	اليوم 4 القوة والعنف	اليوم 3 فهم السر	اليوم الأساسيات 2	اليوم 1 وضع	التوقيت
وجبة الإفطار	وجبة الإفطار	وجبة الإفطار	وجبة الإفطار	وجبة الإفطار	وجبة الإفطار	وصول المشاركين للجلسة 1 الترحيب الرسمي مع والتعرف على بعضكم البعض	08:30 - 08:00
الهدوء الداخلي	الهدوء الداخلي	الهدوء الداخلي	الهدوء الداخلي	الهدوء الداخلي	الهدوء الداخلي		09:00 - 08:30
الجلسة 1 تقديم اليوم	الجلسة 1 تقديم اليوم	الجلسة 1 تقديم اليوم	الجلسة 1 تقديم اليوم	الجلسة 1 تقديم اليوم	الجلسة 1 تقديم اليوم		09:30 - 09:00
الجلسة 2 المضي قدماً: خطط متابعة العمل بالشباب والسلام	الجلسة 2 التواصل دون عنف	الجلسة 3 خطاب الكراهية	الجلسة 2 القوة	الجلسة 2 القوة	الجلسة 2 العنف، النزاع، السلام		11:00 - 09:30
استراحة	استراحة	استراحة	استراحة	استراحة	استراحة		11:30 - 11:00
الجلسة 3 التقييم النهائي	التواصل دون عنف	الجلسة 3 خطاب الكراهية	الجلسة 3 خطاب الكراهية	الجلسة 3 الفهم والمنظور	الجلسة 3 نصعيد النزاع		13:00 - 11:30
الغداء	الغداء	الغداء	الغداء	الغداء	الغداء		14:00 - 13:00
المغادرة	الجلسة 4 التعلم من الند للند	الجلسة 3 مسرح المنتدى	وقت الظهيرة بدون مهام	الجلسة 4 الهوية، القصة	الجلسة 4 تحليل النزاع	الجلسة 2 البرنامج والمنهجية	15:30 - 14:00
	الجلسة 5 صندوق الأدوات	مسرح المنتدى		استراحة	استراحة	استراحة	16:00 - 15:30
	الجلسة 6 الانعكاسات	الجلسة 4 الانعكاسات		الجلسة 6 الانعكاسات	الجلسة 5 إدارة النزاع	الجلسة 3 اتفاق المتدربين واهداف التعليم	17:30 - 16:00
	الجلسة 6 الانعكاسات	الجلسة 4 الانعكاسات		الجلسة 6 الانعكاسات	الجلسة 6 الانعكاسات	الجلسة 4 الانعكاسات	18:30 - 17:30
	العشاء	العشاء	العشاء	العشاء	العشاء	العشاء	19:00
	يوم الوداع (ليلة الوداع)	عرض المواهب	مساء بدون عمل / وقت حر	عرض فيلم	معرض المنظمات		20:30

انهيار/ تعطل الكفاءات:

المعرفة الفهم / اكتشاف المفاهيم	المهارة الممارسة	التوجهات الكيونونة
------------------------------------	---------------------	-----------------------

التسلسل: في اليوم الأول، تُكرس الجلسات للتعرف على بعضكم البعض، والاتفاق بين المتدربين بهدف توفير مساحة آمنة للمشاركين ليكونوا قادرين على تبادل أفكارهم بشكل حقيقي و تلقي الأفكار الجديدة، يمثل اليوم الثاني مرحلة مهمة حيث يمهّد الطريق أمام المتدربين لاستكشاف وتعزيز فهمهم للمفاهيم الأساسية حول النزاع والعنف والسلام، وكذلك التعمق أكثر في ديناميكيات النزاع و مراحلها و طرق التعامل معه، يُركز اليوم الثالث على فهم العناصر الأساسية التي تشكل السرد: من ناحية دور المنظورات والتصورات في تشكيل الواقع و كيف يمكن أن تؤثر هويتنا على هذا، فيما يشمل مستوى الصور النمطية والتمييز، في اليوم الرابع نواصل الاستكشاف في مفهوم القوة وكيف يمكن أن تتصاعد إلى خطاباً للكراهية، إذا أسيء استخدامها، وكيف نتعامل مع هذا. يُقدم اليوم الخامس أدوات تغيير ذلك السرد من خلال التواصل وعن طريق المسرح، وهناك أيضاً جلسة للتعلم من بعضهم البعض و تبادل أفضل الممارسات والدروس المستفادة، تم تخصيص اليوم السادس لخطط العمل ومناقشة الأدوات الملموسة التي يمكن للمشاركين استخدامها في تغيير النزاعات والسرد بشكل إيجابي، يدعم اليوم الأخير الأفكار حول ما سيحدث بعد التدريب وكيف يمكن للمشاركين الالتزام بمضاعفة ما تعلموه، نهي التدريب بالتقييم و الشهادات،شهادات المشاركين.

إرشادات: يرجى الملاحظة أننا في هذا البرنامج أضفنا جلسة لمدة 30 دقيقة كل صباح للهدوء أو السلام الداخلي، يمكن أن تغطي هذه الجلسة الجوانب أو الأنشطة المتعلقة بالانتباه أو ممارسة التأمل أو اليوغا أو بعض الأفكار حول قيم ومبادئ السلام، نحن لا نوفر مخطط لهذه الجلسات لأننا نعتقد أن لديك خبرة وتجربة معينة في هذا المجال، ليس كل شخص يستطيع البدء في إجراء جلسة أنتباه وقد تشكل ضرراً إذا كنت لا تعرف كيف تجربها بشكل صحيح، ومع ذلك، من خلال تضمين تلك الجلسات كل صباح، نأمل أن نلفت أنتباهك إلى أهمية إيجاد مساحات في التدريب لتعكس وتمارس الرعاية الذاتية كشخص ممارس في مجال سلام.

إرشادات: نحن قمنا بوضع الوصول للمشاركين في الصباح، تأكد إذا كنت تقدم برنامجاً مع مشاركين دوليين(من خارج البلد)، فسيتعين عليك أن تضع في الاعتبار يوماً سابقاً لبداية البرنامج كيوم وصول، بالإضافة إلى ذلك، إذا كأ أن المشاركون سيصلون من مناطق بعيدة ومناطق زمنية مختلفة، كذلك امنحهم الوقت للراحة والتأقلم مع الوقت الجديد.

إرشادات: في برنامج مدته 7 أيام عادةً ما يكون لدينا ظهيرة بدون مهام (فراغ) لإعطاء الفرصة للمشاركين لأخذ استراحة قصيرة، للانفصال عن البرنامج وزيارة المناطق المحيطة، هذا مهم بالذات إذا كأ أن لديك مشاركون يسافرون من أقاليم أخرى، أو من الخارج، لأن هذه قد تكون الفرصة الوحيدة لهم لاكتشاف البيئة الجديدة، يمكن تغيير هذا بحسب السياق و المتدربين.

إرشادات: ضع في اعتبارك إضافة التنشيطات قبل الجلسات كما دعت الحاجة، يمكنك العثور على الكثير من الأمثلة هنا.

فيما يلي نقدم ونفصل جميع مخططات الجلسات لبرنامج مدته 7 أيام حول تغيير النزاعات والسرد.



اليوم 1

الجلسة 1 -90 دقيقة

الترحيب الرسمي، البرنامج والمنهجية، التعرف على بعضكم البعض،

الأهداف



- افتتاح التدريب لمدة 7 أيام رسمياً؛
- التعرف على بعضهم البعض وكسر الجليد بين المشاركين؛
- بناء الثقة بين المشاركين؛

المواضيع المتناولة:



- الثقة، و التعرف على بعضهم البعض وكسر الجليد

الثقة، و التعرف على بعضهم البعض وكسر الجليد



10 د' المقدمة والترحيب: يجب على الجهة المنظمة إلقاء خطاب ترحيب لتقديم التدريب والإطار والأهداف، يمكن للمدرسين أيضاً اغتنام الفرصة للتعريف بأنفسهم بشكل سريع.

15 د' جولة للتعرف على الأسماء (بشكل دائري): يمكنك أن تطلب من المشاركين أن يقولوا أسمائهم وأن يقوموا بإيماءة محددة تميزهم (التنوع بدلاً من الإيماءة: صفة تبدأ بنفس الحرف الذي يبدأ به اسمهم الأول أو قدراتهم الفاتحة)، يمكنك أن تطلب من المشارك التالي تكرار أسماء جميع المشاركين الذين عرفوا بأنفسهم سابقاً أو تطلب من المتدربين جميعاً تكرار الاسم بعد كل مشارك، هذا من شأنه أن يساعد في البدء في تذكر الأسماء وكسر الجليد.

10 د' التحايا: هذا أحد الأنشطة لكسر الجليد والتأكد أيضاً من أن المشاركين يمكنهم أن يرحبوا ببعضهم البعض وهو ببساطة طلب المشاركين بالتجول في غرفة التدريب و إعطائهم بعض التعليمات حول كيفية الترحيب بعضهم البعض:

- المصافحة؛
- التريبت على الكتف؛
- خبط اليد (خبط راحة يد الشخص بشخص آخر)؛
- العناق.

كمدرّب، ابدأ بالصراخ «مصافحة» و إلى أن تقدم شكل التحية التالي، يواصل المشاركون تحية بعضهم البعض بهذه الطريقة، لست مُلزم باتباع الترتيب، يمكنك قول «مصافحة» ، ثم « خبط اليد» ، ثم «مصافحة» مرة أخرى، ثم «عناق» ، ثم «تريبت»، ،،،...الخ، لكن كن مدركاً بأن بعض التحايا شخصية أكثر من غيرها، لذلك تأكد من البدء تدريجياً لتشعر المشاركون بالراحة أثناء كسر الجليد.

20 د' رسم اللوحات/الصور: اطلب من المشاركين وضع الكراسي جانبا و الوقوف بشكل دائري، أعطهم ورقة طباعة A4 وقلم، اطلب منهم كتابة أسمائهم في أعلى الورقة و وضعها على الأرض، التعليمات: اخبرهم أن عليهم الدوران حول أوراق A4 ، عند تشغيل الموسيقى، عندما تتوقف الموسيقى، سيتوقفون أمام ورقة واحدة تخص أحد المشاركين، أعطي الإرشادات حول أي جزء من الوجه سوف يرسمونه، على سبيل المثال «العين اليمنى»

«الشفاه» ، «شكل الوجه» ، «الشعر» ... إلخ، أعط تعليم واحد(سمة واحدة للرسم) في كل مره، امنحهم بضع دقائق لرسم هذه السمة، ثم اعد تشغيل الموسيقى واستمر في العملية، حتى يكمل المشاركون رسم صورة أقرأنهم.

30 د' ميعاد السرعة: شغل بعض الموسيقى واطلب من المشاركين الاقتران في كل مرة تتوقف فيها الموسيقى، بمجرد أن يقرنوا، قدم لهم شفها بعض الأسئلة الإرشادية للبدء بالتعرف على الشخص الذي أمامهم (أمثلة: اشرح كيف وصلت إلى التدريب؟، ما هو حلمك الأكبر؟، من هو بطلك في السلام؟، ما هو أكبر تخوف لديك،،،،،.... الخ)، امنحهم بعض الدقائق قبل بدء الموسيقى مرة أخرى والعتور على قرين جديد، بشكل أقران وأثناء تشغيل الموسيقى، اطلب منهم الاختلاط والرقص إذا كانوا يشعرون بذلك.

إعداد القاعة:



كراسي فقط، بشكل دائري، سيتم إزالة الكراسي لنشاط ميعاد السرعة و نشاط التُّك تُّك.

المواد:



موسيقى (مكبرات الصوت، جهاز كمبيوتر محمول)، أوراق فليب تشارت، أقلام علامة تخطيط عريض.

إرشادات: إذا كان المشاركون لديك يعرفون بعضهم البعض مسبقاً، يمكنك القيام بجولة سريعة واحدة فقط للتعريف بأنفسهم، ومع ذلك، تذكر أن على الرغم من معرفتهم لبعضهم البعض، إلا أنهم قد لا يعرفونك أو أشخاص آخرين في القاعة.

كن منتبهاً أن نشاط الترحيب يتضمن بعض التلامس (من خلال العناق)، لذا تكيف حسب الحاجة مع المتدربين إذا كان هناك أي تحفظ ثقافي.

نشاط الرسم: إذا وقف المشاركون أمام الأوراق التي تحمل اسمهم، فاطلب منهم أن يغيروها مع شخص آخر، كن مبدعاً واطلب منهم أن يرسموا العين اليمنى، ثم العين اليسرى، على سبيل المثال، لجعل المزيد من المشاركين يرسمون على صور مختلفة لجعلها أكثر متعة، يمكنك الانتهاء بطلب المشاركين أن يقوموا برسم أي شيء مميز لذلك الشخص، مثلاً ثقب دبوس أوزينة أو نظارة أو وشاح،،، إلخ، يمكنك إنهاء النشاط بصورة جماعية للمشاركين وهم يحملون صورهم(اللوحة المرسومة) الجديدة.



البرنامج والمنهجية

الأهداف:

- تقديم البرنامج والأهداف؛
- تقديم منهجية التدريب..



الطرق والتوقيت:



5 د' ذكّر المشاركين بالأهداف الرئيسية للتدريب و السياق (إذا كان التدريب جزء من برنامج أوسع، وإذا كان هناك مراحل مختلفة...، إلخ).

30 د' قدم منهجية التدريب، عادةً نحن نبدأ بتوضيح الفرق بين التعليم الرسمي والغير رسمي والغير منظم (عامي) اذ نحدد مبادئ التعليم غير الرسمي والمنهجيات المرتبطة به: كلي أو شامل، قائم على الكفاءات، نطاقات التعليم، التنوع و الشمول، يمكنك أن تشرح أيضاً بأن التدريب سوف يستخدم أساليب مختلفة للتجارب مع الاحتياجات المختلفة للمتعلمين، أنتقل إلى الجزء 2 من حقيبة التدريب هذه للحصول على توضيحات مفصلة، ثم اسأل المتدربين إذا كان هناك أي أسئلة أو حاجة للتوضيح.

20 د' قم بتوزيع البرنامج المطبوع على كل مشارك وراجعهم معهم، اشرح ما سيحدث و اشرح كل جلسة بشكل موجز، عادةً، ما نقوم بوضع البرنامج مجسم على الحائط وندعو المشاركين للوقوف أمام البرنامج المجسم بينما أنت تقوم بشرح البرنامج، يمكنك أيضاً جعل الجلسات مُرمزةً بألوان استناداً على ما إذا كانت تتعلق بالمهارات أو المعرفة أو التوجهات، هذا من شأنه أن يساعد المشاركين على فهم العلاقة بين المنهجية والطرق والتسلسل و الجلسات، أيضاً، قد تكون هذه هي اللحظة التي تشرح فيها الجلسات الغير منظمة مثل يوم الوداع (في حال رغبتك في تحضير المشاركين لكي يتمكنوا من البدء في التفكير في الأمر)، و حول الضيوف الخارجيين الذين قد يتم دعوتهم لتقديم بعض الجلسات أو أي اعتبارات لوجستية أخرى للمتدربين.

30 د' التقييم المسبق: كما ذكر في الجزء 2، نحن نوصي بضرورة أن يكون لديك تقييم قبلي وتقييم بعدي للتدريب حتى تتمكن من تقييم تأثير نشاطك التعليمي، فم بتوزيع التقييم القبلي، وتحقق من فهمهم لجميع الأسئلة، وخصّص ما يقارب 20 دقيقة (بحسب عدد الأسئلة التي لديك) ثم اجمع التقييمات.

إعداد القاعة:

يمكنك جعل برنامج التدريب على الحائط، و يفضل أن يكون مجسماً و في مكان يتم رؤيته بقية الأيام.



المواد:

طباعة البرنامج و استمارات التقييم القبلي لكل مشارك..



إرشادات: بالنسبة للتقييم القبلي: تأكد أنك شرحت للمتدربين أن هذا ليس لاختبار معرفتهم، لكنه تقييم ذاتي، اطلب منهم أن يكونوا صادقين في تحديد كفاءاتهم قبل بدء التدريب..



الجلسة 3 – 90 دقيقة

اتفاق المتدربين و أهداف التعليم

الأهداف:



- بناء روح الفريق؛
- وضع القواعد الأساسية للتدريب؛
- مشاركة التوقعات و الإسهامات من المتدربين نحو التدريب؛

المواضيع المتناولة:



- الثقة، مبادئ بناء الفريق،

الطرق والتوقيت:



10 د' اشرح التعليمات: كمتدربين يجب عليهم إكمال المهام التالية، اخبرهم أن عليهم أن يقرروا كيف يُنظمون أنفسهم و لكن على المتدربين جميعاً المشاركة والمساهمة في هذا التحدي، اطلب منهم القيام بتجربة طباعية لكل مهمة، لديهم 20 دقيقة لاستكمال مهامهم، ضع العد التنازلي و موسيقى للمهمة المستحيلة،

20 د' إكمال المهام:

1. 10 أماكن، الأكثر إثارة للذهاب إليها في العطل؛
2. ابتكار شعاراً لمجموعة المتدربين (بكلمات مفضلة للمجموعة)؛
3. ، إذا كان لديهم حياة أخرى ليعيشوها ستكون،،،،،
4. ، قائمة بأسماء الحيوانات الأليفة للجميع؛
5. ، قائمة بأهم عواطف المتدربين؛
6. ، القول «أنا احبك بجنون!» بعدة لغات قدر الإمكان؛
7. ، رسم صورة جماعية؛
8. ، رقص عاطفي على.

بمجرد انتهاء الوقت، اطلب من المشاركين تقديم جميع المهام التي أكملوها، ثم اطلب منهم الجلوس لاستخلاص النتائج. معلومات،

30 د' . ناء اتفاق (عقد) المتدربين من خلال الأسئلة الاستخلاصية التالية: 1. كيف تشعر؟ (جولة واحدة حيث يرد كل مشارك بكلمة واحدة تصف مشاعره في تلك اللحظة). 2. ماذا حدث أثناء النشاط؟ هل تمكنت من إكمال جميع المهام؟ ما الذي ساعدك في إكماله؟ ما الذي افتقدته/ما الذي احتجته لكي تكمل جميع المهام بشكل أكثر كفاءة؟ 3. ، إذا كان هذا سيصبح عقد المجموعة، فما الذي ستضيفه؟ ما الذي تحتاجونه كمجموعة لدعم بعضكم البعض في تحقيق الهدف الرئيسي من التدريب، وكذلك في دعم أهداف التعلم لدى بعضكم البعض؟

بينما المشاركين يذكرون بعض القيم والمبادئ الأساسية، تأكد أنهم لم يفوتوا القيم المهمة مثل الاحترام واللاعنف والتنوع والاستماع بإصغاء والالتزام والتشارك، وما إلى ذلك، إذا لم يذكرها أحد، فلا تتردد في اقتراحها، بينما يجيب

المتدربون على الأسئلة، نشجعك على كتابتها على ورقة فليب تشارت،

15 د' . قم بتوزيع ملصقتين بلونين مختلفين على المشاركين واطلب منهم أن يكتبوا على أحدهما مساهماتهم في التدريب (ما الذي سيقدمونه من حيث الخبرة أو التجربة) وعلى الآخر توقعاتهما/أهدافهما التعليمية، بمجرد أن تصبح جاهزة، عليهم لصق الملصقات على شكل الشجرة (المساهمات في الجذع و التوقعات في الفروع)،

15 د' اطلب منهم قضاء بعض الوقت لقراءة ملصقات المجموعة (بصمت) وقراءة آة بعضها للمتدربين جميعاً (اختر الملصقات الأكثر تمثيلاً للمتدربين – الأفكار التي تتكرر من قبل بعض المشاركين مثلاً).

إعداد القاعة:



اجعل شكل الشجرة جاهزاً على الحائط،

المواد:



- قم بتزويد المتدربين بأوراق فليب تشارت و أقلام و أقلام علامة عريض وموسيقى،
- قم بإعداد شجرة كبيرة على ثلاث أوراق فليب تشارت، وملصقات بلونين،

ارشادات: بالنسبة لنشاط العقد الجماعي للمتدربين: إذا كان لديك مشاركون بقدرات مختلفة، فقد يعمل هذا النشاط جيداً لأن المهام متنوعة تماماً، يمكنك وضع عد تنازلي يعرض بجهاز العرض (البروجكتر) على الحائط لبناء الشعور بالتحدي، يمكنك أن تبقي عقد المتدربين مفتوحاً بحيث يمكن للمشاركين إضافة المزيد من الأشياء في الأيام المقبلة، اجعله مرئياً على الحائط لأنه قد يكون تذكيراً مفيداً للغاية في حال نشوب خلافات بين المتدربين،

فيما يتعلق بأهداف التعليم: ذكّر المتدربين بأنك كمدرّب قد أعددت وبذلت كل ما في وسعك للحصول على برنامج ناجح، ولكن أيضاً عليهم مسؤولية تجاه تعلمهم وأن عليهم كمجموعة تهيئة بيئة مواتية و اغتنام كل الفرص (أيضاً أثناء الاستراحات و بعد الجلسات ،،،،...الخ)،



الجلسة 4، 30-60 دقيقة انعكاسات / تأملات

الأهداف:

- عكس التعاليم والدروس لليوم التدريبي بشكل فردي وجماعي، ما الذي جرى بشكل جيد وما الذي يمكن تحسينه؟
- تزويد المدرب بفهم لسير عملية التدريب.



المواضيع المتناولة:

الانعكاسات، الردود التقييمية.



الطرق التوقيت:

20 د' قسّم المتدربين إلى مجموعات صغيرة من 4-5 أشخاص واطلب منهم يعكسوا التالي:

- ما تعلموه اليوم؟
 - ما تم تسليط الضوء عليه في هذا اليوم؟
 - ما الذي يمكن تحسينه في اليوم التالي.
- اطلب من المجموعة تجميع إجاباتهم في ورقة ثم تسليمها لك قبل مغادرة القاعة.



إعداد القاعة:

مساحة للمجموعات الصغيرة لعكس الأفكار.



المواد:

ورقة طباعة A4 واحدة لكل مجموعة.



إرشادات: ذكرهم بأن يكونوا صادقين ويشملوا كل شيء، في حين لا يتوافقون جميعاً، من المهم أن يعكسوا جميع تلك الآراء، لا حاجة لكتابة أسمائهم على الأوراق، تأكد من قراءة جميع التعليقات والردود التقييمية الراجعة عند إعدادك لليوم التالي لمعرفة ما إذا بإمكانك دمج بعضها أو الاحتفاظ ببعض العناصر التي تحظى بتقدير غالبية المجموعة.



اليوم 2

الجلسة 1 - 30 دقيقة

تلخيص وتقديم اليوم

الأهداف:

- تقديم الردود التقييمية التي تلقيتها في اليوم السابق؛
- عكس الاقتراحات التي تلقيتها؛
- تقديم ما سيحدث في ذلك اليوم،



المواضيع المتناولة:

- الانعكاسات، والردود التقييمية.



الطرق والتوقيت:

5 د' تنشيطات: من الجيد أيضاً أن تبدأ اليوم بتنشيط قصير و لكن فعال، بما أنها لا تزال الأيام الأولى من التدريب ولا يزال المتدربون يتعرفون على بعضهم البعض، يمكنك اختيار أداة لكسر الجليد (يمكن أن تكون لعبة على الأسماء لمعرفة ما إذا كانوا لا يزالون يتذكرون أسماء بعضهم البعض على سبيل المثال).



10 د' الردود التقييمية على الردود التقييمية: من الممارسات الجيدة أن تبدأ يومك بعكس الردود التقييمية التي عكسها المشاركون في اليوم السابق، ما عليك سوى ذكر الإجابات الأكثر اشتراكاً بينهم من التي تلقيتها (الإيجابية والسلبية) و اذكر ما إذا كنت تتعامل مع أي قلق أو اقتراحات، تخيل، مثلاً، أن المشاركين طلبوا المزيد من التنشيطات، عندئذ يمكنك إخبارهم أنك ستحاول اليوم ببذل قصارى جهدك لإدراج المزيد من التنشيطات، أو إذا كانت بعض المفاهيم غير واضحة، فقد تحتاج للبدء ببعض التوضيحات للمعرفة من اليوم السابق و سيكون هذا موضع تقدير بالتأكيد إذا ذكرت أنك ذلك قمت بذلك هذا بسبب طلب تلقيته.

10 د' تقديم اليوم: اذكر تفاصيل البرنامج لهذا اليوم، و اشرح ما إذا كان هناك أي تغيير، إذا كان هناك أي بلاغات لوجستية ينبغي الإعلان عنها في وقت مناسب.

إعداد القاعة:

بشكل دائري.



المواد:

- الردود الخاصة بك للردود التقييمية التي حضرتها (من ردود المتدربين).



إرشادات: كن منفتحاً أثناء تقديم الردود على الردود التقييمية للمتدربين: قل ما ستتناوله وما لن تناوله، بالتأكيد لا يمكنك التجاوب مع جميع الطلبات و لكن يمكنك على الأقل شرح ذلك للمتدربين، في هذه اللحظة، نقتح عدم إفساح المجال للمزيد من التعليقات، باستثناء التعليقات الملحة للغاية من المتدربين، أنها مجرد لحظة للمشاركة من جانبك، لذا تجنب الإطالة أو أن يتم استدراجك إلى نقاش لا نهاية له حول التفاصيل.



النزاع و العنف و السلام

الأهداف:

- فهم واضح للمفاهيم الأساسية (النزاع والعنف والسلام)؛
- القدرة على التمييز بين النزاع والعنف، والسلام السلبي والسلام الإيجابي.



المواضيع المتناولة:

- السلام (الإيجابي والسلبي).
- الفرق بين النزاع والعنف.
- أشكال العنف (مباشر، ثقافي، هيكلية).



الطرق والتوقيت:

5 د' بالرغم أن الوقت لا يزال مبكراً في البرنامج، تذكر أن بإمكانك القيام بتنشيط سريع لمواصلة كسر الجليد و استعادة بعض الطاقة إلى المتدربين إذا لزم الأمر.



45 د' **نشاط المعرض الصامت:** قسّم المتدربين إلى ثلاث مجموعات، يتم تحديد أحد المفاهيم الثلاثة (العنف، النزاع، السلام) لكل مجموعة ويتم منحهم 15 دقيقة لإعداد عرض صامت للمفهوم المحدد، أخبرهم أن لديهم 2 - 3 دقائق لعرض المفهوم دون حديث بهدف تخمين المفهوم من قبل المجموعات الأخرى لتخمين المفهوم الذي سيتم تقديمه، مثل زيارة المعرض، سيقوم المتدربون بزيارة المحطات الثلاث واحدة تلو الأخرى بصمت وبدون أي تعليقات أو استخلاص خلال الزيارة، عند زيارة المحطات الثلاث، أعد المتدربين إلى غرفة التدريب الرئيسية.

30 د' **استخلاص المعلومات الناتج:** اسأل المجموعتين الآتي قمن بتجربة الزيارة أولاً (وبدون الكشف عن المفهوم بعد):

1. ما هي التجربة التي مررت بها؟
2. ما هو المفهوم الذي تعتقدون أنه تم تمثيله؟
3. هل ستقدمون ذلك المفهوم بشكل مختلف؟
4. عرف المفهوم وانتقل إلى المجموعة التالية حتى تقوم بتغطية المفاهيم الثلاثة،

إعداد القاعة:

إذا قمت بنشاط المعرض الصامت، فقد ترغب باستكشاف إمكانية القيام بذلك في الخارج.



المواد:

- أي مادة متوفرة: أوراق فليب تشارت، ملصقات، صحف،... إلخ.



إرشادات: من الأفضل القيام بهذا النشاط في الخارج إذا كان هناك إمكانية أو على الأقل خارج غرفة التدريب الرئيسية، شجع المشاركين على الإبداع.



تحليل النزاع

الأهداف:



- فهم أهمية و ضرورة تحليل النزاعات؛
- الحصول على نظرة عامة للأدوات المختلفة التي نحتاجها لتحليل النزاع؛
- التدريب على استخدام أداة أو أكثر لتحليل نزاع من اختيارهم؛

المواضيع المتناولة: أداة تحليل النزاع.



الطرق و التوقيت:



20 د' تحتاج أولاً لشرح ما هو تحليل النزاع، ما هو هدفه و الأدوات المختلفة للتحليل (كيف ومتى يتم استخدامها)، مجدداً، بحسب المتدربين لديك، ستكن لديك القدرة على تقديم عدد مختلف من الأدوات، المبتدئين و المتوسطين: حاول أن تقتصر على أداة واحدة (2 أداتان كحد اقصى بحسب الوقت المتاح)، وحبذا اختيار شجرة النزاع أو أداة البصلة أو خريطة النزاع لأنها بالعادة اسهل ارتباطاً، بالنسبة للمتدربين ذو المستوى المتقدم، يمكنك تقديم جميع الأدوات.

30 د' قسّم المتدربين إلى مجموعات أصغر و اطلب منهم تحليل نزاع بحسب اختيارهم من خلال إحدى الأدوات التي قدمتها، سيكون من الأفضل دائماً إذا اختاروا نزاع هم على معرفة به (في مجتمعهم، أسرهم، مدرستهم،...).

30 د' **استخلاص المعلومات الناتج:** في النهاية، اطلب من بعض المجموعات (أن تضع في اعتبارها مسألة الوقت) لمشاركة التحليل من خلال تقديمات قصيرة (سيكن التقديم رائع للغاية إذا ذكرت كل مجموعة التفاصيل)، ركز على مشاركة التحديات التي ربما واجهتهم أثناء استخدام أداة التحليل، ما الذي أدركوه، وكم كانت الأداة مفيدة و أي شك قد يعتر بهم.

10 د' هذه بعض المدخلات الرئيسية التي ينبغي أن تذكرها أثناء استخلاص المعلومات الناتج و لكن ينبغي أيضاً تسليط الضوء عليها في نهاية جلساتك:

- تحليل النزاع هو أداة مهمة في تغيير النزاع و بحسب الأداة المختارة يتيح إلقاء نظرة بشكل أعمق على الجهات المنخرطة في النزاع، الأسباب الجذرية، المشاكل الفعلية، مراحل النزاع، بداية النزاع؛
- يُعد تحليل النزاعات مفتاحاً أيضاً عندما يتعلق الأمر بحساسية النزاع و يجعلك أكثر وعياً بموعد و كيفية معالجة النزاع أو التدخل فيه؛
- يمكن استخدام تحليل النزاع كأداة للتقييم المسبق قبل البدء في أي مشروع لتكون أكثر وعياً بنوع التدخل الذي يتعين تنفيذه أو حتى حول ميولنا تجاه ذلك النزاع؛
- يؤكد تحليل النزاع بأن النزاع ديناميكي وأنه يتغير بسرعة كبيرة، قد تحتاج في الواقع إلى إعادة إجراء تحليل النزاع الخاص بك خلال لحظات مختلفة من مشروعك؛

إعداد القاعة: امنح مساحة للمشاركين للتجمع في مجموعات صغيرة والعمل في مجموعاتهم.



المواد: أوراق فليب تشارت، أقلام تخطيط عريضة،



إرشادات: من المهم أن تشرح بوضوح الأدوات و تزود المشاركين ببعض الأمثلة، مالم يكن المتدربين فعلياً ذو مستوى متقدم، لا تقدم أمثلة لأوضاع معقدة جداً ولكن حاول أن تبسط و تعطي أمثلة لنزاعات ترتبط بهم (نزاع داخل العائلة، في المجتمع، في الجامعة،... الخ)، الأكثر أهمية أن تكن حساساً للمتدربين، تجاربهم، توقعاتهم، والسياق الجاري (من فضلك أنظر للجزء 2 للمزيد من التفاصيل).



تصاعد النزاع

الأهداف:

- فهم كيف يمكن للنزاع أن يتصاعد بسرعة وفهم مراحلها؛
- تجربة وضع لتصعيد النزاع.



المواضيع المتناولة:

- مراحل النزاع.



الطرق والتوقيت:

10 د' تعليمات نشاط لعبة الكراسي: قسّم المتدربون إلى 3 فرق متساوية، الفريق أ، الفريق ب، والفريق ج،



حاول الفصل المجموعات لخلق «مناخ التنافس» منذ البداية، اطلب منهم التفكير باسم للمجموعة وهدف للمجموعة، أخبرهم أن هذا نشاط غير لفظي، وسوف يستخدمون الصوت أو الهاتف للتواصل فقط، أخبر الجميع أن كل فريق سيكون له مهمة، و الهدف لكل فريق هو أنجاز المهمة في دقيقتين، اطلب منهم تعيين قائد سيأتي لاختيار مهمتهم.

10 د' المهام: ورقة خضراء مكتوب فيها - يجب ترتيب جميع الكراسي الستة بشكل دائرة؛ ورقة وردية مكتوب فيها - الكراسي الستة ينبغي أن تلامس الأرض؛ ورقة زرقاء مكتوب فيها - يجب أن تكون جميع الكراسي الستة خارج المربع المصنوع من اللاصق، بمجرد اختيار كل قائد للمهمة، أخبرهم أن لديهم دقيقتين لوضع الاستراتيجية مع باقي المجموعة، بعد الدقيقتين المخصصة لوضع الاستراتيجية، اطلب من الجميع الوقوف حول المربع المصنوع اللاصق على الأرض، ذكّهم بالتعليمات مرة أخرى (أكملوا مهامكم في دقيقتين، ممنوع التحدث)، جهز الجميع وقل «جاهزين، استعدوا، انطلقوا!»، بعد دقيقتين، أوقف اللعبة.

30 د' الاستخلاص استخلاص النتائج: اطلب من المشاركين الجلوس بشكل دائري و ابدأ في استخلاص المعلومات: 1. كيف تشعرون؟ 2. ماذا حدث؟ لماذا حدث هذا؟ ماذا كَأَن الهدف من النشاط؟ هل أكملت أي مجموعة مهمتها؟ إذا كَأَن الجواب نعم، كيف؟ إذا كان الجواب لا، لماذا؟ اطلب من كل فريق مشاركة مهامهم (الاطلاع على مهمة الفريق الآخر)، ثم اسأل: هل كان باستطاعتكم إكمال جميع المهام معاً؟ 3. في واقع الحياة، ما الذي يمنعنا من التعاون مع الآخرين؟ لماذا نتنافس؟ لماذا نعتقد أن امتلاكنا لنفس الموارد، يجعل أهدافنا غير متوافقة؟ كيف يمكن أن نربط هذا بواقع الحياة؟ أثناء الاستخلاص، يمكنك التركيز على تصعيد النزاع، و وكيف أن الأفراد غالباً ما يفترضون أنهم منخرطون في نزاع (أهداف غير منسجمة، حتى إن لم تكن في حالة هذا النشاط) وكيف يُستخدم العنف بشكل عفوي للتعامل مع النزاع.

30 د' عرض الفيديو التالي: https://www.youtube.com/watch?v=P-o9dYwro_Q

وناقش مع المتدربين المراحل المختلفة للنزاع ومتى يتصاعد ومتى تقل حدته، يمكنك أيضاً مناقشة الشكل المقدم في الجزء الأول من هذه الحقبة.

إعداد القاعة:

بالنسبة لنشاط الكراسي: باستخدام شريط لاصق / لاصق ابيض، اصنع شكل مربع على الأرض كبير بما فيه الكفاية لوضع 6 كراسي بالداخل، مرتبة بشكل عشوائي.



المواد:



- 6 كراسي (يفضل أن تكون سهلة النقل)، شريط لاصق (الصقة بيضاء تستخدم لإخفاء الأسطح)، 3 بطاقات ثق مهام بألوان مختلفة مكتوب عليها مهام المجموعة؛
- بروجكتر (عارض الحائط)، كمبيوتر محمول، فيديو (اتصال بالإنترنت أو يتم تنزيل الفيديو) – لأجل تقديم الفيديو.

إرشادات: إذا سألك المشاركون عما إذا كان بإمكانهم رؤية مهام الفريق الآخر، أخبرهم أن الأمر متروك لهم (حاول الضغط عليهم كي لا يتحدثوا مع بعضهم البعض بسبب ضيق الوقت).،
بما أن هذا النشاط بدني، تأكد من إخبارك للمشاركين و الاقتراح أن بإمكان البعض أن يبقوا مراقبين أثناء النشاط إذا كانوا لا يشعرون بالراحة تجاه هذا الجانب.



المصادر والمراجع:

- Video https://www.youtube.com/watch?v=P-o9dYwro_Q



إدارة النزاع

الأهداف:

- فهم أساليب إدارة النزاع المختلفة؛
- مناقشة الأسلوب الأكثر استدامة لبناء السلام،



المواضيع المتناولة:

- استراتيجيات إدارة النزاع،



الطرق والتوقيت:



10 د' نشاط السحب: اطلب 10 متطوعين، 5 أقران، اطلب من كل اثنين مقترنين أن يقفوا بوضع يقابل فيه كل واحد منهم الآخر، على بعد قدم واحد من الخط (والخط في المنتصف بينهما)، تأكد أن الخط طويل بما يكفي ليتسع للخمسة الأقران بحيث لا يحتشروا ويكن لديهم مساحة للتحرك، أعطهم هذه التعليمات مرة واحدة:

(1) الأشخاص الغير واقفين منتصف الغرفة، يرجى مراقبة المتطوعين، وكتابة الملاحظات إذا رغبتكم،

(2) إلى 5 الأقران، لديكم دقيقتان لإنجاز المهمة،

(3) مهمتكم هي 'أن تجعل الشخص الذي أمامك (قرينك) على الجانب الذي أنت فيه من الخط، بعد دقيقتين، أوقف النشاط واطلب من المشاركين الجلوس بشكل دائري،

30 د' الاستخلاص واستخلاص النتائج: أولاً: أسأل المراقبين أن يشاركونكم ما الذي شاهدوه ومن ثم خذ كل اثنين كانوا مقترنين في النشاط وأسألهم أن يشاركونكم كيف كانت مشاركتهم في النشاط: ما الذي فعلوه؟ هل أنجزوا المهمة؟ بعدئذ إذا لم تكن قد ناقشت معهم بعد، قدم لهم أساليب إدارة النزاع، اسلوباً، اسلوباً، وشدد على جانبي الريح بالريح، والريح بالخسارة، بينما لا يزال المتطوعون في منتصف الغرفة/القاعة، قدم لهم استراتيجيات إدارة النزاع الخمسة (التجنب، الاستيعاب، التنافس، التسوية، التعاون)، يمكنك طلب من المتطوعون أن يشرح كل اثنين مقترنين احد استراتيجيات/ أساليب إدارة النزاع للاستراتيجيات الخمس،

المستوى المتقدم: إذا كان لديك متدربون ذو مستوى عالي أو أكثر تقدماً، فهناك بالفعل شكل سادس من أشكال معالجة هذا النزاع وهو إزالة اللاصق، إذا كنت تشعر أن المتدربون مستعدون لذلك، فقد ترغب في تقديمه (أو ربما يقترح ذلك أحد المشاركين)، حيث أن إزالة اللاصق هو تشبيه واقعي يعكس ما إذا كان هناك نزاع بالفعل أو إذا كان النزاع ينجم عن التركيبية نفسها، أحياناً، نعتقد أن هناك نزاع لنذكر أنه فقط فرض علينا من قبل تركيباتنا/ مجتمعنا، يمكنك أيضاً أن تعكس كيف يمكن استخدام التلاعب و القوة في النشاط، حيث يقوم المدرب أو الميسر بإعطاء التعليمات مرة واحدة (ديناميكيات التواصل أو عدم الإعادة) وفرض الخط في المكان الأول،

40 د' يمكنك أن تطلب من المشاركين أن يناقشوا في مجموعات صغيرة كيفية التي يديرون بها النزاعات عادةً والنتائج التي تحصدتها حتى ذلك الحين، امنحهم من 10 إلى 15 دقيقة للمناقشة في مجموعات صغيرة، ثم افتح باب النقاش مع المتدربين جميعاً،

هذه بعض المدخلات والتعليمات الرئيسية التي يجب وضعها في الاعتبار:

- هناك سبل مختلفة للتعامل مع النزاع؛
- خيار التعاون قد لا يكون سهلاً دائماً، ولكن ينبغي أن يكون الهدف النهائي الذي نسعي لتحقيقه إذا أردنا التغيير، نهج التعاون فقط يسمح بتغيير مستدام وسلمي للنزاع؛
- التعاون قد لا يكون هو الخيار دائماً، وقد تحتاج استخدام استراتيجيات أخرى أحياناً (مثل التجنب أو الاستيعاب)، بحسب الأولوية لاحتياجاتك، وقتك، علاقتك بالشخص/الجماعة التي تخوض معها النزاع؛

- للشروع في استراتيجية التعاون ستحتاج لفهم احتياجات الآخرين واحتياجاتك أيضاً؛
- التفكير خارج الصندوق والنظر في ما إذا كان النزاع مفروض من قبل التركيبة (الهيكل) أو المجتمع وكيفية التعرف عليه من خلال التحليل للأسباب الجذرية لذلك النزاع؛

إعداد القاعة:



- لنشاط السحب: اصنع خطأ طويلاً مستقيماً في منتصف الغرفة..
- الانعكاسات والاستخلاص: ضع المتدربين بشكل دائري..

المواد:



- الشريط اللاصق (الصقة) / خيط أو حبل،
- أوراق فليب تشارت أو عرض شرائح ت يحتوي على استراتيجيات إدارة النزاع..

إرشادات: من المهم أن تحافظ على التعليمات، بالأخص حول المهمة، تكون قصيرة و واضحة، النقطة المهمة في هذا النشاط أنك لم تطلب من المشاركين أن يبقوا في نفس الخط أو أن يحافظوا على أماكنهم الأصلية، المهمة متناغمة ويمكن إنجازها بتغير المواقع أو أن احدهم يعبر الخط إلى الجانب الآخر ويفعل الشخص الآخر الشيء نفسه، وبشكل رئيسي هناك أكثر من طريقة لكي تُنجز بوضع الريح بالريح، لذلك من المهم أن تطلب من المشاركين الذين لم يشاركوا بشكل مباشر في التمرين أن يدونوا ملاحظتهم للطرق المختلفة التي يراقبوها، وبينما أنت تناقش استراتيجية التعاون، يمكنك الرجوع إلى أداة البصلة في تحليل النزاع لكي تفرق بين الموقف و المصلحة والحاجة لكي يكونوا قادرين على تطبيق تلك الأداة..



الجلسة 6، 30-60 دقيقة

انعكاسات

الأهداف:



- عكس الدروس بشكل فردي وجماعي، ما الذي سار بشكل جيد ما الذي يمكن تحسينه؛
 - تزويد المدرب بفهم بكيفية سير التدريب..
- من فضلك الرجوع للمخطط التفصيلي للجلسات في اليوم 1،

اليوم 3

الجلسة 1 - 30 دقيقة

التلخيص وتقديم اليوم

الأهداف:

- تقديم الردود على الردود التقييمية التي تلقيتها من المتدربين في اليوم السابق؛
 - عكس الاقتراحات التي تلقيتها؛
 - تقديم ما سيحدث في ذلك اليوم،
- يرجى الرجوع إلى المخطط التفصيلي للجلسة في اليوم الأول،

الجلسة 2 - 90 دقيقة

تركيب السرد وأنواعها،

الأهداف:

- استكشاف مفهوم السرد وأنواعها؛
- إلقاء نظرة أعمق على القصص المنسية؛
- ممارسة التعاطف؛
- فهم وجهات النظر المختلفة لنفس القصة؛



المواضيع المتناولة:

- السرد وأنواعها،
- التعاطف،
- المنظور و الفهم (الإدراك)،



الطرق والتوقيت:

10 د' قسم المتدربين إلى 4 مجموعات صغيرة (عشوائياً) وبدون أي تعليمات، اطلب منهم الاستماع بإصغاء فقط إلى القصة التي ستقرأها لهم، ابدأ بقراءة قصة السندريلا (أو أي قصص شعبية أخرى يعرفها الجميع و يفضل أن تكون قصة «بسيطة»)،

30 د' أخبر جميع المجموعات أن لديها 30 دقيقة لإعادة كتابة القصة من منظور مختلف، قبل تحديد الشخصية التي سيعيدون كتابة القصة بالنيابة عنها، اعد قراءة القصة مرة أخرى و من ثم حدد شخصية واحدة لكل مجموعة:



1، الأخت الكبرى؛،

2، الأمير؛،

3، زوجة الأب؛،

4، الجار،،

بعد 30 دقيقة، قم بدعوة المجموعات الأربع إلى قراءة قصصهم إلى بقية المتدربين و استخلص ردود الفعل الأولية من المشاركين،.

30 د' استخلاص لنتائج: 1.، كيف كان شعورك عندما أعددت كتاب القصة؟ (بعض الإجابات لكل مجموعة)، 2، ما مدى اختلاف القصة الجديدة؟ ما مدى صعوبة إنشاء سرد جديد؟ 3، ما مدى أهمية وجود قصص مخفية؟ هل تغير فهمهم أو تصورهم للنسخة الأصلية؟ كيف يمكن أن يربطوا ذلك بحياتهم أو تجاربهم الخاصة؟ قد ترغب في جعل المتدربين يعكسون مفهوم التعاطف و حقائق مختلفة في جميع القصص،

20 د' المدخلات: يمكنك أيضاً تقديم الأنواع المختلفة للسرد/القصص: أنظر الصفحة ،،، جزء 1 (القصص السائدة، المنسية، المقاومة، التغيير).،

إعداد القاعة:



- صُف المتدربين بشكل دائري، لتقديم التعليمات و استخلاص المعلومات؛،
- ينبغي أن يكون المشاركون مقسمون إلى مجموعات صغيرة في أجزاء مختلفة من غرفة التدريب لإعداد قصصهم،.

المواد:



- طباعة قصة الجنية الخرافية (النسخة المختصرة)، نحن نقدم في هذا النشاط مثال السندريلا على أوراق A4 لكل مجموعة،.

إرشادات: اختر قصة حساسة للسياق الذي تقوم فيه بتنفيذ النشاط، إذا لزم الأمر، يمكن أن يكون لديك المزيد من الشخصيات و لكن عليك أن تضع في اعتبارك أن الأمر سيستغرق وقتاً أطول،، يعمل هذا النشاط أيضاً بشكل جيد للربط مع مفهوم الذاكرة التاريخية و بالأخص في سياق يوجد فيه أو شهد مؤخراً نزاعاً مسلحاً،،



المصادر/ المراجع:



- Disney story, adapted for the Training “BE THE KEY: Empowering European Youth Workers through Conflict Management Skills” organised by- CULTURE GOES EUROPE (CGE), 5-13 May 2014, Sajan, Serbia

المنظور والإدراك (الفهم)

الأهداف:



- تجربة خطر الصور النمطية؛
- القدرة على تحويل الخلافات إلى قواسم مشتركة.

المواضيع المتناولة:



- الفهم (الإدراك)، المنظور، الصور النمطية، التوجهات.

الطرق والتوقيت:



20 د' اطلب من المشاركين أن يجتمعوا أنفسهم وفقاً لخصائص جسدية مرئية سبق لك أن حددتها: النوع ، ذكر أو أنثى (يرجى الانتباه بأن هذا المعيار قد يكون حساساً في بعض سياق ما، لذلك قد ترغب في اختيار معايير أخرى)، قصير أو طويل، شعر فاتح أو داكن، وفقاً لهذه المعايير ينبغي أن يتوزعوا «داخل المربعات»، وهذا يعني المربعات على الأرض - تأكد من الاحتفاظ بمساحة في المنتصف.

التعبيرات التي يمكنك استخدامها: كنت مهرج الصف، أنت متدين، أنت خائف من العناكب، ولدت في الريف، تحب الرقص، لم تقابل أحد والديك إطلاقاً، تعرضت للابتزاز، أنت ابتزت الآخرين، تؤمن بالحياة بعد الموت، أنت محطم بالقلب، أنت تحب بجنون.

40 د' استخلاص لنتائج: كيف تشعر؟ (جولة واحدة وكل مشارك يرد بكلمة واحدة تعكس مشاعره في تلك اللحظة) هل توقعت ما حدث في القاعة؟ ما الذي فاجأك؟ هل وصمت (بشيء ما)؟ هل لديك الآن فهم مختلف عن بعض الأشخاص؟ لماذا؟ كيف ينعكس هذا في حياتنا اليومية؟ كيف يمكننا تغيير تلك القصص التي نصنعها عن الآخرين؟ تأمل معهم كيف نميل إلى إنشاء قصص حول «الآخرين» استناداً على (الإدراك) الصفات المرئية « للآخرين » بينما قد يكن لدى هذا الشخص الكثير من القواسم المشتركة بيننا بخلاف المظهر المادي.

20 د' قدم عملية الإدراك (يرجى الاطلاع على الشرح المفصل في الجزء 1، الصفحة 111، في حقيبة التدريب هذه):

عملية الإدراك هي عبارة عن سلسلة من الخطوات التي تبدأ بمدخلات تأتي من بيئتنا المباشرة (على سبيل المثال، المعلومات الشفهية، أو المجتمع الذي نراه بمنزله، تماثيله الدينية، مبادئه، الناس وكيف يرتدون الملابس، الخ) وأمام ذلك الكم الهائل من المعلومات (المرئية والشفوية) نختار بعض الأجزاء من تلك المعلومات لإنشاء قصة عن هذا الواقع أمامنا، ويحدث هذا عادةً دون وعي، وقد نقوم بهذه العملية حتى دون أن ندرك ذلك، العملية: 1. الاختيار، 2. التنظيم، 3. التفسير.

من المهم أن تجعل المتدريون يدركون أن أمام الملايين من المعلومات في الوضع/السياق الذي نعيش فيه، لدينا القدرة على حضور أو معالجة بعضها فقط وبناءً على ذلك نختار ثم نقوم بإنشاء قصة عن هذا الواقع وأن العالم كما نراه ونخبر عنه هو مجرد قصة واحدة من بين الكثير من القصص.

إعداد القاعة:



جهز مساحة كبيرة في القاعة و قسمها إلى 4 مربعات و مساحة في المنتصف.

المواد:



• التعبيرات،

إرشادات: يمكن أن تكون بعض العبارات حساسة، وقد يُمثل هذا فرصة لبناء الروح الجماعية وجعل المتدربين يفهمون ما الذي يربطهم بدلاً من ما يفرقهم، ويمكن أن يكون أيضاً مثير عاطفياً، لذا تأكد من استخلاص المشاعر وتناولها أيضاً، إذا طلبت من المشاركين أن يتجمعوا بحسب الجنس (ذكر، أنثى)، فقد يكن هذا حساساً أو مثيراً للجدل، لذلك قد تحتاج لاختيار معيار آخر،
كن حساساً للسياق وقم بتكييف التعبيرات حسب الحاجة.



المصادر والمراجع:

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc> •



القصة و الهوية

الأهداف:



- استكشاف مفهوم الهوية و فهم كيف يمكن أن يتغير مع الزمن؛
- تعزيز التعاطف عند فهم التغير في الهوية؛
- فهم دور الهوية في تشكيل سردنا.

المواضيع المتناولة:



- الهوية.

الطرق التوقيت:



10 د' قم بتوزيع ظرف لكل مشارك و اطلب منه كتابة اسمه وتزيين الظرف بحسب شخصيته، اطلب منهم أن يعتنوا بالظرف وأن يكونوا مبدعين.

5 د' تعليمات: (يرجى الانتباه! لن يكتبوا ذلك لمجرد التفكير فيه فقط) اطلب منهم التفكير حول ثلاث صفات تُميزهم، بمجرد الانتهاء من ذلك، ضع بعض الموسيقى وعندما تتوقف الموسيقى، اطلب منهم الاقتران وإعطاء الظرف وقول صفاتهم الثلاث للشخص الذي أمامهم، يصبح هذا الشخص يمثل صاحب الظرف و في الجولة القادمة و سيقدم نفسه أو نفسها بالثلاث الصفات التي تميز هوية صاحب الظرف.

20 د' جولات مستمرة مع الموسيقى، في الجولة الأخيرة، يمكنك أن تطلب من المشاركين العثور على مظهرهم الظرف الأصلي والتحقق من أن صفاته الثلاث لدى الشخص الذي يحمل الظرف.

25 د' الاستخلاص استخلاص النتائج: (في الجلسة العامة): 1.، كيف تشعر؟ جولة واحدة، كلمة واحدة لكل شخص تصف شعوره في تلك اللحظة، بعد النشاط.

2.، ماذا يمكننا أن نتعلم نتيجة لهذا النشاط حول هويتنا؟ 3.، هل تعتقد أن قبل 3 سنوات أو في غضون ثلاث سنوات ستكون لديك نفس الصفات؟ لذلك إذا كان بإمكانهم التغير، فكذلك يمكن للأشخاص الذين لا نحبهم أن يتغيروا، بما في ذلك ما يسمى بـ«عدو»، من المهم تسليط الضوء على هذا للمتدربين لأنه يمكن أن يُمثل اختراق مهماً في إدراك أن الشخص الذي لا أحترمه يمكن أن يتحول إلى شخص احبه بالفعل، الصورة التي لدينا عن «الآخر» يمكن أن تتغير تمامًا مثل صورنا.

30 د' مدخلات و انعكاسات: يمكنك إنهاء الجلسة بنافذة جوهاري حول الهوية؛

الفكرة الرئيسية هي أن هويتنا تتكون من 4 نوافذ: بعضها معروف لنا وللآخرين، بعضها معروف لنا دون الآخرين، بعضها معروف للآخرين ولا نعرفه نحن، وأخيراً بعض الأجزاء غير معروفة من قبل الطرفين لا نحن ولا الآخرين.

نقاط للنقاش:

- قد تحتوي الهوية على بعض العناصر المرئية و لكن الأهم من ذلك أنها تنطوي على مجموعة كاملة من الصفات غير المرئية؛
- لا يملك المرء هوية واحدة، و لسنا هذا أو ذاك، لدينا هويات و انتماءات متعددة في نفس الوقت؛
- الهوية هي في النهاية قرار فردي وشخصي بشأن من نكون، لكن بالتأكيد تتأثر بالمجتمع والثقافة والدين والأسرة والتعليم،،،،... إلخ.

إعداد القاعة:

ضع الكراسي جانبا، وتأكد من توفر مساحة للمشاركين للاختلاط لأجل لنشاط الظرف..



المواد:

- ظروف/مظاريف، أقلام علامة عريض، أقلام ملونة.
- نافذة جوهاري في لوحة فليب شارت.



ارشادات: تأكد من أن هذا النشاط قد أخذ على محمل الجد (أصر على المشاركين أن يكتبوا العناصر(الصفات) الثلاثة المهمة، وامنحهم الوقت للتفكير في ذلك) وقيامك باستخلاص جيد.



المصادر والمراجع:

- UNOY ToT 2018, Transforming narratives
- ,The Johari Window originated in a 1955 paper by Joseph Luft and Harrington Ingham
"The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness"



الصور النمطية والتمييز

الأهداف:

- استكشاف مفهوم التمييز كأداة للقمع.

المواضيع المتناولة:

- الصورة النمطية، التمييز.

الطرق والتوقيت:

10 د' نشاط النقط: 1.، اطلب من جميع المشاركين الوقوف بشكل دائري ويغلقوا أعينهم، اخبرهم أن الحديث غير مسموح به طوال مدة اللعبة، 2.، الصق نقطة واحدة في جبهة كل مشارك، تأكد أن هناك مشارك واحد فقط لديه نقطة بيضاء، 3.، عندما تنتهي من إصاق النقط، اطلب من المشاركين أن يفتحوا أعينهم، 4.، قل هذه العبارة بصوت عالٍ وكررها 3 مرات فقط «قوموا بتجميع أنفسكم وفقاً لما على جبهة كل واحد منكم، لديكم 3 دقائق للقيام بهذا»، *ستلاحظ أن الأشخاص سيبدوون في تجميع أنفسهم حسب لون النقاط التي علي جبهاتهم،** لاحظ الشخص ذو النقطة البيضاء - كيف يتم معاملته أو معاملتها، ونبذه من قبل المتدربين، وعدم قبوله، 5.، بعد 3 دقائق، اطلب من المجموعات الجلوس وابدأ النقاش.

جريمة الكراهية: هي عمل غير قانوني ضد جماعة أو فرد قائمة على التحامل ضد هويتهم التي يعرفون بها.

خطاب الكراهية: تعبير سلبي ضد فرد أو جماعة و غالباً ما يركز على التحامل، نشر أو تحريض أو ترويح أو تبرير للكراهية العرقية أو عدم التسامح. في حالات محددة قد تكون أولاً تكون جريمة بحسب قوانين البلد وسياق الكلام.

التمييز: هو تعامل غير عادل ينتج عن أي تحامل/تحيز ويشمل التحامل الغير عرقي.

العنصرية: هو تحامل/تحيز قائم على "العرق" أو السلالة أو أي صفة أخرى مرتبطة بهما. وغالباً ما تقود إلى معاملة شخص أو جماعة ما بشكل غير عادل.

التحامل: هو تعميم يحتوي على حكم يكون بالعادة سلبياً حول اشخاص اخرون أو حول فئات اجتماعية.

الصور النمطية: تعميمات حول جماعات اخرى، قد تحتوي أولاً تحتوي على احكام/تقييم.

35 د' استخلاص لنتائج: 1.، في جولة واحدة، يشارك فيها الجميع، كيف تشعر؟، 2.، ماذا حدث؟، كيف جمعتم أنفسكم؟، هل استخدمتم استراتيجيات ما؟، كيف شعرت عندما لم تعرف ما على جبهتك؟، اسأل الشخص ذو النقطة البيضاء: ماذا حدث خلال اللعبة بأكملها وبماذا شعرت؟ عند هذه المرحلة، اطلب منهم إزالة النقاط اللاصقة من جباههم للكشف عنها، 3.، اطلب من المشاركين ربط هذه اللعبة بالواقع، أخبرهم أن التعليمات كانت بسيطة، بأن يجمعوا أنفسهم وفقاً لما كان على جباههم، لكنك لم تقل (تحدد) ما إذا كان ذلك حسب الشكل أو اللون، أخبرهم أنه كان بإمكانهم جميعاً أن يشكلوا مجموعة واحدة، لأنهم جميعاً كان لديهم نقاط على جباههم - بغض النظر عن اللون، شجع المشاركين على إعطاء أمثلة من واقع الحياة يمكن ربطها باللعبة، اطلب من المشاركين أن يفكروا أيضاً في الصور النمطية الموجودة بين الناس ذو الثقافات و الأعراق و الأجناس المختلفة، ماذا يعني هذا للمتدربين؟ أخيراً، يمكنك أيضاً ربط هذا النشاط بمفاهيم التنوع والشمول.

40 د' المدخلات والانعكاسات: اطلب منهم أن ينقسموا إلى مجموعات صغيرة وأن يقوموا بعصف ذهني حول الكيفية التي يمكن أن تتصاعد فيها الصور النمطية والمراحل المختلفة التي قد تمر بها، اطلب منهم أن يناقشوا هذا لمدة 20 دقيقة وأن يقدموا أمثلة ملموسة، ثم قم بالمناقشة مع جميع المتدربين ويمكنك التعرض لهذه العناصر وتقديم المفاهيم في الشكل التالي:

- كما هو الحال مع تصعيد النزاع، فتصرفاتنا يمكن أن تُثيرها القصص حول الآخرين، على سبيل المثال، السرد في مجتمعاتنا حول جماعات معينة من الناس. يمكن للقصص عندئذ أن تساهم في تبني العنف حينما لا نكون واعيين لذلك ولا نتخذ الإجراءات اللازمة لمنع التصعيد.
- الصور النمطية (الذهنية) ليست سيئة بالضرورة. هي تلخص كيف نرى العالم برؤى أكثر تعميمياً. من المهم أن نكون واعين للصور النمطية الخاصة بنا، وخاصةً حينما تكون هذه الصور النمطية تحوي الحكم على الآخرين، وبالنهاية تصبح تحامل وأعمال تمييز.

إعداد القاعة:

- نشاط النقط: ضع الكراسي جانبا، امنح مساحة للمشاركين ليتحركوا،
- للاستخلاص و المدخلات: اجلس المتدربين جميعاً بشكل دائري،



المواد:

- نقاط لاصقة بألوان مختلفة، و نقطة بيضاء واحدة،
- طباعة الشكل أو على ورقة فليب تشارت،



إرشادات: يمكنك إبقاء بعض المشاركين كمراقبين للنشاط، لاحظ أن هذا النشاط سيكون حساساً إذا تم التمييز ضد المشارك ذو النقطة البيضاء في الماضي، تأكد من قيامك باستخلاص جيد و تناول المشاعر التي نشأت أثناء النشاط، لا ينبغي القيام بهذا النشاط في مرحلة مبكرة من التدريب، بل ينبغي القيام بهذا النشاط حينما يشعر المتدربون بالارتياح و قد خلقوا مساحة آمنة،



الجلسة 6 - 30 - 60 دقيقة

انعكاسات

المصادر والمراجع:

- Peace bag



الأهداف:

- عكس المفاهيم بشكل فردي وجماعي حول دروس اليوم، ما الذي جرى بشكل جيد وما الذي يمكن تحسينه؛
- تزويد المدرب بفهم حول كيفية سير التدريب،



يرجى الرجوع إلى المخطط التفصيلي للجلسات في اليوم 1

اليوم 4

لجلسة 1 - 30 دقيقة

التلخيص وتقديم اليوم

الأهداف:

- تقديم الردود التقييمية المستلمة في اليوم السابق؛
 - عكس الاقتراحات التي تلقيتها؛
 - تقديم ما سيحدث في ذلك اليوم.
- يرجى الرجوع للمخطط التفصيلي للجلسة في اليوم 1 ،



الطرق والتوقيت:

5 د' تنشيطات،



10 د' الردود التقييمية للردود التي تلقيتها: من الممارسات الجيدة أن تبدأ يومك التدريبي بعكس الردود للردود التقييمية التي تلقيتها من المشاركين في اليوم السابق، ما عليك سوى ذكر الإجابات الأكثر اشتراكاً من التي تلقيتها (الإيجابية والسلبية) واذكر ما إذا كنت ستتناول أي مخاوف أو اقتراحات، إذا كنت قد طلبت من المشاركين أفكاراً للمزيد من التنشيطات، فيمكنك إخبارهم أنك اليوم ستبذل قصارى جهدك لإدراج ودمج المزيد منها، أو إذا كان هناك بعض المفاهيم بقت غير واضحة، فقد تحتاج للبدء ببعض التوضيح للمفاهيم أو المعرفة من اليوم السابق وسيكون هذا موضع تقدير بالتأكيد إذا ذكرت أن ذلك تم نزولاً لطلب تلقيته.

10 د' تقديم اليوم: اذكر تفاصيل البرنامج لهذا اليوم، و اشرح ما إذا كان هناك أي تغيير، إذا كان هناك أي بلاغات لوجستية ينبغي الإعلان عنها، فهذا أيضاً هو الوقت المناسب.

إعداد القاعة:

اجلس المتدربين بشكل دائري.



المواد:

التقييمات التي أعددتها للردود التقييمية.



إرشادات: : كن منفتحاً أثناء تقديم الردود على الردود التقييمية للمتدربين: قل ما ستتناوله وما لن تتناوله، بالتأكيد لا يمكنك التجاوب مع جميع الطلبات و لكن يمكنك على الأقل شرح ذلك للمتدربين، في هذه اللحظة، نقترح عدم إفساح المجال للمزيد من التعليقات، باستثناء التعليقات الملحة للغاية من المتدربين، أنها مجرد لحظة للمشاركة من جانبك، لذا تجنب الإطالة أو أن يتم استدراجك إلى نقاش لا نهاية له حول التفاصيل.



الأهداف:

التعلم على ادراك كيف أن القوة والامتنياز عميقان في السرد.



المواضيع المتناولة:

القوة والامتياز،



الطرق والتوقيت:



5 د' اجعل المشاركين يشكلون صفاً مستقيماً عبر القاعة بحيث يبعد كل واحد عن الآخر بمقدار ذراع، ليتركوا فراغاً في المقدمة والخلف،

5 د' أعط كل من المشاركين قطعة من الورق مكتوبة عليها اسم شخصية، اطلب منهم أن يتحفظوا على بالشخصية لأنفسهم و عدم إظهارها لأي شخص، امنحهم بضع دقائق ليطلعوا على شخصياتهم، لكي يتخيلوا ربما حتى اسم الشخصية، كيف تبدو حياتهم؛ ليصبحوا تلك الشخصية،

20 د' أعط تعليماً للمشاركين بأن يقوموا بخطوة واحدة للأمام إذا كان التعبير/التصريح ينطبق على الشخصية التي تم إعطائه إياها، اقرأ التعبيرات التالية:

- إذا كنت جائع، يمكنني شراء الطعام؛
- ذهبت إلى المدرسة الثانوية؛
- يمكنني أن أقرر من أتزوج؛
- إذا دخلت في عراك، فسيسأل الناس عن القصة من جانبي؛
- عائلتك لديها تأمين صحي؛
- لم تشعر ابداً بالأمان وأنت تمشي بمفردك في الليل؛
- لم تكن أبداً ضحية للعنف الجسدي على أساس جنسك أو عرقك أو عمرك أو ميولك الجنسي؛
- إذا تم إلقاء القبض علي، أحصل على تمثيل قانوني؛
- إذا تم إلقاء القبض علي، يمكنني دفع تكاليف الكفالة؛
- إذا تم إلقاء القبض علي، فلن يتم معاملتي بعنف أو بقسوة؛
- تشعر بالرضا حيال الكيفية يتم بها تصوير الثقافة التي تحدد هويتك قبل وسائل الإعلام؛
- يمكنك التأثير على القرارات التي يتخذها المجلس في (المنطقة، المقاطعة، الخ) أو الحكومة؛

20 د. بعد قراءة التعبيرات اسأل أولئك الذين تقدموا للأمام وناقش سبب تواجدهم في المقدمة، ما الذي يشعر به أولئك الذين ظلوا في الخلف تجاه أولئك الذين تقدموا إلى الأمام، اشرح لهم أن هؤلاء هم الأشخاص الذين يقابلونهم بشكل طبيعي في المجتمع، أيضاً، اسأل الأشخاص الموجودين في الخلف من هم ولماذا لم يتقدموا خطوات، اشرح لهم أن هؤلاء الأشخاص هم من يستحقون الانتباه.

30 د' ارجع إلى غرفة التدريب و اتبع ذلك بالاستخلاص: 1.، جولة واحدة، كلمة واحدة، يجيب الجميع: كيف تشعر الآن؟، بماذا شعر الأشخاص في الخلف عندما كأن الآخرون يتقدمون إلى الأمام؟، كيف شعر الأشخاص في المقدمة حينما تقدموا أمام الآخرين؟، 2.، لماذا بعض الأشخاص في الخلف، والبعض الآخر في المقدمة؟، هل يمكن للمشاركين الذين لم يتقدموا أي خطوات أو تقدموا خطوات قليلة فقط أن تُسمع أصواتهم من قبل الذين هم في المقدمة؟، كيف يمكن إسماعهم؟، 3.، ما هو دور السرد في توفير الصلاحيات لبعض الناس في المجتمع و ليس للآخرين؟، ما الذي يجعل السرد سائداً و ما الذي يجعله بعضها خفية؟، المسافة بين المشاركين ترمز للكثير

نصائح: كن حساساً للسياق/المحيط الذي تنفذ فيه: قُم بتكييف الشخصيات و التعبيرات/التصريحات بحيث تكون ملائمة للسياق الذي تُنفذ فيه،

يمكن أن يَكن هذا نشاطاً «خطر جداً» لأنه يتطلب بناء ثقة بين المتدربين، كما يمكنك أن تلاحظ بأن هذا النشاط يُقام في اليوم الرابع من التدريب، لذا فأنتنا لا نوصي بهذا النشاط في وقت مبكر جداً عندما لا يكن المشاركون قد خلقوا مساحة آمنة بعد، أو شعروا بالأمان والثقة في بعضهم البعض، حيث يمكن أن يؤدي ذلك إلى الشعور بالاستياء والأذى الذي قد يعوق المزيد من المشاركة و الانفتاح.

تأكد من عدم استخراج عدداً كبيراً من الشخصيات من مجموعة واحدة (على سبيل المثال كل الشخصيات القوية أو كل الشخصيات الضعيفة) ، يجب أن يكون الاختيار متوازن.

تأكد من قيامك بالجلسة حول فهم السرد للربط مع ديناميكيات السلطة.



المصادر والمراجع:

- UNICEF
- https://www.albany.edu/ssw/efc/pdf/Module%205_1_Privilege%20Walk%20Activity.pdf
- https://www.dmr.org/fileadmin/Filer/Dokumente/RBA_links/Power-Walk-ACT-Alliance.pdf



جلسة 3 - 90 دقيقة

خطاب الكراهية

الأهداف:

- الفهم و التعرف على خطاب الكراهية عبر الأنترنت.



المواضيع المتناولة:

- خطاب الكراهية.



الطرق والتوقيت:



15 د' تعليمات: 1، اسأل المشاركين ما الذي يفهموه عن خطاب الكراهية عبر الأنترنت، اسأل ما إذا كان أحدهم قد رأى خطاب الكراهية عبر الأنترنت، إما موجهاً نحو فرد أو نحو من يمثلون جماعات معينة (مثلاً، السود، المسلمون، اليهود، نساء... إلخ) ما الذي يشعر به المشاركون عند يصادفون خطاباً للكراهية؟ ما الذي يعتقدوه عن شعور الضحايا؟

15 د' اشرح أن مصطلح «خطاب الكراهية» يُستخدم ليغطي محتوى ذو نطاق واسع:

أولاً: يُستخدم لأكثر من مجرد معنى «خطاب» بالمعنى العام ويمكن استخدامه فيما يتعلق بأشكال التواصل الأخرى مثل مقاطع الفيديو والصور والموسيقى وما إلى ذلك؛

ثانياً: يمكن استخدام المصطلح لوصف السلوك التهديدي والمسيء للغاية، وكذلك التعليقات التي تعتبر «مجرد» مسيئة،

5 د' اشرح للمشاركين أنهم سيقومون بتحليل بعض الأمثلة الحقيقية لخطاب الكراهية عبر الأنترنت، وسيتم فحصون بالتحديد التأثير على الضحايا أنفسهم وعلى المجتمع،

5 د' قسّم المشاركين إلى مجموعات و أعط كل مجموعة مثلاً واحداً لخطاب الكراهية عبر الأنترنت (من دراسات الحالة، في الصفحات المرجعية)،

15 د' اطلب منهم مناقشة الحالة و الإجابة على الأسئلة، أخبرهم أن لديهم 15 دقيقة للمهمة،

30' استخلاص النتائج معلومات: ناقش جميع الأمثلة واطلب الردود من المجموعات، قم بتدوين الملاحظات حول الردود على الأسئلة على ورقة فليب شارتر، إذا قدمت المجموعات إجابات متشابهة، فقم بالإشارة إلى ذلك بوضع خط اسفل المثل (الملاحظة) الأولى، أو ضع رقماً بجواره للإشارة إلى أن أكثر من مجموعة توصلت إلى نفس الإجابة، بعد أن عرضت جميع المجموعات نتائجها، استعرض أوراق الفليب تشارتر و استخدم الأسئلة التالية لعكس النشاط مع المتدربين:

- ما رأيك في النشاط؟ ما هي مشاعرك تجاه المثال الذي قمت بتحليله؟

- ما هي «النتائج» الأكثر اشتراكاً لخطاب الكراهية كتبها المجموعات؟

- هل لدى المجموعات المستهدفة بخطاب الكراهية في الأمثلة أي شيء مشترك؟ هل هناك أي نتائج متشابهة، بغض النظر عن الجماعة المستهدفة بخطاب الكراهية؟

- ماذا يمكن أن تكون بعض العواقب إذا أنتشر هذا السلوك عبر الأنترنت، و لا أحد يفعل أي شيء لمعالجة المشكلة؟

- ما الأدوات أو الطرق التي يمكنكم التفكير بها لمعالجة خطاب الكراهية عبر الأنترنت؟

- ماذا يمكننا أن نفعل إذا صادفنا أمثلة كهذه على الأنترنت؟

إعداد القاعة:



مساحة للنقاش في مجموعات وبشكل جماعي.

المواد:



أوراق مطبوعة لأمثلة خطاب الكراهية، أوراق وأقلام، أوراق فليب تشارت.

إرشادات: كن منتبهاً، إذا كان بعض الأشخاص قد مروا بتجربة لخطاب الكراهية، فقد يكون هذا النشاط حساساً.



المصادر والمراجع:

bookmarks <https://rm.coe.int/168065dac7> •



لجلسة 4، 30 - 60 دقيقة

انعكاسات

الأهداف:

- عكس دروس اليوم بشكل فردي وجماعي، ما الذي سار بشكل جيد وما الذي يمكن تحسينه؛
- تزويد المدرب بفهم حول كيفية سير التدريب، يرجى الرجوع إلى للمخطط التفصيلي للجلسة في اليوم 1.

اليوم 5

الجلسة 1 - 30 دقيقة

تلخيص و تقديم اليوم

الأهداف:

- تقديم الردود التقييمية التي تلقيتها في اليوم السابق؛
 - عكس الاقتراحات الواردة؛
 - تقديم ما سيحدث في هذا اليوم.
- يرجى الرجوع للمخطط التفصيلي للجلسة في اليوم 1،



التواصل دون عنف

الأهداف:

- ممارسة الخطوات الأربع للتواصل دون عنف؛
- استكشاف الاستماع النشط (بالإصغاء).



المواضيع المتناولة:

التواصل دون عنف، التعاطف (الذاتي)، الاستماع بإصغاء، إثبات الذات.



الطرق والتوقيت:

30 د' قدم مفهوم التواصل دون عنف و خطواته الـ 4 (يرجى الاطلاع على الجزء 1 صفحة ،،،،،)، قم بكتابة المعلومات على ورقة فليب تشارت لدعم المشاركين الذين يتعلمون من خلال البصر.



90 د. أخبر المشاركين أنه خلال الساعة التالية سيقومون بزيارة 4 محطات حيث سيمارسون الخطوات الأربع للتواصل دون عنف (خطوة واحدة لكل محطة)، اطلب من المشاركين تقسيم أنفسهم بالتساوي والذهاب إلى محطة واحدة، لا يهم أي محطة سيبدوون بزيارتها لأنهم سيزورون جميع المحطات، لديهم 15 دقيقة لزيارة كل محطة قبل أن ينتقلوا إلى المحطة التالية؛ أخبرهم أن بعض التمارين ستتم بشكل فردي، وبعضها على شكل مجموعات..

المحطة 1: التعاطف الذاتي وتبادل المشاعر

تمرين فردي

الخطوة 1: فكر بوضع أو نزاع لست سعيداً معه في حياتك، لاحظ: من الأفضل إذا كانت هذه المشكلة تحدث في حياتك الآن.

الخطوة 2: أنشئ جملة واحدة تصف هذا الوضع وشعورك المرتبط به، على سبيل المثال، إذا كان النزاع مع شريك: « أنت لا تستمع إلي أبداً وهذا يجعلني أشعر بالحزن».

الخطوة 3: اجلس و اغمض عينيك وكرر تلك الجملة لنفسك 10 مرات، لاحظ: يمكن أن يكون ذلك في ذهنك (ليس بصوت عالٍ!) إذا أردت، أثناء القيام بهذا، لاحظ ما يحدث في جسمك وكيف تشعر، وما الشيء الذي يتغير لربما، ردود تقييمية قصيرة مع نفسك: ما الذي لاحظته يحدث في جسمك؟ هل كنت شعرت بالارتياح أم التوتر؟ هل كنت تتنفس بشكل طبيعي، أم أن التنفس أقصر أم أسرع أم أبطئ؟.

الخطوة 4: غير الجملة الخاصة بك بحيث تعكس التغيير الإيجابي للوضع الذي تريد رؤيته، على سبيل المثال، «أنا أحب أن تستمع إلي»، الخطوة 5: اغمض عينيك وكرر هذه الجملة لنفسك 10 مرات ولاحظ ما يحدث لجسمك، ردود تقييمية مع نفسك: ماذا لاحظت؟ ما الذي يحدث؟ ماذا حدث لتنفسك؟، النقاش لأجل الردود التقييمية مع المتدربين: هل ترون الفرق؟ إذا كان هناك فرق، لماذا تعتقدون ذلك؟.

المحطة 2: الإقرار بالاحتياجات أو الأخبار عنها

تمرين المجموعات الخطوة 1: اختاروا التعبيرات التي يقر بها المتحدث عن مسؤوليته لأجل مشاعره و احتياجاته، **الخطوة 2،** شاركوا وناقشوا آرائكم حول التعبيرات.

التعبيرات: 1. «أنت تزعجني عندما تترك كمبيوترتي على الأرض» 2. أشعر بالغضب عندما تقول ذلك، «لأنني أرتب بالاحترام وأسمع كلماتك كإهانة» 3. «أشعر بالإحباط عندما تأتي متأخراً» 4. «أنا حزين لأنك لن تأتي لتناول العشاء لأنني كنت أمل أن نقضي المساء سوياً» 5. «أشعر بخيبة أمل لأنك قلت إنك ستفعل ذلك ولكنك لم تفعل» 6. «أشعر بالسعادة لأنك حصلت على تلك الجائزة» 7. «أشعر بالخوف عندما يكون صوتك عالياً» 8. «أنا ممتن لأنك عرضت علي الركوب لأنني كنت بحاجة للوصول إلى المنزل قبل أولادي»،

محطة 3: الملاحظة أو التقييم؟

تدريب للمجموعات:

الخطوة 1: قم بتشغيل هذا الفيديو من البداية <https://www.youtube.com/watch?v=XPyPM25boh0>
الخطوة 2: قم بإيقاف الفيديو عند 00:45 ثانية؛ **الخطوة 3:** أولاً - قم بإجراء تقييم، ما الذي يحدث برايكيم؟
الخطوة 4: الآن؛ اصنع ملاحظاتك - بدون تقييم!، ابدل ما بوسعك لوصف ما تراه دون إصدار أي أحكام أو افتراضات؛
الخطوة 5: ناقش مع المتدربين إذا كنت تعتقد أن ما قيل هو ملاحظة أو تقييم؛ **الخطوة 6:** الآن تابع الفيديو وشاهد حتى النهاية؛ **الخطوة 7:** ناقش النتيجة و قارن نتائج التقييم مع الملاحظة في حالة هذا الفيديو.

محطة 4: التعبير عن الطلبات

تدريب للمجموعة من بين العشر الجمل التالية، الجملتان الأوليتان فقط و المطبوعتان بخط غامق تعبران عن طلب الشخص بوضوح، الجمل الأخرى لا تعبر بوضوح عن طلب الشخص.

الخطوة 1: تناوبوا على قول الجمل لبعضهم البعض - كما لو كنت الشخص الذي يسأل؛ **الخطوة 2:** عندما يتم قراءة أول جملتين لك، لاحظ: أ، كيف تشعر؟ ب، هل تفهم بالضبط ما يطلبه/يسأله الشخص؟ **الخطوة 3:** عندما تتم قراءة باقي الجمل لك، لاحظ: أ، كيف تشعر؟ ب، هل تفهم بالضبط ما يطلبه/يسأله الشخص؟ **الخطوة 4:** كمجموعة، ناقشوا لماذا تعتقدون أن أول جملتين بخط غامق تعبران بوضوح عن طلب الشخص؛ **الخطوة 5:** كمجموعة؛ ناقشوا لماذا تعتقدون أن الجمل الأخرى لا تعبر بوضوح عن طلب الشخص؛ **الخطوة 6:** إذا كان لديك الوقت؛ أعد كتابة الجمل الأخرى حتى تعبر بوضوح عن طلبات الشخص.

الجمل: 1. «أود منك أن تخبرني بشيء آخر فعلته أنا وأنت تُقدر ذلك»، 2. «أود منك أن تقود السيارة دون أن تتجاوز الحد الأقصى للسرعة»، 3. «أريدك أن تفهمني»، 4. «أود أن تشعر بمزيد من الثقة في نفسك»، 5. «أود أن تتوقف عن الشرب»، 6. «أود أن تكون صادقاً معي حول اجتماع الأمس»، 7. «أود أن أعرفك بشكل أفضل»، 8. «أود منك أن تبدي احتراماً لخصوصيتي»، 9. «أود منك أن تعد العشاء في كثير من الأحيان»،

30 د' اطلب من المتدربين العودة إلى جلسة جماعية لمشاركة المعطيات و الانعكاسات، قم بذلك محطة محطة، يمكنك أن تنتهي بمناقشة التحديات الرئيسية و القيمة-الإضافية لاستخدام التواصل دون عنف و كيف يمكنه الدعم في تغيير في السرد.

إعداد القاعة:



إعداد 4 محطات: الجدول بشكل أساسي بتعليمات لكل محطة و اسم الخطوات الموافقة.

المواد:



- ورقة فيلب تشارت مكتوب عليها خطوات التواصل دون عنف.
- جهاز كمبيوتر أو محمول لعرض الفيديو في التمرين 4 على الرابط:

<https://www.youtube.com/watch?v=XPyPM25boh0>

- أوراق فيلب تشارت، أقلام، أوراق (إذا احتاج المشاركون).

إرشادات: أثناء وجود المشاركين في المحطة، تجوّل، تأكد من فهم كل بيئية في كل محطة و ابيعي عينيك مفتوحة على الزمن(منتبهاً)، لإبلاغهم حينما يحين الانتقال إلى المحطة التالية، لأن هذه في الواقع جلستين، يمكنك القيام باستراحة لتناول الشاي / القهوة.



المصادر والمراجع:



- Based on: <http://fishbowl-youth.org/wp-content/uploads/2016/07/NVC-Activity-.pdf>
- NVC Book "Nonviolent Communication: a Language of Life" by Marshall B. Rosenberg

مسرح المنتدى

الأهداف:

- استكشاف مسرح المنتدى كأداة لتحويل النزاع؛
- فهم وجهات النظر المختلفة.



المواضيع المتناولة:

- تغيير النزاع من خلال الإبداع.
- التواصل دون عنف.



الطرق والتوقيت:



10 د' قدم و اشرح مسرح المنتدى: «تقنية كأن رائدها الراديكالي البرازيلي أوجستو بول، يتم عرض مسرحية أو مشهد، يشير عادة إلى نوع من أنواع القمع، ويتم العرض مرتين، أثناء إعادة المشهد أو المسرحية، يُسمح لأي عضو من الجمهور («المشاهد- الممثل») أن يصرخ «قف!»، يتقدم للأمام و يأخذ مكان احد المُضطهدين(الضحايا)، مظهراً كيف يمكنهم تغيير الموقف للحصول نتيجة مختلفة، يمكن استكشاف العديد من البدائل من قبل عدة مشاهدين- ممثلين، الممثلين الآخرين يبقوا على نفس الشخصية التي يمثلونها، ويرتجلون ردودهم، المُيسر (المهرج) ضروري لتمكين التواصل بين الممثلين والجمهور.

تخترق الاستراتيجية الحاجز بين من يقدمون العرض والجمهور، وتضعهم على قدم المساواة، أنها تمكن المشاركين من تجربة مسارات الفعل التي يمكن تطبيقها في حياتهم اليومية، تم تطوير هذه التقنية في شكل أساسي بواسطة اوجستو بول كأداة سياسية للتغيير (جزء من مسرح المضطهدين)، و لكن تم تكييفها على نطاق واسع لاستخدامها في السياقات التعليمية.

30 د' قسم المشاركين إلى 6 – 8 مجموعات و اطلب منهم تحديد وضعاً للنزاع (أو قد ترغب أنت في تخصيص وضع للنزاع بناءً على الخلفية أو المحيط الذي تنفذ فيه/السياق)، اطلب منهم إعداد مسرحية واقعية بقدر الإمكان.

50 د' تقدم كل مجموعة مرة واحدة ومن ثم مرة ثانية وثالثة حيث يمكن للجمهور الإيقاف و تغيير مسار المشهد، يصبح المدرب هو المهرج (الوسيط الذي ينظم و يوفر الدعابة) لتسهيل هذه العملية.

20 د' الاستخلاص استخلاص النتائج: ماذا تعلمت؟ كيف يمكن ربط هذا بتغيير السرد أو ما الذي يمكنه فعله؟.

إعداد القاعة: قم بإعداد القاعة على شكل المسرح.

المواد: ستائر، منصة (أن وجدت) لتوليد الشعور بأنك في المسرح.

إرشادات: يعد منتدى المسرح أداة قوية للغاية و لكن يحتاج أيضاً إلى استخلاص/عكس جيد في النهاية لتسليط الضوء على الدروس الرئيسية التي تريد يحملها المتدربون، بعض المتدربون يتلقون الأمر بترحاب لأنه مجرد أداء أو تمثيل و يبدو كوقت للاسترخاء، تأكد من تمرير الرسالة حول الدروس الرئيسية التي تقف وراء النتائج أو المخرجات التعليمية لجلستك.



المصادر والمراجع:

- Reference: <https://dramaresource.com/forum-theatre>



الجلسة 4، 30 – 60 دقيقة
انعكاسات / تأملات

الأهداف:

- عكس الدروس بشكل فردي وجماعي لليوم التدريبي، ما الذي سار بشكل جيد وما الذي يمكن تحسينه؛
 - تزويد المدرب بفهم لعملية سير التدريب.
- من فضلك ارجع للمخطط التفصيلي لجلسة اليوم الأول 1



اليوم 6

الجلسة 4، 30 – 60 دقيقة انعكاسات / تأملات

الأهداف:



- تقديم الردود التقييمية المستلمة في اليوم السابق؛
 - عكس الاقتراحات المستلمة،
 - تقديم ما سيحدث في هذا اليوم.
- من فضلك فظلك ارجع إلى المخطط التفصيلي لليوم الأول 1

الجلسة 2-90 دقيقة

توطين قرار مجلس الأمن للأمم المتحدة 2250 حول الشباب والسلام والأمن

الأهداف:



- فهم الخلفية والمحتوى وتوطين القرار 2250.

المواضيع المتناولة:



- قرار مجلس الأمن للأمم المتحدة 2250.
- الشباب كبنية للسلام.

الطرق والتوقيت:



20 د' تقديم القرار 2250: الخلفية والمحتوى، من فضلك، عد للجزء الأول الصفحة، يمكنك استخدام ذلك التقديم أو تقديم هذا الفيديو حتى الدقيقة 2:28.

30 د' قسم المتدربين إلى مجموعات صغيرة من 4-5 مشاركين واطلب منهم أن يعكسوا: 1، تحديات مشاركة الشباب في بناء السلام، 2، فرص إشراك الشباب في بناء السلام (يمكن أن تسألهم أن يعكسوا ذلك بناء على الأعمدة الخمسة للقرار) 3، كيف يمكن للقرار 2250 مساعدتهم في العمل الذي يقومون به (كيف يرتبط القرار 2250 بالأعمال والأنشطة التي يقومون بها في مجتمعاتهم/ منظماتهم).

20 د' الاستخلاص واستخلاص النتائج: المشاركة بشكل جماعي واستخراج الدرس الرئيسي من القسم الأول.

15 د' المدخلات والانعكاسات: يمكنك أن تدخل النقاط التالية في المدخلات:

- بينما القرار 2250 تمت مناصرته أساساً من قبل حركة الشباب: القرار 2250 لا يعتبر نهاية المطاف بمفرده وإنما وسيلة؛
- القرار يدعم سرد جديد: الحصول على إطار كالقرار 2250، هو تغيير في العقلية حيث يعتبر مهم في توفير الدافع لرؤية الشباب كأداة مهمة للسلام؛
- يوفر الاعتراف والشرعية بالشباب والمنظمات التي يقودها الشباب للعمل في أجندة الأمن والسلام كما أنه يوفر إمكانية لمشاهدة الدور الإيجابي للشباب في جانبي الأمن والسلام.

إعداد الغرفة/ القاعة:



جلسة مكتملة ومجموعات مصغرة.

المواد:



- أوراق فليب تشارت وأقلام تخطيطية عريض.
- جهاز ورقة فليب تشارت مكتوب عليها الأسئلة الإرشادية تكون لدعم المشاركين.

إرشادات:

تحقق من الجزء الأول في هذه الحقيبة لمعلومات أخرى بكيفية تيسير الجلسة بحسب مستوى الفهم لدى المتدربين حول القرار الأممي 2250،



المصادر والمراجع:

- [/http://unoy.org/en/2250-toolkit](http://unoy.org/en/2250-toolkit)



خطة العمل لأجل الشباب والسلام

الأهداف:

- تمكين المشاركين الشباب للقيام بعمل نحو بناء السلام،
- تشجيع المتدربين لتطوير الأفكار إلى عمل.



المواضيع المتناولة:

- تنمية المشاريع.



الطريقة والتوقيت:



15 د' اطلب من المشاركين أن يكتبوا بصمت في بطاقة الاستذكار ما الذي يودون القيام به بعد التدريب (رفع الوعي، حملة، ورشة، فيديو على موضوع محدد،... الخ)، اطلب من منهم أن يكتبوا فكرة في كل بطاقة استذكار، بإمكانهم أن يأخذوا العدد الذين يرغبون به من بطاقات الاستذكار.

10 د' اطلب من المشاركين أن يقفوا ويضعوا بطاقات الاستذكار في منتصف قاعة التدريب، على الأرض، وبينما المشاركين يضعون بطاقاتهم في المنتصف، بإمكانك أن تجمع الأفكار المتشابهة للعمل، (أفكار العمل المتشابهة سوياً).

50 د' اطلب منهم أن يحددوا فكرة يودون أن يحولوها إلى فعل وضم كل مجموعة ذات أفكار متشابهة سوياً، ستكون هذه مجموعة الدعم للنظراء الذين لهم نفس الرغبة لكي يطوروا خطة للعمل.

أخبرهم أن لديهم 50 دقيقة ليطوروا خطتهم التي ينبغي أن تحوي: الأهداف (ما هو هدفهم الرئيسي)، الأنشطة (أي أنشطة ملموسة يرغبون في تنفيذها)، اطلب منهم أن يكونوا واقعيين!، النتائج المتوقعة، الزمن (كم مدة النشاط؟)، المستهدف (منهم المستفيدين؟)، الشركاء (مع من سيعملون؟)، الميزانية (هل يحتاجون أية موارد للتنفيذ؟)، التقييم والمتابعة (كيف سيقومون بنجاح الخطة ويدعمون إنجاز الأهداف، اطلب منهم أن يذكروا بعض المؤشرات).

15 د' اجمع المتدربين وأعطهم مساحة ليشاركوا أفكار خطط العمل.

إعداد القاعة: جلسة جماعية.



المواد:

- ورقة فليب تشارت بكل العناصر التي يحتاجونها في خطة العمل.
- أوراق بحجم 4A وأقلام ليكتبوا خطة العمل، اذا كان لديهم خطة عمل مشتركة بإمكانهم استخدام أوراق فليب تشارت.



إرشادات: قبل أن تطلب من المشاركين أن يكتبوا أفكارهم على بطاقات الاستذكار أو حتى قبل أن توزع بطاقات الاستذكار، بإمكانك أن تخصص بعض الدقائق للمشاركين أن يعكسوا/ يبينوا ما الذي يودون القيام به بعد التدريب استناداً على الدروس التي تلقوها، سيساعد هذا الأمر بعض المشاركين في بلورة أفكارهم. تأكد أنك شرحت بوضوح العناصر الأساسية لخطة العمل، لأن المشاركين قد لا يكونوا مستوعبين لتلك المفاهيم، أخبرهم أيضاً أن يفكروا بخطة بسيطة/صغيرة، لكن ذات أثر، عليهم أن لا يرهقوا أنفسهم بالتفكير بالحاجة لبرنامج ضخم. اكتب ملاحظات حول خطط العمل للمشاركين إذا كنت ترغب في متابعة التنفيذ لخططهم، وقد تكون هذه طريقة لتقييم أثر التدريب.



تعليم الند-لند

الأهداف:

- التعلم من بعضهم البعض حول مبادرات أخرى تنفذ من قبل الشباب في نشر السلام و تغيير النزاع والسرد؛
- الإلهام بإمكانية أن يصبح الشباب بناء للسلام.



المواضيع المتناولة:

- تعليم الند للند، الإلهام، الممارسات الأفضل والدروس المستفادة.



الطريقة والتوقيت:

الطريقة المقترحة: تكنولوجيا الفضاء المفتوح،

10 د' أخبر المشاركين أنهم في هذه الجلسة سيكونون قادرين على التعلم من بعضهم البعض في العمل، الأدوات، المنهجيات، الأفكار المرتبطة بموضوع التدريب: بناء السلام، تغيير النزاع، إنشاء سرد السلام، سيقومون بهذا باستخدام منهج تكنولوجيا الفضاء المفتوح.

قدم قواعد تكنولوجيا الفضاء المفتوح: 4 قواعد: 1.، أي أحد يأتي هو الشخص الصحيح، 2.، أي شيء يحصل هو الشيء الوحيد الذي يمكن أن يحدث، 3.، أي وقت تبدأ هو الوقت الصحيح، 4.، حينما تنتهي، تنتهي.

اضف إلى ذلك، هناك قانون للحرك/الانتقال: اخبر المشاركين أنهم في أي وقت يشعرون أنهم في مكان لا يتعلمون فيه ولا يساهمون، هم وحدهم من يملكون المسؤولية/الحق في إبعاد أنفسهم من ذلك المكان ليجدوا المكان الذي يستطيعون أن يساهموا فيه ويتعلموا.

20 د' بعد تقديم هذه القواعد، اطلب من المشاركين أن يقولوا أي المواضيع مهتمون في تعلمها، أي المواضيع يستطيعون أن يساهموا فيها (يشاركوا فيها خبراتهم)، اكتبها في ورقة فليب تشارت ووزع المتدربين في مجموعات حيث يوجد على الأقل مشارك واحد في المجموعة يستطيع أن يشارك خبرته/خبرتها وآخرون مهتمون في التعلم.

40 د' يستطيع المشاركون الذهاب إلى أي مجموعة يرغبون بالانضمام إليها ويبدأ النقاش في المجموعات، كل مبادر لورشة عمل مدعو ليضمن أن سجل النقاش للمجموعة تم إعداده أو تجهيزه، المقرر قد لا يكون هو مبادر المجموعة، وإنما شخص آخر، ذكر المشاركين أنهم يستطيعون الانتقال إلى أي مجموعة أخرى كلما شعروا برغبة لذلك، هذا يشمل المبادر بالنقاش للمجموعة الذي يمكن استبداله بمشارك آخر يستطيع أن يواصل النقاش بمشاركة خبرته/ها في موضوع محدد.

20 د' لخص الانعكاسات الأساسية بالتعاون مع مقرر المجموعة.

إعداد القاعة: حاول الحصول على مساحة مشابهة لمكان سوق، بمواضيع مختلفة حيث يمكن للمشاركين أن يتحركوا بسهولة حول أنفسهم.



المواد: أوراق فليب تشارت للمقررين.

إرشادات: القواعد والضوابط مهمة جداً لهذه الطريقة، لهذا تأكد من سزحك لها بشكل جيد وأنها واضحة للمشاركين، لا تتردد في إعادة شرحها إذا لزم الأمر.



المصادر/المراجع:

- [/https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/open-space-technology.130](https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/open-space-technology.130)



الجلسة 5 – 90 دقيقة

صندوق الأدوات

الأهداف:

- تمكين المشاركين من عكس ما تعلموه في أفعال ملموسة بإمكانهم أن يتخذوها لأجل السلام وتغيير السرد،
- إنشاء صندوق أدوات مفيد يمكنهم مشاركته مع مجتمعاتهم ومنظماتهم،



المواضيع المتناولة:

- أدوات تغيير النزاع وتغيير السرد القصصي،



الطرق والتوقيت:

- **15 د'** قسم المشاركين إلى مجموعات صغيرة من 4-5 مشاركين واطلب منهم أن يصنعوا صندوق (زودهم ببعض المواد)، خصص لهم 10 دقائق لصناعة صندوق من الورق المقوى (كرتون).
- **20 د'** دقيقة تخصص للتفكير بالأدوات التي يمكنهم استخدامها لتغيير السرد ونشر السلام (اطلب منهم أن يعكسوا الكفاءات: المهارات، المعرفة، المواقف وأن يكونوا مبدعين)، عليهم استخدام الأوراق لكتابة الأدوات وتقديمها داخل الصندوق.
- **30 د'** اطلب من كل مجموعة أن تقدم أدواتها خلال 5 دقائق، أخبرهم أنهم لا يستطيعون تقديم الأدوات التي قدمت مسبقاً، عليك أن تصنع صندوق أدوات مشترك باستخدام كل الاقتراحات من خلال التلخيص على ورقة فليب تشارت.
- **10 د'** لخص الأدوات الرئيسية وأنهى الجلسة.



إعداد القاعة: فراغ للعمل في مجموعات صغيرة، استخلاص وتقديم في جلسة جماعية.



المواد:

- ورق مقوى (كراتين) لصناعة الصناديق.
- أوراق بحجم A4 (أوراق الطباعة).
- أقلام علامة تخطيط عريض.



إرشادات: أحيانا، قد يقدم المشاركون أنشطة وليس بالضبط أدوات وهذا أيضا يفي بالغرض، لذلك، لا بأس هذا امر طيب، جيد.



الجلسة 6 ، 30-60 دقيقة

الانعكاسات

الأهداف:

- عكس تعاليم/دروس اليوم بشكل فردي وجماعي، ما الذي سار بشكل جيد والذي يمكن تحسينه؟،
- تزويد المدرب بفهم لعملية سير التدريب،

من فضلك ارجع للمخطط التفصيلي لجلسة اليوم الأول



ليوم 7

الجلسة 1، 30 دقيقة

تلخيص وتقديم اليوم

الأهداف:

- تقديم الردود التقييمية المستلمة في اليوم السابق؛
 - عكس الاقتراحات التي تلقيتها؛
 - تقديم ما سيحصل في هذا اليوم.
- من فضلك فضلك ارجع للمخطط التفصيلي لجلسة اليوم الأول



التقدم للأمام: متابعة خطط العمل

الأهداف:

- تزويد المشاركين بالشعور بالمسؤولية لمواصلة العمل في السلام بعد التدريب.



المواضيع المتناولة:

المتابعة، المضاعفة،



الطريقة والتوقيت:

10 د' تشارك مع المتدربين التوقعات من فريق التدريب/ التنسيق والمشروع، إذا كان هذا المشروع يقتضي مرحلة أخرى أو إذا كانوا يحتاجون أن يسلموا أي وثيقة حول خطط عملهم فستكون هذه اللحظة المناسبة ليخبروا المتدربين،



40 د' وفر بعض الوقت الإضافي للمشاركين لكي يراجعوا خطة التنفيذ التي بدأوا في تطويرها في اليوم السابق وإكمالها لاحقاً،

10 د' لخص: وفر التوجيهات النهائية،

إعداد القاعة: مساحة للعمل بشكل مريح على خطط العمل،

المواد:

تأكد من وجود أوراق فليب تشارت أو دفتر الملاحظات الذي طوروا عليه خطط العمل في اليوم السابق،



إرشادات: بينما هم يراجعون خطط العمل، تأكد من التفافك حول المشاركين وتوفير الدعم والردود التقييمية بقدر الحاجة،



لجلسة 3-90-120 دقيقة

التقييم النهائي والإنهاء

الأهداف:



- تقييم البرنامج وجمع الردود من المتدربين.

المواضيع المتناولة:



التقييم، الإنهاء،

الطريقة والتوقيت:



20 د' التقييم الغير رسمي: قسم المتدربين إلى عدد أيام التدريب، في هذه الحالة 7 أيام واطلب من المشاركين أن يعدوا تمثيلية صامتة لليوم الذي خصص لهم، مثلاً: عليهم إنتاج ما الذي حصل في اليوم الرابع من التدريب في 3 دقائق، خصص لهم 10 دقائق للإعداد ومن ثم سيقوم المشاركون بتقليد ما حدث وكيف عاشوا التدريب، يوم تلو الآخر،

البديل:

20 د' تقييم غير رسمي: تقييم درجة الحرارة: عليك أن تشرح للمشاركين أن أحد جوانب القاعة/الغرفة إيجابي جداً والجانب الآخر سلبي، اطلب منهم أن يقفوا في منتصف الغرفة وبينما أنت تقرأ عناصر التدريب عليهم أن يضعوا أنفسهم وفقاً لمدى رضاهم، تستطيع أن تذكر: محتوى التدريب، المنهجية، المدربون، اللوجستيات، فعالية المتدربين ومشاركتهم.

30 د' خصص وقت للمتدربين لكي يكملوا التقييم البعدي (ذكرهم كما حصل في التقييم القبلي أن يكونوا صادقين لأن هذا ليس اختبار وإنما تقييم ذاتي للتعليم بعد التدريب) وقدم استمارات تقييم رسمية.

5-10 د' توزيع الشهادات: تستطيع أن تجعل الأمر أكثر متعة بتوزيع شهادة واحدة بشكل عشوائي على كل مشارك والوجه للأسفل (لذلك لن يستطيعوا قراءة الاسم)، حينما يصبح لدى جميع المشاركين شهادات، عليهم أن يقبلوا الشهادة وتعطى الشهادة للشخص الذي اسمه عليها.

20 د' الجولة الأخيرة للتعليقات: تستطيع القيام بجولة أخيرة مع المشاركين واحدا تلو الآخر ليعبروا عن شكرهم التزامهم بعد التدريب.

5 د' الإنهاء: شكر رسمي وإغلاق للتدريب.

إعداد القاعة:



- يكون المتدربون بشكل دائرة، الفراغ مطلوب للتقييم الغير رسمي.

المواد:



استمارات التقييم البعدي (بعد التدريب).

إرشادات: الجولة الأخيرة للالتزام والشكر يمكن أن تكون طويلة جداً إذا تحدث كل شخص لفترة طويلة، اطلب من المشاركين أن يوجزوا أو افتح باب التعليق للذين يودون أن يقولوا شيئاً ما.



لقد أنتهى الجزء الرابع ووصلت إلى نهاية حقيبة التدريب، لقد كانت رحلة حقاً، أما بالبدء من هذا الجزء أو قراءة الحقيبة كاملة، نحن نأمل بصدق أن تكون قد لبثت حقيبة التدريب توقعاتك، وأنها كانت علمية وعملية، بحيث أننا قدمنا لك أفكار وأدوات ملموسة في تغيير النزاع والسرد، والأكثر أهمية أنها ألهمتكم أن تبدأ أو تواصل التدريب في مجال الشباب و الأمن والسلام، نحن مسرورون بخوضك هذا الرحلة معنا، لا تتردد في التواصل مع الشبكة المتحدة للشباب بناء السلام UNOY Peacebuilders لأي شيء تحتاجه، شكراً لك ، من أعماق قلوبنا.

قائمة المصطلحات:

- تنمية الكفاءات: أنها عملية تتم من خلالها تنمية القدرات/الكفاءات (المعارف، المهارات، والتوجهات) من خلال عملية تعليمية.
- تغيير النزاع: أي عملية تغيير للعلاقات، المصالح، الاحتياجات، أنماط السلوك أو للسياق الاجتماعي (هذه هي أبعاد مختلفة مرتبطة بالنزاع) لأجل إحداث السلام.
- العنف الثقافي: هو التشريع للعنف على أساس القواعد الثقافية والتقاليد والقيم، وهي شكل غير مرئي للعنف لأنه يرتبط بتوجهات الناس ومشاعرهم وقيمهم، وهو بالغالب متجذر في ثقافة المجتمع.
- العنف المباشر: الشكل الأكثر رؤية من أنواع العنف وهو ما يعرفه الناس بمعنى العنف، قد يكن العنف جسدي لكن قد يكون نفسي أو لفظي كالإهانة مثلاً.
- الهدف التعليمي: الهدف الذي تأمل كمدرّب أن تحققه لأجل المتدربين (فيما يتعلق بالمعرفة أو المهارات أو المواقف).
- السرد: الطريقة التي تتحدث بها (وتظل تتحدث بها) عن قصة معينة، وقد تكن خيالية أو واقعية أو جزئية (جزء واقعي وجزء غير واقعي)، بشخصيات وحبكة.
- التعليم الغير رسمي: شكل من أشكال التعليم لغرض/هدف واضح ولكنه يقع خارج النظام المؤسسي الرسمي، وبشكل عام، لديه منهجيات تتسم بالتعليم التشاركي الذي يتركز على الفرد.
- السلام: غياب كل أشكال العنف من خلال عملية تشاركية بدون عنف تشمل الجميع.
- بناء السلام: التغيير الهيكلي للأسباب الجذرية للنزاع في النطاق السياسي والاجتماعي والاقتصادي.
- تعليم السلام: أي نشاط تعليمي كلي ومتعدد المجالات لأجل التغيير ويدعم تنمية الكفاءات لهدف العيش وبناء السلام.
- مخطط الجلسة: خطة مفصلة لكل جلسة في البرنامج، وصيغة مشروحة لكل نشاط تخبر المدرّب بكل خطوة في النشاط.

Acronyms

Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer or ,Questioning .and Intersex	LGBTQI
Non-formal education	NFE
Nonviolent communication	NVC
Peace Journalism	PJ
United Network of Young Peacebuilders	UNOY Peacebuilders
United Nations Security Council Resolution 2250 on Youth, Peace and Security	UNSCR 2250

قائمة المصطلحات:

- تنمية الكفاءات:** أنها عملية تتم من خلالها تنمية القدرات/الكفاءات (المعارف، المهارات، والتوجهات) من خلال عملية تعليمية.
- تغيير النزاع:** أي عملية تغيير للعلاقات، المصالح، الاحتياجات، أنماط السلوك أو للسياق الاجتماعي (هذه هي أبعاد مختلفة مرتبطة بالنزاع) لأجل إحداث السلام.
- العنف الثقافي:** هو التشريع للعنف على أساس القواعد الثقافية والتقاليد والقيم، وهي شكل غير مرئي للعنف لأنه يرتبط بتوجهات الناس ومشاعرهم وقيمهم، وهو بالغالب متجذر في ثقافة المجتمع.
- العنف المباشر:** الشكل الأكثر رؤية من أنواع العنف وهو ما يعرفه الناس بمعنى العنف، قد يكن العنف جسدي لكن قد يكون نفسي أو لفظي كالإهانة مثلاً.
- الهدف التعليمي:** الهدف الذي تأمل كمدرّب أن تحققه لأجل المتدربين (فيما يتعلق بالمعرفة أو المهارات أو المواقف).
- السرد:** الطريقة التي تتحدث بها (وتظل تتحدث بها) عن قصة معينة، وقد تكن خيالية أو واقعية أو جزئية (جزء واقعي وجزء غير واقعي)، بشخصيات وحبكة.
- التعليم الغير رسمي:** شكل من أشكال التعليم لغرض/هدف واضح ولكنه يقع خارج النظام المؤسسي الرسمي، وبشكل عام، لديه منهجيات تتسم بالتعليم التشاركي الذي يتركز على الفرد.
- السلام:** غياب كل أشكال العنف من خلال عملية تشاركية بدون عنف تشمل الجميع.
- بناء السلام:** التغيير الهيكلي للأسباب الجذرية للنزاع في النطاق السياسي والاجتماعي والاقتصادي.
- تعليم السلام:** أي نشاط تعليمي كلي ومتعدد المجالات لأجل التغيير ويدعم تنمية الكفاءات لهدف العيش وبناء السلام.
- مخطط الجلسة:** خطة مفصلة لكل جلسة في البرنامج، وصيغة مشروحة لكل نشاط تخبر المدرّب بكل خطوة في النشاط.

Bibliography

Sources Consulted

PART I

- Anderson, M. Do No Harm: How Aid Can Support Peace or War (Boulder: Lynne Rienner Publishers, 1996).
:Alliance for Peacebuilding. Selected Definitions of Peacebuilding. Available online at [/https://allianceforpeacebuilding.org/2013/08/selected-definitions-of-peacebuilding](https://allianceforpeacebuilding.org/2013/08/selected-definitions-of-peacebuilding)
- Arigatou Foundation. "Learning to Live Together. An Intercultural and Interfaith Programme for Ethics Education." (ATAR Roto Presse, SA, Switzerland, Geneva 2008). Available at <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001610/161059e.pdf>
- Arnold, R., et al. Educating for a Change. (Toronto, Ontario: Between the Lines and the Doris Marshall Institute for Education and Action, 1991)
- Ascenso, S.; Coulardeau, T.; González, E.; Kalan, E.; Ortiz-Quintilla, R.; Schweitzer, S.; Veeneman, I.; and Villanueva, M. (2014). Mainstreaming Peace Education – Methodologies, Approaches and Visions: A Practitioner's Manual. Available online at <http://unoy.org/wp-content/uploads/Mainstreaming-Peace-Education.pdf>
- Bell, L.A. and Roberts, R. The Storytelling Project Model: A Theoretical Framework for Critical Examination of Racism Through the Arts. Teachers College Record Volume 112, Number 9. (Columbia University, Teachers College, 2010) Available online at http://www.academia.edu/33466132/The_Storytelling_Project_Model_A_Theoretical_Framework_for_Critical_Examination_of_Racism_Through_the_Arts
- Bercovitch, J., Characteristics of Intractable Conflicts in Burgess, Guy and Burgess, Heidi (eds.), Beyond Intractability, Conflict Research Consortium (Boulder, University of Colorado, 2003). Available online at: [./www.beyondintractability.org/essay/Characteristics_IC](http://www.beyondintractability.org/essay/Characteristics_IC)
- :Blalock, Hubert, M., Power and Conflict: Toward a General Theory (Newbury Park, CA: Sage, 1989)
- .Boulding, Kenneth E. 1962. Conflict and Defense. A General Theory. New York: Harper & Row
.(Coser, A. Lewis, The Functions of Social Conflict (New York: Free Press, 1956)
- Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, All Different – All Equal, Cook- book – A selection of projects financed by the European Youth Foundation (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2008)
- .(Camp and Saferworld. Training of Trainers Manual: Transforming Conflict and Building Peace. (2014)
- Care International. Guidance for designing, monitoring and evaluating peacebuilding projects: Using theories of change. (London, UK, 2012). Available online at: <http://conflict.care2share.wikispaces.net/file/view/CARE+International+DME+for+Peacebuilding.pdf>
- Caritas. Peacebuilding: A Caritas Training Manual. (Caritas Internationalis, Vatican City, 2002). Available online at: http://wpdi.org/sites/default/files/caritas_peacebldg.pdf
- Castro, L. Peace Education Training Manual. 2015. Available online at: https://www.mc.edu.ph/Portals/8/Resources/Peace_Education%20Training_Manual_for_GPPAC-SEA_2015.pdf
- Council of Europe. "All Different – All Equal, Companion – A campaign about education and learning for change in Diversity, Human Rights and Participation (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2007)
:Available for download at www.eycb.coe.int/compass/en/pdf/Companion_final.pdf

- Council of Europe. “All Different – All Equal”, Domino: A manual on peer education for combating Racism, Xenophobia, Anti-Semitism and Intolerance (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 3rd Edition, 2004)
- Council of Europe. “All Different – All Equal”, Education Pack: Ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2nd Edition – Revised and updated, 2004)
- Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, “Have your Say!”: Manual on the Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2008). Available online at: <https://rm.coe.int/16807023e0>
- Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, “Compass: A Manual on Human Rights Education with Young People (Budapest, Council of Europe Publishing, 2ndEd, 2003). Available online at: www.coe.int/compass
- Fernandez, J.L and Garcia, N. Novact: Handbook for Training in Nonviolence and Social Transformation. Available online at <https://novact.org/wp-content/uploads/2018/06/Manual-NOVACT-eng-1.pdf>
- Figueroa, L., Forbes, B., and Mihailidi, K., “ The Peace Road Curriculum – User’s Manual”, World Vision International
- Fisher, Abdi, Ludin, Smith and Williams, Working with Conflict – Skills and Strategies for Action (London: Zed Books, 2006)
- Folger, Joseph P., Poolle, Marshall S., Stutman, Randall K., Working Through Conflict: Strategies for Relationships, Groups and Organisations (New York: Harper Collins College Publishers, 1993)
- Fras, M. and Schweitzer, S. (eds). “Designing Learning for Peace: Peace Education Competence Framework and Educational Guidelines”. Mainstreaming Peace Education Series. UNOY Peacebuilders, 2016. Available online at: <https://mainstreamingpeaceeducation.files.wordpress.com/2016/11/peace-education-competence-framework-ebook.pdf>
- Freire, Paulo. Pedagogy of the Oppressed. (London: Penguin. 1972). Galtung, J. “Conflict as a Way of Life” in Galtung, Johan, Peace and Social Structure: Essays in Peace Research, Vol III. (Copenhagen: Ejlers, 1978)
- Galtung, J. A Structural Theory of Aggression, in: Journal of Peace Research 1, 2. (1964). Available online at: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002234336400100203>
- Galtung, J. Violence, Peace and Peace Research, in: Journal of Peace Research, 6, 3, (1969). Available online at: http://www2.kobe-u.ac.jp/~alexroni/IPD%202015%20readings/IPD%202015_7/Galtung_Violence,%20Peace,%20and%20Peace%20Research.pdf
- (Galtung, J. A Structural Theory of Imperialism, in: Journal of Peace Research 8, 2. (1971)
- Galtung, J. Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilisation. Oslo: PRIO
- Galtung, J. Conflict Transformation by Peaceful Means: The Transcend Method. Participants Manual. United Nations Disaster Management Training Programme (DMTP). (United Nations, 2000). Available online at: https://www.transcend.org/pctrcluj2004/TRANSCEND_manual.pdf
- Galtung, J. “Violence, War and their Impact, On Visible and Invisible Effects of Violence.” (Forum for Intercultural Philosophy, 2004). Available online at: <https://them.polylog.org/5/fgj-en.htm>
- Ganz, M. Public Narrative. Self & US & Now. (Kennedy School of Government, Harvard University, 2013). Available online at: <http://marshallganz.usmblogs.com/files/2012/08/Public-Narrative-Worksheet-Fall-2013-.pdf>
- Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict. Conflict Analysis Framework: Field Guidelines and Procedures. (Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict-GPPAC, 2015). Available online at: [https://www.peaceportal.org/documents/131482768/0/060-015+GPPAC+CAF_Guide_Interactive+PDF_final_22+Jan+2016+\(1\).pdf/f0657dd0-0e0d-4d71-8099-9a5aa5080e56](https://www.peaceportal.org/documents/131482768/0/060-015+GPPAC+CAF_Guide_Interactive+PDF_final_22+Jan+2016+(1).pdf/f0657dd0-0e0d-4d71-8099-9a5aa5080e56)

- :Grewal, B., Galtung, J. Positive and Negative Peace. (2003). Available online at http://www.academia.edu/744030/Johan_Galtung_Positive_and_Negative_Peace
- Inter-Agency Network on Youth Development Working Group on Youth and Peacebuilding. UNOY Peacebuilders. Young People’s Participation in Peacebuilding. (2016). Available online at: <http://unoy.org/wp-content/uploads/Practice-Note-Youth-Peacebuilding-January-2016.pdf>
- Jenkins, A. (1998) Curriculum design in geography, Cheltenham and Gloucester College of Higher Education, Cheltenham, p. 43
- Jäger, U. Peace Education and Conflict Transformation. Online Berghof Handbook for Conflict Transformation. (Berlin: Berghof Foundation, 2014). Available online at https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Handbook/Articles/jaeger_handbook_e.pdf
- .(Jeong, H. Understanding Conflict and Conflict Analysis. (London: Sage Publications, 2008
- Karuna Center for Peacebuilding. A Trainer’s Guide to Inter-faith Peacebuilding in Sri Lanka. (Karuna Center for Peacebuilding, 2013). Available online at:http://www.karunacenter.org/uploads/9/6/8/0/9680374/___karunacenter_inter-faith-tot-guide-2013.pdf
- Keen, E., Georgescu, M., Council of Europe “Bookmarks” A manual for combating hate speech online through human rights education. (Ukraine, 2016). Available online at: <https://rm.coe.int/168065dac7de>
- Latour, A., Perger, N., Salaj, R., Tocchi, C. and Viejo Otero, P. ‘WE CAN- Taking Action against Hate Speech through Counter and Alternative Narratives. (Hungary: Councilof Europe, 2017). Available online at:<https://rm.coe.int/ecan-eng-final-23052017-web/168071ba08>
- Lederach, J.P. and Maiese, M., Conflict Transformation, published online at Beyond Intractability: Knowledge Base on More Constructive Approaches to Destructive Conflict, 2004. Available online at: [/www.beyondintractability.org/essay/transformation](http://www.beyondintractability.org/essay/transformation)
- (Lederach, J.P. The Little Book of Conflict Transformation (Toronto: Good Books, 2003
- Lederach, J.P. Preparing for Peace. Conflict Transformation Across Cultures(Syracuse, NY: Syracuse University Press, 1995).Milofsky, A. (ed) “Peacebuilding Toolkit for Educators: High School Lessons. (Washington, D.C., United States Institute of Peace Press, 2011
- Available online at: https://www.usip.org/sites/default/files/GPC_EducatorToolkit-%28HighSchool%29_combined.pdf
- Mischnick, R. ‘Nonviolent Conflict Transformation-Training Manual for a Training of Trainers Course,’ First Edition. Centre for Training and Networking in Nonviolent Action – KURVE Wustrow. Available online at: <https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/10762748/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Mitchell, C. Conflict, Change and Conflict Resolution. Berghof Foundation Handbook. Available online at: <https://www.scribd.com/document/64763181/Nonviolent-Conflict-Transformation-Training-Manual-for-a-Training-of-Trainers-Course>
- Mitchell, C.R. Conflict, Social Change and Conflict Resolution. An Enquiry, in: David Bloomfield, Martina Fischer and Beatrix Schmelzle (eds.). Social Change and Conflict Transformation. Berghof Handbook .(Dialogue No 5. (Berlin: Berghof Research Center, 2006
- McCartney, C. Reframing: A Strategy for Conflict Resolution. (London: Conciliation Resources, 2007). Available online at: www.c-r.org/our-work/accord/comparative-learning/documents/CR_Reframing2007.pdf
- Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of Youth, Training Kit (T-Kit 4 on Intercultural Learning. Available online at: <https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/10762748/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of Youth, Training Kit (T-Kit) 12 on Youth Transforming Conflicts. Available online at: <https://pjp-eu.coe.int/>

- [documents/1017981/7110680/T-Kit12_EN.pdf/9791dece-4a27-45e5-b2f1-b7443cb2125b](#)
- :Ruckus Society. Action Strategy – A How to Guide. The Ruckus Society. Available online at <http://www.toolsforchange.net/wp-content/uploads/2012/03/RuckusActionStratGuidedraft7.pdf>
 - Search for Common Ground and UNOY Peacebuilders. Translating Youth, Peace and Security into Policy. Available online at: <http://unoy.org/wp-content/uploads/2250-Launch-Guide.pdf>
 - Sharp, G., The Politics of Nonviolent Action. Part I Power and Struggle. (Manchester, NH: Extending Horizons Books, Porter Sargent Publishers, 1973)
 - Solheim, L.; Villanueva, M. (Eds). Peace Bag for EuroMed Youth: Mainstreaming Peace Education and Intercultural Dialogue in Youth Work. (Barcelona: Fundació Catalunya Voluntària, 2011). Available online at: <http://unoy.org/wp-content/uploads/PeaceBag.pdf>
 - Tielemans, S. Gender and Conflict Analysis Toolkit for Peacebuilders. (Conciliation Resources, 2015). Available online at: <https://www.c-r.org/downloads/CR%20Gender%20Toolkit%20WEB.pdf>
 - UNESCO. Inter-Agency Peace Education Programme: Analytical Review of Selected Peace Education Materials. (France: UNESCO, 2005)
 - UNESCO. The Seville Statement on Violence. Preparing the Ground for the Constructing of Peace. 1991. Available online at: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000094314_eng
 - UNICEF. Adolescent & Youth Peacebuilders in Mindanao: A manual of approaches and activities. (UNICEF Philippines, 2016)
 - United States Institute for Peace. “Peacebuilding Toolkit for Educators: High School Edition. USIP Global Peacebuilding Center. (Washington D.C., 2011). Available online at: <https://www.usip.org/public-education/educators/peacebuilding-toolkit-educators-high-school-edition>
 - UNOY Peacebuilders. “Youth Impact for Peace: Monitoring, Evaluation and Learning in Six European Youth Organisations.” 2015. Available online at <http://unoy.org/wp-content/uploads/Youth-Impact-for-Peace-Research-Report.pdf>

Web references consulted

- [/https://workingnarratives.org/story-guide](https://workingnarratives.org/story-guide)
- [/https://www.beemgee.com/blog/story-vs-narrative](https://www.beemgee.com/blog/story-vs-narrative)
- <https://www.houstonchronicle.com/news/columnists/greater-houston/article/Lower-levels-of-Pyramid-of-Hate-evident-in-11189145.php>
- https://alternarratief.mediawijs.be/sites/default/files/artikels/bestanden/alternarrative_4rd_choice_eng.pdf
- [/https://mediapeaceproject.smpa.gwu.edu/2017/12/14/what-is-peace-journalism](https://mediapeaceproject.smpa.gwu.edu/2017/12/14/what-is-peace-journalism)
- [/https://www.salto-youth.net/tools/toolbox](https://www.salto-youth.net/tools/toolbox)
- http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/tools/documents/programme-guide-2008_en.pdf
- <https://conferencemonkey.org/insight/whats-the-difference-between-a-conference-a-seminar-a-workshop-and-a-symposium-1075915>
- <https://www.quora.com/What-is-the-difference-between-a-summit-a-forum-and-a-symposium>
- <http://unoy.org/wp-content/uploads/Guide-to-SCR-2250.pdf>
- https://www.researchgate.net/publication/265565339_Thomas-Kilmann_conflict_MODE_instrument

Videos

- Chimamanda Adichie •
TEDGlobal
The Danger of a Single Story
https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story
- Norman McLaren •
Neighbours Short Film
<https://www.youtube.com/watch?v=K1q8f-I6Ysl>
- TV 2 Denmark •
All That We Share
<https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc>

PART 2

- .Boal, A. Theatre of the Oppressed. London, Pluto Press. 1979 •
- International Alert. Programming Framework for International Alert: Design, Monitoring and Evaluation. 2010. Available online at: http://www.international-alert.org/sites/default/files/library/Programming_Framework_2010.pdf •
- Jenkins, A. (1998) Curriculum design in geography, Cheltenham and Gloucester College of Higher Education, Cheltenham •
- .Midha, G. Theatre of the Oppressed: A Manual for Educators. University of Massachusetts Amherst, 2010 •
- Non-formal Education 101. Eduk8 Starter Madeira 2017, ESN and ESAA Training of Erasmus+ Trainers. Budapest, 2017. Available online at: https://drive.google.com/file/d/1bWXhMS1R6fao7lxnv3n2h_voiJVysv8w/view?usp=sharing •
- Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of Youth, Training Kit (T-Kit) 6 on Training Essentials. Available online at: <https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667921/tkit6.pdf/459e262b-11f9-4af8-834f-c10c4cf4d30a> •
- Peace Corps. The Nonformal Education Manual. (Washington, DC: Peace Corps, 2011). ICE No. M0042. Available online at: <https://files.peacecorps.gov/multimedia/pdf/library/M0042.pdf> •
- .SALTO-Youth Cultural Diversity Resource Centre, Travelling Cultural Diversity. London: 2005 •
- Smith, M. K. "What is non-formal education?", The encyclopedia of informal education. (Infed, 2001) Available online at: <http://infed.org/mobi/what-is-non-formal-education> •

Web references consulted

- http://act4transformation.net/fileadmin/templates/dokumente/downloads/handout-CA1-conflict_mapping-engl.pdf •
- [/http://www.allianceforpeacebuilding.org/2013/08/selected-definitions-of-peacebuilding](http://www.allianceforpeacebuilding.org/2013/08/selected-definitions-of-peacebuilding) •
- <http://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=8807&lang=en> •
- <http://www.berghof-conflictresearch.org/en> •
- <https://www.berghof-foundation.org/en/publications/handbook/berghof-handbook-for-conflict-transformation/www.beyondintractability.org> •
- [\(/http://experience.jumpfoundation.org/what-is-debriefing-and-why-should-we-debrief](http://experience.jumpfoundation.org/what-is-debriefing-and-why-should-we-debrief) •
- http://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2016/07/MPS5-Conflict_analysis_-_the_foundation_for_effective_action-july-2014.pdf •

- https://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2018/06/Peacebuilding-Manual_060517_web-complete.pdf
- <http://www.kilmanndiagnostics.com/overview-thomas-kilmann-conflict-mode-instrument-tki>
- [/http://maplebanon.org/peace-journalism-a-needed-desirable-and-practicable-reform](http://maplebanon.org/peace-journalism-a-needed-desirable-and-practicable-reform)
- <https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign>
- <http://www.nonviolentcommunication.com>
- [/https://www.salto-youth.net/tools/toolbox](https://www.salto-youth.net/tools/toolbox)
- <http://www.transcend.org>
- [/https://workingnarratives.org/article/why-stories](https://workingnarratives.org/article/why-stories)
- http://www.young-adults.eu/glossary/listview.php?we_objectID=193
- <http://www.c-r.org>
- <http://www.workingwithconflict.wordpress.com>
- [/https://www.coursehero.com/file/29203319/CONFLICTS-IN-INTERNATIONAL-RELATIONSdocx](https://www.coursehero.com/file/29203319/CONFLICTS-IN-INTERNATIONAL-RELATIONSdocx)