

بناء السلام الحساس للنوع الإجتماعي

مؤسسة تنمية القيادات الشابة
الحقيقية التدريبية رقم 3
الهندسة الإجتماعية وبناء السلام
الحساس للنوع الإجتماعي



بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي



لجنة خبراء إعداد الإطار العام للبرنامج:

د. عبد الملك محمد عيسى
أ. نفيسة حمود الوشلي
أ. وليد عبد الحفيظ الماجد
أ. فايز الصنوي
أ. اخنيس
د. انطلاق محمد عبد الملك المتوكل

فريق إعداد البرنامج:

د. عبد الملك محمد عيسى
أ. نفيسة حمود الوشلي
أ. وليد عبد الحفيظ الماجد
أ. اخنيس
د. انطلاق محمد عبد الملك المتوكل

فريق عمل البرنامج:

أ. نوال الدبيس
أ. كافية العفيف
أ. أحمد محمد حسن
أ. هناء مقبل
أ. منال المروني

لجنة خبراء مراجعة البرنامج:

د. انطلاق محمد عبد الملك المتوكل
د. عبد الملك محمد عيسى
أ. نفيسة حمود الوشلي
أ. وليد عبد الحفيظ الماجد

المراجعة اللغوية: أ. زياد القحمة

الترجمة: د. عبد الله الغرياني

الإشراف العام: مديرة عام مؤسسة تنمية القيادات الشابة - أ. صفاء عبد الكريم راوية

المواد التدريبية و المراجع لا تعكس آراء المؤسسة و شركائها

جميع الحقوق محفوظة لمؤسسة تنمية القيادات الشابة
و يُمنع النسخ أو التصوير أو النقل أو الاقتباس إلا بإذن خطي من المؤسسة ويصرح بتصوير أو استخدام مقاطع لأغراض غير تجارية
بشرط ذكر المصدر

صندوق بريد: 1432 www.yldf.org

التصميم و الإخراج الفني / بوستر آرت للدعاية و الإعلان
أحمد حمود شجاع الدين / 770868758





القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

لهندسة الإجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

٩	توطئة
١٠	تمهيد
٢١	توطئة للحقيبة التدريبية
٤٣	اليوم الأول الجلسة الأولى
٤٣	التطبيق رقم (١)
٤٤	التطبيق رقم (٢)
٤٥	التطبيق رقم (٣)
٤٦	اليوم الأول الجلسة الثانية
٤٦	التطبيق رقم (٤)
٤٧	التطبيق رقم (٥)
٤٨	التطبيق رقم (٦)
٤٩	التطبيق رقم (٧)
٥٠	اليوم الاول الجلسة الثالثة
٥٠	التطبيق رقم (٨)
٥١	اليوم الثاني الجلسة الاولى
٥١	التطبيق رقم (٩)
٥٢	التطبيق رقم (١٠)
٥٣	التطبيق رقم (١١)
٥٤	التطبيق رقم (١٢)
٥٥	اليوم الثاني الجلسة الثانية
٥٥	التطبيق رقم (١٣)
٥٦	التطبيق رقم (١٤)
٥٧	التطبيق رقم (١٥)
٥٨	التطبيق رقم (١٦)
٥٩	اليوم الثاني الجلسة الثالثة
٥٩	التطبيق رقم (١٧)
٦٠	التطبيق رقم (١٨)
٦١	اليوم الثالث الجلسة الاولى
٦١	التطبيق رقم (١٩)
٦٢	التطبيق رقم (٢٠)
٦٣	التطبيق رقم (٢١)
٦٤	التطبيق رقم (٢٢)
٦٥	التطبيق رقم (٢٣)
٦٦	اليوم الثالث الجلسة الثانية
٦٦	التطبيق رقم (٢٤)
٦٧	لتطبيق رقم (٢٥)
٦٨	اليوم الثالث الجلسة الثالثة
٦٨	التطبيق رقم (٢٦)
٦٩	اليوم الرابع الجلسة الاولى
٦٩	التطبيق رقم (٢٧)
٧١	التطبيق رقم (٢٨)
٧٤	التطبيق رقم (٢٩)
٧٦	اليوم الرابع الجلسة الثانية

٧٦	التطبيق رقم (٣٠)
٧٨	التطبيق رقم (٣١)
٨٠	اليوم الرابع الجلسة الثالثة
٨٠	التطبيق رقم (٣٢)
٨٣	التطبيق رقم (٣٣)
٨٥	اليوم الخامس الجلسة الاولى
٨٥	التطبيق رقم (٣٤)
٨٨	التطبيق رقم (٣٥)
٩٢	اليوم الخامس الجلسة الثانية
٩٢	التطبيق رقم (٣٦)
٩٤	التطبيق رقم (٣٧)
٩٥	اليوم الخامس الجلسة الثالثة
٩٥	التطبيق رقم (٣٨)
٩٨	التطبيق رقم (٣٩)
١٠٠	التطبيق رقم (٤٠)

دليل المتدربة/المتدرب المفاهيم والتعريفات :

١٠٦	أولاً: مدخل مفاهيمي
١١١	ثانياً: نظريات السلام
١١١	١ - النظرية الواقعية
١١١	٢ - نظرية التغيير:
١١٢	٣ - نظرية نضج النزاعات الدولية للحل.
١١٥	ثالثاً: تحليل النزاع
١١٨	رابعاً: مصادر النزاع (مسبباته)
١٢٠	خامساً: أدوات تحليل النزاع
١٢٤	سادساً: حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام
١٢٩	سابعاً: بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي
١٣٢	ثامناً: أدوات بناء السلام
١٣٩	الوساطة
١٣٩	خلافات بين الوساطة والمصالحة والتفاوض
١٤١	تاسعاً: مبادئ النوع الاجتماعي في مؤسسة تنمية القيادات الشابة YLDF
١٥١	عاشرأ: آليات عملية بناء السلام
١٥٣	احدى عشر: مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي
١٥٧	الملاحق



الحقية التدريبية (3) النوع الاجتماعي وبناء السلام



القيادة الوطنية
1998

الحقية التدريبية رقم (3)

لهندسة الإجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

توطئة

وتمثيل احتياجات وأصوات النساء المتضررات من النزاع إلى جميع المستويات المحلية والوطنية والدولية، وذلك من خلال منظمات مجتمع مدني ومبادرات مجتمعية قوية وفعالة وقادرة لضمان تحقيق عملية بناء سلام شامل حساس للنوع الاجتماعي»، ومن هذا المنطلق قامت مؤسسة تنمية القيادات الشابة أيضاً بإعداد دراسة عن الأدوات المحلية اليمنية في صناعة السلام ومشاركة النساء فيها لتمثل مرجعية ليمنة البرنامج التدريبي عند استخدامه في اليمن.

تم تطوير التقنيات الفنية للبرنامج ضمن برنامج «خطوة سلم» والذي كان بالتعاون مع منظمة «كير». حيث هدف البرنامج إلى مشاركة النساء اليمنيات بشكل فعال في عمليات السلام والتأثير على القرارات التي تؤثر على حياتهن. وقد تم في هذه المرحلة تجريب البرنامج التدريبي في العديد من البرامج التي نفذتها المؤسسة واستهدفت شباباً وشابات ومنظمات مجتمع مدني مع العديد من الشركاء منها شبكة «أي كان» وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وحقق قبولاً ونجاحاً. تمت مراجعة البرنامج التدريبي ليكون مطابقاً للمعايير الدولية وتضمن الجزئيات العملية (الهندسة الاجتماعية - الوساطة) وترجمته باللغتين «العربية والإنجليزية» ثم تصميمه وطباعته وسيتم توزيعه لمنظمات المجتمع المدني في اليمن أو في المنطقة العاملة في نفس المجال، ضمن البرنامج الخاص ببناء قدرات مؤسسة تنمية القيادات الشابة (دعم العملية الانتقالية والحكم الرشيد في اليمن) بدعم من (المبادرة الهولندية لتنمية القدرات في مجال التعليم العالي - NICHE) بالتعاون مع جامعة ساكسون للعلوم التطبيقية، والمنظمة الدولية ستيل.

أيضاً في هذه المرحلة تم تصميم وتوزيع محاور البرنامج التدريبي (بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي) إلى 3 حقائب تدريبية متسلسلة تسعى في مجملها إلى وضع رؤية السلام المستدام والشامل، ويمكن أيضاً أن تستخدم كل حقيبة بشكل مستقل عند الاحتياج:

الحقيبة الأولى: بناء السلام والنوع الاجتماعي

الحقيبة الثانية: بناء السلام وحقوق الإنسان/النساء

الحقيبة الثالثة: الهندسة الاجتماعية وبناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.

د.انطلاق محمدعبدالملك لمُتوكل

رئيسة مجلس إدارة

مؤسسة تنمية القيادات الشابة

لقد تم إعداد «البرنامج التدريبي لبناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي» بواسطة مجموعة من الخبرات والخبراء المعنيين بقضايا بناء السلام المجتمعي والمهمومين بمستقبل مليء بالسلام والتنمية لكل أبناء الوطن ونتيجة للأوضاع التي تعانيها اليمن من نزاعات وحروب وعدوان. وبالرغم من أن هناك عدداً من الأدلة الدولية التي تتناول السلام ولكن هناك ندرة في وجود أدلة في بناء السلام تراعي السياق العربي واليمني، لذا ارتأت مؤسسة تنمية القيادات الشابة وأخذت على عاتقها مسؤولية تطوير برنامج تدريبي يسهل استخدامه وتطبيقه على مستوى اليمن والوطن العربي وشعورا بالمسؤولية وانطلاقاً من قيم ومبادئ المؤسسة لتكون نبراساً للحق والتعايش السلمي والتنمية في الوطن الغالي من شماله إلى جنوبه وتلاحم مع المبادئ الانسانية الراقية لتلعب دوراً محورياً في بناء السلام وإعطاء نموذج حقيقي في العملية السلمية.. نُفذ البرنامج التدريبي عبر عدد من برامج المؤسسة وعدد من شركائها في التنمية.

مراحل تطوير البرنامج التدريبي: تم إعداد واستحداث هذا البرنامج التدريبي وتطويره ضمن رؤية استراتيجية مؤسسة تنمية القيادات الشابة للسلام المستدام والشامل والتي تلخص في «أهمية أن عملية السلام الشامل يجب أن تكون مستجيبة للنوع الاجتماعي، والتي يتم فيه استخدام الأدوات والآليات المحلية لحل النزاعات مطعمة بالتجارب والآليات الدولية الحديثة ويشترك فيها الجميع نساء ورجالاً، حيث تشعر فيها المجتمعات المحلية مملكية عملية السلام وبالتالي يتم الحرص والمحافظة على سلام مستدام وشامل»

بدأت الخطوة الأولى في إعداد هذا البرنامج التدريبي من قبل مؤسسة تنمية القيادات الشابة ضمن برنامج «قيادات نسوية من أجل السلام» الذي تم تنفيذه بالشراكة مع منظمة أوكسفام ومؤسسة أوام في الرؤية والإعداد والتخطيط والتنفيذ، ويتمثل الهدف العام لبرنامج قيادات نسوية من أجل السلام إلى «إيصال



القيادة النسوية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي



القيادة المتميزة
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الإجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الإجتماعي

البرنامج التدريبي لبناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي

دليل المدربة / المدرب



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

لهندسة الإجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

البرنامج التدريبي (القواعد المتعلقة باستعمال البرنامج)

تم تصميم وتوزيع محاور البرنامج التدريبي (بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي) إلى 3 حقائب تدريبية متسلسلة تسعى في مجملها إلى وضع رؤية السلام المستدام والشامل ويمكن أيضاً أن تستخدم كل حقيبة بشكل مستقل عند الاحتياج:

• **الحقيبة الاولى:** بناء السلام والنوع الاجتماعي.

• **الحقيبة الثانية:** بناء السلام وحقوق الانسان.

• **الحقيبة الثالثة:** الهندسة الاجتماعية وبناء السلام الحساس لنوع الاجتماعي.

وسيجد مستخدم هذه الحقائب أن طريقة العرض على مستوى الحقيبة التدريبية هو نفسه المتبع في كل الحقائب للبرنامج وقد صمم لتحسين تأثير البرنامج وفائدته حيث يتضح ذلك من خلال الآتي:

• دليل المدربة/المدرّب

■ توطئة مختصرة حول محتويات الحقيبة التدريبية.

■ الهدف العام من الحقيبة، والأهداف التفصيلية.

■ الجدول الزمني.

■ ملخص الجلسات التدريبية.

■ تطبيقات الجلسة التدريبية

• دليل المتدربة/المتدرب - المادة العلمية.

صُمم البرنامج التدريبي للمدربة/المدرّب، لمساعدتهن/م على القيام بالعملية التدريبية لدورات التدريب في «بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي» بكفاءة وتعتمد هذه الدورات على النهج القائم على مبادئ تعليم الكبار والجلسات والأنشطة فيها قائمة على أسلوب المشاركة والتفاعل، ويجب تنظيمها على أساس الانفتاح بحيث يشعر جميع المتدربات/المتدربين بحرية المشاركة في النقاش.

ومن هنا، فمن الأهمية بمكان بصفتك مدربة/مدرّباً:

◀ الشعور بارتياح إزاء أسلوب التدريب القائم على المشاركة.

◀ الإحاطة جيداً بمحتوى دليل المتدربة/المتدرب (المادة العلمية).

◀ قراءة البرنامج التدريبي والمواد المرفقة به وتفهم بنية الجلسات بشكل جيد ووافٍ، بحيث لا يُحتاج للرجوع إليه باستمرار خلال الجلسات، وإنما مراجعته من وقت لآخر.

◀ يُفضل أن يتوفر لدى المدربة/المدرّب خلفية معرفية في النوع الاجتماعي، حقوق الإنسان، تحليل النزاعات، بناء السلام، التخطيط والمناصرة.

للمدربة/للمدرّب: لقد أعد البرنامج التدريبي للاستعمال الشخصي كمدربة/كمدرّب وهو يحتوي على اقتراحات تدريبية، ويرسم بنية كل جلسة، والتعليمات اللازمة لإدارة الأنشطة المتمثلة في التطبيقات.

(الشفافيات): لقد ترك للمدربة/للمدرّب إعداد الشرائح لكل جلسة على حده، لا تنس أنها فقط أداة للمساعدة على التدريب. ولا يمكن -ولا ينبغي- أن تحلّ الشفافيات محل المدربة/المدرّب.

للمتدربات/للمتدربين: لقد أعدت المادة العلمية (الدليل النظري) للمتدربات/المتدربين ويجب أن يحصل كل مشاركة ومشارك على نسخة منها في نهاية كل دورة تدريبية.

خصائص الفئة المستهدفة من التدريب

- القادة الشباب من الإناث والذكور والقيادات الاجتماعية والنسوية العاملة في السلام، والمعنيون/ات بقضايا بناء السلام ودعم وإيصال أصوات النساء وبناء السلام المجتمعي.
- الفئة العمرية من (١٨ عاماً - ٦٠ عاماً).
- عدد المتدربات/المتدربين في الدورة الواحدة (من ١٢ إلى ٢٥ مشاركة/مشارك، كحد أقصى).



إرشادات أساسية للتدريب

هذه الإرشادات مقسمة إلى أربعة مجالات: المحتوى، الأسلوب، البيئة، والمنتج/الحصيلة، ويتوافق هذا التقسيم مع طريقة تفكير الأشخاص الذين يشاركون في ورشات عمل تدريبية. يُرجى مراجعة هذا القسم باتتياه قبل الشروع في التدريب.

المجال الأول : المحتوى

التحضير

- التحضير سلفاً، والإلمام تماماً بما سيتم تناوله في كل جلسة.
- التأكد من وجود جميع المواد وجميع المعدات التي يُحتاج إليها لكل جلسة.

التنفيذ

- بما أنك المدربة/المدرّب، يجب أن تحيط بالموضوع تماماً.
- ليس عليك إثبات كل ما تعرفه، لكن عليك فهم محتوى المادة العلمية بشكل وافٍ لتسهيل النقاشات ودمج ملاحظات المتدربات/المتدربين ضمن الرسالة التي تريد إيصالها.
- يجب إعداد شرحٍ وافٍ للمتدربات/للمتدربين في دورتك: اشرح الأهداف التدريبية لكل جلسة.
- يجب إفساح المجال لتعليقات المتدربات/المتدربين وملاحظاتهم على عناصر الدورة.
- التأكد من تنوع الجلسات واستخدام مجموعة من الأساليب للحفاظ على الوتيرة المطلوبة للجلسة في كل يوم. فلقد صممت الجلسات بحيث يكون ذلك ممكناً. تأكد من تطبيق جميع أنشطة الجلسة.
- يجب أن تكون الجلسات معدة جيداً، لكن يتعين أيضاً أن تكون مرناً بحيث تتمكن من الاستجابة لاحتياجات المتدربات/المتدربين.
- اختتام كل جلسة أو يوم عمل بخلاصة لما جرى تغطيته خلال الجلسة. فإن تقديم موجز وتوضيحات للنقاط الرئيسية التي تمت معالجتها يساعد المتدربات/المتدربين على التركيز على نتائج التعلم.
- عدم نسيان توجيه الشكر للمتدربات/للمتدربين على الوقت الذي تم تكريسه للجلسة وعلى اهتمامهم بالأنشطة.



المجال الثاني : الأسلوب

تقوم منهجية الدورة التدريبية على مبادئ تعلم الكبار وقد صممت الدورة بهدف استخدام عدد متنوع من الأساليب:

- **المحاضرات:** حيث تحتاج مجموعة المتدربات/المتدربين بأكملها للتعليمات والمعلومات المحددة.
- **العصف الذهني:** حيث يتم تداول/إنتاج أفكار كثيرة لإيجاد حلول لقضايا معينة أو إثارة النقاش.
- **دراسات الحالات:** حيث يتم عرض أمثلة من الواقع حدثت فعلاً وتسليط الضوء بشكل موجز على الجوانب الرئيسية للحالة بغرض التحليل والنقاش، ويكون ذلك عادة ضمن مجموعات صغيرة.
- **فرق العمل:** لاستكشاف المفاهيم أو التوصل إلى استنتاج معين.
- **لعب الأدوار:** لاستكشاف حالات محددة.
- **المحاكاة:** حيث يتم صياغة أدوار معينة ضمن سيناريو محدد.
- **النقاشات :** لاستكشاف مزايا وعيوب خيارات متنوعة.

المجال الثالث : البيئة البيئة المادية

◀ مكان تنظيم الدورة التدريبية:

- تنظيم طريقة الجلوس بحيث لا يكون هنالك أي حاجز بينك وبين المتدربات/المتدربين عدم الجلوس إطلاقاً وراء مكتب.
- أياً كانت الترتيبات التي سيتم اتخاذها، يجب التأكد أنه سيكون بإمكانك (وبإمكان المتدربات/المتدربين) التنقل بحرية في أنحاء القاعة.
- التأكد من وجود نوافذ ومن وصول أشعة الشمس إلى القاعة. وعدم الوقوف إطلاقاً في وجه الشمس أو مع أشعة الشمس في عيني المتدربات/المتدربين (أي بإعطاء ظهرك للشمس) فالمشاركات/المشاركون سيفقدون اهتمامهم بالتدريب إذا لم يستطيعوا رؤية المدربة/المدرّب.
- إذا وجدت مكاتب أو طاولات للمتدربات/للمتدربين، البقاء واقفاً خلال التدريب (إلا في حال أطلقت نقاشاً مفتوحاً)، وإذا كان المشاركات/المشاركون يجلسون بشكل دائري أو نصف دائري، يمكنك الجلوس شرط أن تتمكن من رؤية الجميع (بذلك تصبح جزءاً من المجموعة)، أما الأشكال الأكثر شيوعاً للجلوس، فهي على شكل نصف دائري أو مربع.
- وهناك تدابير أخرى قد تتناسب أكثر مع قاعة التدريب أو نوع التدريب، كالجلوس حول طاولات صغيرة الوقوف أمام الورق القلاب أو السبورة أو لوحة العرض.

◀ معدات التدريب:

- التأكد من أنه بإمكان جميع المتدربات/المتدربين رؤية الأوراق القلاب أو السبورة والأجهزة السمعية البصرية التي تقوم باستخدامها.
- إذا تم استخدام سبورة سوداء أو بيضاء، التأكد من أن الكتابة واضحة، وأن الأحرف كبيرة وسهلة القراءة وإذا تم استخدام لوح أبيض، تذكر أنه قابل للزلق أكثر من اللوح الأسود وان الكتابة قد تتأثر من جراء ذلك.
- إذا تم استخدام شرائح عرض أو غيرها من العروض، تذكر أنه لا يجب إطلاقاً الاكتفاء بقراءة الشرائح - يجب أن تظهر النقاط الرئيسية فقط على الشاشة - وتكمن مهمة المدربة/المدرّب في شرح تلك النقاط.
- إذا تم استخدام مثل كأسلوب لإحاطة المتدربات/المتدربين علماً بقضية ما، يتم التأكد من أن الملصقات موزعة جيداً على الحيطان بما يمكن الأشخاص من رؤيتها بوضوح.
- التأكد من أنك توجه المتدربات/المتدربين جيداً
- التأكد من توزيع الوثائق التي سيتم تناولها خلال الجلسة قبل البدء بها، ولكن إذا كانت هذه الوثائق عبارة عن موجز عام للجلسة، يجب عندئذ توزيعها في نهاية الجلسة.

◀ فترات الاستراحة:

يجب أن تستغرق الاستراحة ٢٠ أو ٣٠ دقيقة على الأقل. فالمشاركات/ون بحاجة إلى هذه الفترة لاستجماع تركيزهن/م الذهني ومناقشة المسائل التي أثرت خلال العروض.

◀ البيئة النفسية

تتوقف البيئة النفسية عليك تماماً بوصفك المُيسِّر/المدرّب. وتقتضي مهمتك خلق جو يكون فيه الأشخاص على استعداد للتعلّم. يجب ألا يغيب عن ذهنك أن قضية المساواة بين الجنسين (وليس فقط العدل) هي من مسؤولياتك بشكل رئيسي.

وتأكد أيضاً من أن النساء ضمن المجموعة لا يخضعن لسيطرة الرجال وأن يظلمن بأدوار قيادية. إذا كنت أحد المُيسرات/المُيسرين، التذكر أنه يجب الإعداد والتخطيط للتدريب بصورة جماعية ضمن الفريق، وأن معاملة بعضكم البعض يعكس الاحترام والتعاون ذاته الذي تنتظرونه من المتدربات/المتدربين إن وجود مُيسرة/مُيسر آخر شريك معك في تيسير الجلسات، يساعد في إدارة الجلسات بشكل انسيابي إذ أنه يمكن لأحدكم التركيز على عنصر الوقت والالتزام بالفترات الزمنية المحددة بينما يقوم الثاني بإدارة الجلسة. كما يستطيع عضوا فريق التيسير التنقل بين الفرق، مما يضمن قدراً أكبر من الفعالية ويؤمن كسب الوقت.

■ أسلوب التعامل:

- ◆ التعامل مع الآخرين بحرارة وحماسة وبروح الصداقة. وإذا كنت تشعر بمتعة التدريب، فإن المتدربات/المتدربين سيشعرون بالمتعة ذاتها.
- ◆ عدم طرح نفسك أبداً كمُعلمة/مُعلم. فالمشاركات/المشاركون متعلمون من فئة الكبار ويستحقون الاحترام نظراً لسنهم وتجربتهم.
- ◆ حفظ أسماء أكبر عدد ممكن من المتدربات/المتدربين واستخدام الأسماء الشخصية للمتدربات/المتدربين، ليس فقط لطرح الأسئلة، وإنما أيضاً للإشارة إلى نقطة أثارها مشارك محدد، أي أشّر إلى ذلك من خلال تسمية الشخص.
- ◆ يجب أن تبدي اهتماماً حقيقياً بما يقوله المشاركون/المشاركات. وإذا كنت تحتاج إلى مزيد من التوضيح أو الشرح، أطلب ذلك بلطف وبابتسامة. وتذكر أنك لست بممتحن.
- ◆ الاصغاء لما يقوله المشاركون/المشاركات، واصغ جيداً. لا تتوقف عن الإصغاء لما يقولونه ومقاطعتهم لصياغة ردك فلن ينزعج أحد إن توقفت بعض اللحظات للتفكير في ردك فإن استماعك المتأنّي ينطوي على إطراء للمشارك.
- ◆ الاستماع دائماً لما تقوله المشاركات و المشاركون لبعضهم البعض. فالعديد من الأشخاص يشعرون بالخجل للتكلم بصراحة مع المدربة/المدرّب، لكنهم سيستخدمون هذه الصراحة مع زملائهم.

■ التواصل اللفظي والبصري:

- ◆ النظر مباشرة وبانتظام إلى المتدربات/المتدربين في عينيهم. لا تحدّق بهم (فهذا قد يبعث فيهم الخجل أو الخوف) وإنما أنظر إلى جميع المتدربين/ات.
- ◆ استخدام مجال رؤيتك (بالنظر من زاوية عينك) بما يتيح لك ملاحظة المتدربات/المتدربين الجالسين إلى جانبيك، بالأخص إذا أرادوا التكلم.
- ◆ عند التنقل عبر القاعة، يجب الوقوف إلى جانب الأشخاص الذين ترغب بمخاطبتهم وليس في مواجهتهم إذ أنه غالباً ما ينظر إلى ذلك كموقف عدائي جداً (خاصة إذا اتكأت على المكتب/الطاولة).



القيادة الوطنية
1998

الجمعية التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

- ◆ التكلم بوضوح وعدم الإسراع كثيراً في الكلام، ولكن بصوت عال بحيث يتمكن جميع المتدربات/المتدربين من لسماع وبنبرة خاصة (فالصوت الرتيب سيبعث الملل في نفوس المتدربات/المتدربين).
- ◆ استخدام المفردات التي تتناسب مع المتدربات/المتدربين فلا داعي في هذا الظرف أن تثبت براعتك. واللغة البسيطة لا تعني المفاهيم البسيطة.
- ◆ استخدام لغة ومفردات حساسة للنوع الاجتماعي تخاطب الإناث والذكور معاً (المشاركات والمشاركون).

■ طريقة الوقوف

- ◆ الوقوف مستقيماً فالاسترخاء يجعلك تبدو متعباً، وكأنك تتمنى ألا تكون هنا.
 - ◆ معظم الثقافات ترى أنه من غير اللائق الإشارة إلى الأشخاص بالإصبع أو الوقوف ويداك على مستوى الوركين. وكثيراً ما ينظر أيضاً إلى طي الذراعين على أنه أمر غير مقبول.
 - ◆ التنقل عبر أنحاء القاعة لسبب معين: الإشارة إلى نقطة محددة، التكلم إلى فريق معين، التحقق مما إذا كانت إحدى الفرق بحاجة لمساعدتك فهناك أنواع من المدربات/المدربين لا ينبغي أن تتشبه به:
 - المتجولة/المتجول: الذي لا يتوقف عن المشي ذهاباً وإياباً. ويصيب المشاركات/المشاركين بالدوخة جراء هذه الحركة المتواصلة ولا يستطيعون الإصغاء إلى ما يقال.
 - المتمايلة/المتمايل: إنه مشابه للسابق، لكنه يبقى في مكانه ويتمايل من جنب إلى آخر.
 - الهائمة/الهائم: يمشي في كل أنحاء القاعة، ويتكلم مع الأشخاص وهو يقف وراءهم، ولا يتوقف عن الكلام.
 - التمثال: هو كالتمثال تماماً، لا تصدر عنه حركة على الإطلاق.
 - المترددة/المتردد: يحرك يديه طوال الوقت، ليس للإشارة إلى نقطة معينة وإنما لمجرد تحريك اليدين. وهذا ما يؤدي إلى تحويل أنظار واهتمام المتدربين/ات.
- يجب أن يكون التدريب نشاطاً ممتعاً بالنسبة للمدربة/المدرّب وللمتدربات/المتدربين في آن واحد، فهو يشكل تجربة تعليمية للجميع. تأكد من أنك تعترف بما تتعلمه من المتدربات/المتدربين.



القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

■ النتائج

- ◆ يجب أن تكون نتائج أي تدريب ملموسة. وفي حال قدم المشاركات/المشاركين بعض التوصيات أو اتخذوا بعض القرارات، احرص على أن يتم تطبيقها.
- ◆ قد يكون من الصعب الكلام عن النتائج خلال الدورة. تأكد من قدرتك على المتابعة في مرحلة لاحقة.
- ◆ الطلب من المتدربات/المتدربين تقديم موجز لما تعلموه خلال الجلسة أو يوم العمل.
- ◆ إذا تم استخدام التقييم الكتابي، التأكد من أن يترك الوقت الكافي للمتدربات/المتدربين لاستكمال التقييم.
- ◆ عند استخدام أسلوب التقييم الخطي، التأكد دائماً من أن أوراق التقييم مجهولة الأسماء (أي لا تطلب من المتدربات/المتدربين تدوين أسمائهم عليها).
- ◆ التأكد من أن لغة التقييم حساسة للنوع الاجتماعي وتخاطب الإناث والذكور.

ملاحظة: نرجو العودة إلى الحقبة رقم (١) للاطلاع على كافة التفاصيل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

توطئة للحقبة التدريبية

في هذه الوحدة نتكلم عن الهندسة الاجتماعية وبناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي وقد تم تناول مواضيع الوحدة على ثلاثة محاور:

المحور الأول بعنوان حساسية النزاع والنوع الاجتماعي والذي ناقش المواضيع التالية: مدخل مفاهيمي لـ (مفاهيم السلام، نظريات السلام، والنزاع، وتحليل النزاع، وأدوات تحليل النزاع، وحساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام).

والمحور الثاني بعنوان بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي والذي ناقش المواضيع التالية: مجالات/ونطاق عمل بناء السلام، ومسارات بناء السلام، وأدوات بناء السلام، وآليات بناء السلام.

المحور الثالث بعنوان أدوات وآليات بناء السلام (الواسطة، التفاوض، التحكيم، الهندسة الاجتماعية والصراعات).

الهدف العام للحقيبة الثالثة:

إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا الهندسة الاجتماعية وبناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.

الأهداف التفصيلية للحقيبة الثالثة:

في نهاية هذه الوحدة سيكون المتدربة/المدرّب قادرا على:

- تتعرف/يتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.
- التعرف على المفهوم - الأهمية-عناصر/مكونات تحليل النزاع
- فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع
- فهم حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام
- تتعرف/يتعرف على (مجالات - مسارات-أدوات - آليات) عملية بناء السلام
- إدراك أهمية وآليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي
- معرفة الهندسة الاجتماعية، وإدراك أهمية التفاوض والوساطة.

الجدول الزمني

الهندسة الاجتماعية وبناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي



القيادة الوطنية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الأول

الجلسة	الموضوعات	رقم التطبيقات	الزمن
الجلسة الأولى	الافتتاح	42	د ٤٥
	مفاهيم السلام والنزاع	43	د ٣٠
	مفهوم السلام وأنواعه وخصائصه	44	د ٣٠
	نظريات السلام		د ٦٠
استراحة ٣. دقيقة			
الجلسة الثانية	مفهوم النزاع	45	د ٣٠
	أهمية تحليل النزاع	46	د ١٠
	ماذا نحلل في النزاع؟	47	د ٢٠
استراحة غداء ٦. دقيقة			
الجلسة الثالثة	أداة تحليل النزاع - الخريطة	48	د ٦٠



القيادة النسائية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الثاني

الجلسة	الموضوعات	رقم التطبيقات	الزمن
الجلسة الأولى	تلخيص ومراجعة موضوعات اليوم السابق	49	٣٠ د
	أداة تحليل النزاع - الخريطة	50	٣٠ د
	أداة تحليل النزاع - الشجرة	51	٣٠ د
	أداة تحليل النزاع - الشجرة	52	٣٠ د
استراحة ٣. دقيقة			
الجلسة الثانية	أداة تحليل المثلث (سياق-مواقف-توجهات) أطراف النزاع.	53	٣٠ د
	أداة تحليل المثلث (سياق-مواقف-توجهات) أطراف النزاع.	54	٣٠ د
	حساسية النزاع	55	١٠ د
	تضمين حساسية النزاع في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام	56	٢٠ د
استراحة غداء ٦. دقيقة			
الجلسة الثالثة	مفهوم حساسية النوع الاجتماعي	57	٢٠ د
	تضمين حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام	58	٤٠ د



اليوم الثالث

الجلسة	الموضوعات	رقم التطبيقات	الزمن
الجلسة الأولى	تلخيص ومراجعة موضوعات اليوم السابق	59	د ٣٠
	مجالات عملية بناء السلام	60	د ٣٠
	مسارات بناء السلام	61	د ١٠
	أدوات بناء السلام (الوسطة والتفاوض).	62	د ٣٠
	آليات بناء السلام (التفاوض والتحكيم)	63	د ٣٠
استراحة ٣. دقيقة			
الجلسة الثانية	آليات بناء السلام (الهندسة الاجتماعية).	64	د ٢٠
	أهمية مشاركة النساء في بناء السلام	65	د ٧٠
استراحة غداء ٦. دقيقة			
الجلسة الثالثة	آليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي	66	د ٦٠



اليوم الرابع

اليوم	الجلسة	الموضوعات	رقم التطبيقات	الزمن
اليوم الرابع		أدوات وآليات بناء السلام		١٦٠
		الوساطة		١٦٠
		التحكيم		١٦٠
		التفاوض		١٦٠
		الهندسة الاجتماعية		١٦٠



القيادة المجتمعية
1998

الخطة التدريبية



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

العدسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

خطة الجلسات التدريبية للحقيبة:

الوقت	الموضوع التدريبي	الهدف التدريبي	الأسلوب التدريبي	فكرة النشاط/ التمرين	الأدوات، الوسائل، العدد التدريبية
٦٠ دقيقة	التعريف بفريق التدريب (كسر جليد). نتعرف على بعضنا البعض. أخذ توقعات المشاركين/المشاركين. ضوابط الدورة التدريبية. اجراء التقييم القبلي. عرض الهدف العام والأهداف التفصيلية للدورة التدريبية. أوقات ومواعيد وعدد أيام التدريب وعناوين الموضوعات في الدورة التدريبية. المرافق المتعلقة بمكان تنفيذ التدريب.	التعريف بالميسرات/الميسرين وفريق التدريب وكسر الجليد بين المشاركين/ المشاركين والمدربة/المدرّب أخذ توقعات المشاركين/المشاركين مع التعريف بأهداف وموضوعات الدورة التدريبية والاتفاق على مبادئ العمل. قياس المعارف والمهارات التي لدى المشاركات/المشاركين قبل بدء الدورة التدريبية. معرفة المشاركات/المشاركين المرافق المتعلقة بمكان تنفيذ التدريب.	متروك للمدربة/ للمدرّب اختيار الأساليب المناسبة.	التطبيق رقم (١) إدارة الافتتاح	متروك للمدربة/للمدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة.

<p>بطائق - مفاهيم السلام والنزاع. تجهيز عرض شريحة رقم (٢١) مفاهيم صنع السلام/حفظ السلام/بناء السلام، منع النزاع، تسوية النزاع، ادارة النزاع، تحويل النزاع، حل النزاع. توزيع ٣ أوراق قلاب + أقلام ملونة لكل مجموعة</p>	<p>التطبيق رقم (٢) مفاهيم السلام والنزاع.</p>	<p>تقسيم مجموعات، *ملاحظة استخدام شكل السلم لشرح الموضوع (التدريبي) عرض pp/محاضرة</p>	<p>يتعرف/تتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.</p>	<p>صنع السلام/حفظ السلام/بناء السلام منع النزاع، تسوية النزاع، ادارة النزاع تحويل النزاع، حل النزاع.</p>	<p>٣٠ دقيقة</p>
---	---	---	---	--	-----------------



الوقت	الموضوع التدريبي	الهدف التدريبي	الأسلوب التدريبي	فكرة النشاط/ التمرين	الأدوات، الوسائل، العدد التدريبية
٣٠ دقيقة	مفهوم السلام وأنواعه وخصائصه	يتعرف/تتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.	توجيه سؤال، عرض بطائق	التطبيق رقم (٣) مفهوم السلام وأنواعه وخصائصه.	بطائق مفهوم وأنواع وخصائص السلام، صمغ لاصق، ورق قلاب.
٣٠ دقيقة	مفهوم النزاع	يتعرف/تتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.	توجيه سؤال، عرض بطائق	التطبيق رقم (٤) مفهوم النزاع	بطائق معادلة النزاع، صمغ لاصق، ورق قلاب
٣٠ دقيقة	عناصر/مكونات النزاع	يتعرف/تتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.	عرض بطائق	التطبيق رقم (٥) عناصر/مكونات النزاع.	بطائق عناصر/مكونات النزاع
١٠ دقائق	أهمية تحليل النزاع	يعرف/تعرف مفهوم - أهمية-عناصر/ مكونات تحليل النزاع.	نقاش جماعي، محاضرة	التطبيق رقم (٦) أهمية تحليل النزاع	ورق قلاب، أقلام ماركر
٢٠ دقيقة	مفهوم تحليل النزاع أهمية تحليل النزاع عناصر/مكونات النزاع	يعرف/تعرف مفهوم - أهمية-عناصر/ مكونات تحليل النزاع.	نقاش جماعي، محاضرة	التطبيق رقم (٧) ماذا نحلل في النزاع؟	ورق قلاب، أقلام ماركر
٦٠ دقائق	أداة تحليل النزاع -الخريطة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.	محاضرة	التطبيق رقم (٨) أداة تحليل النزاع - الخريطة	جهاز محمول - بجهاز عرض - لوحة عرض بيضاء



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

الوقت	الموضوع التدريبي	الهدف التدريبي	الأسلوب التدريبي	فكرة النشاط/ التمرين	الأدوات، الوسائل، العدد التدريبي
٣٠ دقيقة	مراجعة وتلخيص موضوعات اليوم السابق	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.	عرض -عصف ذهني	التطبيق رقم (٩) مراجعة وتلخيص موضوعات اليوم السابق	أقلام، أوراق قلاب
٣٠ دقيقة	أداة تحليل النزاع -الخريطة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.	عمل مجموعات	التطبيق رقم (١٠) أداة تحليل النزاع - الخريطة	أقلام، أوراق قلاب
٣٠ دقيقة	أداة تحليل النزاع الشجرة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.	عرض -عصف ذهني	التطبيق رقم (١١) أداة تحليل النزاع - الشجرة	جهازكمبيوتر - جهاز عرض-لوحة عرض بيضاء، مجسم شجرة/شجرة حقيقة. عرض شريحة رقم (٢٢) أداة تحليل النزاع -الشجرة
٣٠ دقيقة	أداة تحليل النزاع الشجرة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.	عمل مجموعات	التطبيق رقم (١٢) أداة تحليل النزاع - الشجرة	أقلام، أوراق قلاب
٣٠ دقيقة	أداة تحليل المثلث (سياق-مواقف- توجهات) أطراف النزاع.	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.	عرض - عصف ذهني	التطبيق رقم (١٣) أداة تحليل النزاع- المثلث.	أقلام، أوراق قلاب
٣٠ دقيقة	أداة تحليل المثلث (سياق-مواقف- توجهات) أطراف النزاع.	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.	عمل مجموعات	التطبيق رقم (١٤) أداة تحليل النزاع - الخريطة	أقلام، أوراق قلاب

الوقت	الموضوع التدريبي	الهدف التدريبي	الأسلوب التدريبي	فكرة النشاط/ التمرين	الأدوات، الوسائل، العدد التدريبية
١٠ دقائق	مفهوم حساسية النزاع	فهم حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام	نقاش جماعي	التطبيق رقم (١٥) حساسية النزاع	أقلام، أوراق قلاب
٢٠ دقيقة	تضمن حساسية النزاع في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام	فهم حساسية النزاع في تدخلات بناء السلام.	نقاش جماعي، عمل مجموعات	التطبيق رقم (١٦) تضمن حساسية النزاع في تدخلات(البرنامج/ المشروع) بناء السلام	أقلام، أوراق قلاب
٢٠ دقيقة	مفهوم حساسية النوع الاجتماعي	فهم حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام	نقاش جماعي	التطبيق رقم (١٧) مفهوم حساسية النوع الاجتماعي	أقلام، أوراق قلاب
٤٠ دقيقة	تضمن حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات(البرنامج/المشروع) بناء السلام	فهم حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام	نقاش جماعي، عمل مجموعات	التطبيق رقم (١٨) تضمن حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات (البرنامج/ المشروع) بناء السلام	أقلام، أوراق قلاب
٣٠ دقيقة	مراجعة وتلخيص موضوعات اليوم السابق		عصف ذهني	التطبيق رقم (١٩) مراجعة وتلخيص موضوعات اليوم السابق	أقلام، أوراق قلاب



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الإجتماعية و بنا، السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

الوقت	الموضوع التدريبي	الهدف التدريبي	الأسلوب التدريبي	فكرة النشاط/ التمرين	الأدوات، الوسائل، العدد التدريبية
٣٠ دقيقة	مجالات عملية بناء السلام	يتعرف/تتعرف على (مجالات) عملية بناء السلام	نقاش جماعي	التطبيق رقم (٢٠) مجالات تدخلات بناء السلام	أقلام، أوراق قلاب
١٠ دقائق	مسارات بناء السلام	يتعرف/تتعرف على (مسارات) عملية بناء السلام	عصف ذهني	التطبيق رقم (٢١) مسارات بناء السلام	أقلام، أوراق قلاب
٣٠ دقيقة	أدوات بناء السلام.	يتعرف/تتعرف على (أدوات) عملية بناء السلام	نقاش جماعي	التطبيق رقم (٢٢) أدوات التدخلات لبناء السلام.	أقلام، أوراق قلاب
٣٠ دقيقة	آليات بناء السلام.	يتعرف/تتعرف على (آليات) عملية بناء السلام	منهجية الاستشاري	التطبيق رقم (٢٣) آليات التدخلات لبناء السلام.	أقلام، أوراق قلاب
٢٠ دقيقة	آليات بناء السلام.	التعرف على (آليات) عملية بناء السلام	منهجية الاستشاري	التطبيق رقم (٢٤) يتبع آليات التدخلات لبناء السلام.	أقلام، ماركز، أوراق قلاب
٧٠ دقيقة	أهمية وآليات مشاركة النساء في بناء السلام	إدراك أهمية وآليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي	فيلم (التجربة الليبرية) + نقاش جماعي	التطبيق رقم (٢٥) أهمية وآليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي	الفيلم _ شاشة عرض _أقلام، أوراق قلاب

الوقت	الموضوع التدريبي	الهدف التدريبي	الأسلوب التدريبي	فكرة النشاط/ التمرين	الأدوات، الوسائل، العدد التدريبية
٦٠ دقيقة	آليات مشاركة النساء في بناء السلام	إدراك أهمية وآليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي	نقاش جماعي + عرض وإلقاء عرض شريحة رقم (٢٣) آليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي	التطبيق رقم (٢٦) آليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي	عرض شريحة رقم (٢٣) آليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي أوراق أقلام، أوراق قلاب
٣٠ دقيقة	تمثيل الأدوار	يتدرب المشاركون/المشاركات على دور التحكيم بحيث يقوم المدربة/المدرّب باختيار دور الجهات الاجتماعية أو الشيخ والتدرب على مرحلة دور المحكم وكيفية القيام بالتحكيم	لعب الأدوار مع دور الشيخ أو الوجهة الاجتماعية وطرفين متخاصمين ومحكم تتناوب الأدوار في التدرب على دور التحكيم	التطبيق (٢٧) حالات أخرى في تمثيل الأدوار	لعبة الأدوار
٦٠ دقيقة	دور الوسيطة/الوسيط	يتكسب المشاركون/المشاركات فكرة عن دور الوسيطة/الوسيط والتركيز الذي يجب أن يضعه على الأطراف في الجانب الواقعي والعاطفي للنزاع	جلسة عامة في مجموعات صغيرة مع ملاحظات عامة	التطبيق (٢٨) دور الوسيطة/الوسيط	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة



القيادة النسائية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

الوقت	الموضوع التدريبي	الهدف التدريبي	الأسلوب التدريبي	فكرة النشاط/ التمرين	الأدوات، الوسائل، العدد التدريبية
٣٠ دقيقة	قواعد لعبة الوساطة	تعرف المشاركات//المشاركين على قواعد لعبة الوساطة	في مجموعات صغيرة	التطبيق (٢٩) قواعد لعبة الوساطة	نقاش جماعي (مجموعات عمل)، أقلام ملونة، بطائق ملونة، ورق قلاب
٣٠ دقيقة	العواطف لدى الوسيطة/الوسيط	معرفة وإدراك العواطف لدى الوسيطة/الوسيط	تعليق بالكتابة	التطبيق (٣٠) العواطف لدى الوسيطة/الوسيط	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة
٣٠ دقيقة	مراحل الوساطة	تمييز المشاركات/المشاركين لمراحل الوساطة	مناقشة جماعية	التطبيق (٣١) مراحل الوساطة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة
٦٠ دقيقة	الوساطة البداية وقواعد اللعبة	تبني المجموعة فهما لما تبدو عليه بداية عملية المحادثة	الجلسة العامة	التطبيق (٣٢) الوساطة البداية وقواعد اللعبة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة
٣٠ دقيقة	لعب دور الوسيطة/الوسيط	تجربة كيفية عمل الوساطة بشكل جماعي (الممارسة، التفكير، تجربة الأدوار)	لعب الأدوار	التطبيق (٣٣) دور الوسيطة/الوسيط	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة

الوقت	الموضوع التدريبي	الهدف التدريبي	الأسلوب التدريبي	فكرة النشاط/ التمرين	الأدوات، الوسائل، العدد التدريبي
٣٠ دقيقة	التكاليف والفوائد	الالهام لمناقشة الوساطة ما التفسير الذي يمكن أن يحفز الأطراف المتنازعة على التسوية السلمية	محادثة جماعية	التطبيق (٣٤) التكاليف والفوائد	متروك للمدربة/ المدرب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة
٣٠ دقيقة	التعقيدات في عملية الوساطة	استكشاف التعقيدات المختلفة وصياغة الأساليب الممكنة	الصعف الذهني في المجموعة، جمع التعقيدات الشائعة، التدخلات المفيدة لكل تعقيد	التطبيق (٣٥) التعقيدات	متروك للمدربة/ المدرب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة
٦٠ دقيقة	تمثيل الأدوار	يتدرب المشاركون/المشاركون على مرحلة تبادل وجهات النظر ومرحلة الفوائد والتكاليف والمحادثات لمنح الوسطاء الكثير من الفرص للممارسة قدراتهم والتقدم فيها	لعب الأدوار مع مراقب وطرفين ووسيط تناوب الأدوار في المحادثات	التطبيق (٣٦) حالات أخرى في تمثيل الأدوار	لعبة الأدوار



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

الوقت	الموضوع التدريبي	الهدف التدريبي	الأسلوب التدريبي	فكرة النشاط/ التمرين	الأدوات، الوسائل، العدد التدريبي
٣٠ دقيقة	الاستمرار	معرفة أكبر قدر ممكن من المعلومات من خلال تجميع قصص مختلفة	لعب الأدوار، قدر الإمكان، مع المجموعة بأكملها كمراقب، وطرفان ووسيط، يتبادلان الأدوار. جلسة عامة للتفكير التأملي في المحادثات معًا	التطبيق (٣٧) الاستمرار	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة
٣٠ دقيقة	التعامل مع العداوة والضغينة	تعريف المشاركات/المشاركين بطريقة جديدة في التفكير حيث يتم ربط المعلومات والبوصلة الأخلاقية في المساحة المتاحة للنساء في العمل (مساحة العمل)	محادثة جماعية، بناء على مقال "اليد التي تهز المهدي"	التطبيق (٣٨) التعامل مع العداوة والضغينة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة
٣٠ دقيقة	المفاوضات بين المرأة والرجل	المشاركات//المشاركون على دراية بحالة الهندسة الاجتماعية	محادثة جماعية	التطبيق (٣٩) المفاوضات بين المرأة والرجل	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة
٦٠ دقيقة	تطوير استراتيجية الهندسة الاجتماعية والعنف القائم على النوع الاجتماعي	تفكير العقول الانتقادية بشكل استراتيجي وتختار بشكل تكتيكي لإحداث فرق في الواقع	بحث عام يمكن تحضيره في مجموعات صغيرة لكل جزء	التطبيق (٤٠) تطوير استراتيجية العنف القائم على النوع الاجتماعي	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة



البرنامج التدريبي لبناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي

الجلسات التدريبية ونطبيقاتها



التبداواةالاستبابة
1998

الحقبة الةرربة رقم (3)

الهةسة الإةماعبة و بناء السلام

الحساس للنوع الإةماعب

اليوم الأول الجلسة الأولى تطبيقات الجلسة التدريبية التطبيق رقم (١)

اسم النشاط: إدارة الافتتاح

اليوم	الأول	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٢٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من فهم وإدراك مراعاة تحليل النوع الاجتماعي في عملية بناء السلام.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف على (مفاهيم النوع الاجتماعي) التالية: مفهوم النوع الاجتماعي، تعريف عملي للنوع الاجتماعي، مفهوم المساواة في النوع الاجتماعي، مفهوم العدالة في النوع الاجتماعي.		
أهداف الجلسة التدريبية	التعريف بالميسرات/المسررين وفريق التدريب وكسر الجليد بين المشاركات/المشاركين والمدربة/المدرّب أخذ توقعات المشاركات/المشاركين مع التعريف بأهداف وموضوعات الدورة التدريبية والاتفاق على مبادئ العمل. قياس المعارف والمهارات التي لدى المشاركات/المشاركين قبل بدء الدورة التدريبية. معرفة المشاركات/المشاركين المرافق المتعلقة بمكان تنفيذ التدريب.		
الموضوع الرئيسي	الافتتاح		
الموضوعات الفرعية	التعريف بفريق التدريب (كسر الجليد). نتعرف على بعضنا البعض. أخذ توقعات المشاركات/المشاركين. ضوابط الدورة التدريبية. اجراء التقييم القبلي. عرض الهدف العام والأهداف التفصيلية للدورة التدريبية. أوقات ومواعيد وعدد أيام التدريب وعناوين الموضوعات في الدورة التدريبية. المرافق المتعلقة بمكان تنفيذ التدريب.		
الأسلوب التدريبي	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأساليب المناسبة.		
الأدوات المستخدمة:	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة.		

إرشادات للمدربة/المدرّب التحضير/للتنفيذ للتطبيق:

■ متروك للمدربة / المدرّب اختيار التطبيقات / الأنشطة و الأساليب و الأدوات المستخدمة المناسبة.

التطبيق رقم (٢)

اسم النشاط: مفاهيم السلام والنزاع.

اليوم	الأول	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف/تتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	يتعرف/تتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.		
الموضوع الرئيسي	مفاهيم السلام والنزاع		
الموضوعات الفرعية	صنع السلام/حفظ السلام/بناء السلام منع النزاع، تسوية النزاع، ادارة النزاع تحويل النزاع، حل النزاع.		
الأسلوب التدريبي	تقسيم مجموعات، أوراق ملونة مقصوصة ٣ ألوان *ملاحظة (استخدام شكل السلم لشرح الموضوع التدريبي) عرض/محاضرة		
الأدوات المستخدمة	بطائق - مفاهيم السلام والنزاع. تجهيز عرض شريحة رقم (٢١) مفاهيم صنع السلام/حفظ السلام/بناء السلام، منع النزاع، تسوية النزاع، ادارة النزاع تحويل النزاع، حل النزاع. توزيع ٣ أوراق قلاب + أقلام ملونة لكل مجموعة.		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتّحضير:

- تجهز المدربة/المدرّب بطائق - مفاهيم السلام والنزاع + أقلام جافة
- تجهيز عرض شريحة رقم (٢١) مفاهيم صنع السلام/حفظ السلام/بناء السلام، منع النزاع، تسوية النزاع، ادارة النزاع تحويل النزاع، حل النزاع.

إرشادات للمدربة/المتدرب للتّنفيذ:

- تسلم المدربة/المدرّب قصاصات ملونة لكل مشاركات/مشاركين
- يتقوم المدربة/المدرّب بتوزيع قصاصات ملونة للمشاركين، وتوزيع ٣ أوراق قلاب + أقلام ملونة لكل مجموعة.
- ثم تطلب المدربة/المدرّب تكوين مجموعات عمل حسب الألوان. ٢ دقيقة.
- توجه المدربة/المدرّب سؤال للمشاركين والطلب من كل مجموعة مناقشة وصياغة التعاريف حسب ما هو مكتوب في الكرت ٥ د دقيقة.
- تعرض كل مجموعة عملها. ٢ دقيقة.
- تقوم المدربة/المدرّب بعرض عرض شريحة رقم (٢١) ٦ دقيقة.
- تقوم المدربة/المدرّب بعمل محاضرة/عرض استخدام شكل السلم.



القيادة الوطنية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الإجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

التطبيق رقم (٣)

اسم النشاط: مفهوم السلام وأنواعه وخصائصه.

اليوم	الأول	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف/تتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	يتعرف/تتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.		
الموضوع الرئيسي	مفاهيم السلام والنزاع.		
الموضوعات الفرعية	مفهوم السلام وأنواعه وخصائصه		
الأسلوب التدريبي	توجيه سؤال، عرض بطائق		
الأدوات المستخدمة	بطائق مفهوم وأنواع وخصائص السلام، صمغ لاصق، ورق قلاب.		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتحضير:

■ يجهز المدربة/ة بطائق مكتوب عليها مفهوم وأنواع وخصائص السلام.

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- يوجه المدربة/المدرّب السؤال/...؟ ويدون إجابات المشاركات/المشاركين على الورق قلاب.
- يوجه المدربة/المدرّب سؤال/ما هو السلام؟ ويدون إجابات المشاركات/المشاركين على الورق قلاب.
- يعرض المدربة/المدرّب تعريف لمفهوم السلام، ويقارنه مع إجابات المشاركات/المشاركين.
- يوجه المدربة/المدرّب سؤال/ما هي أنواع السلام؟ ويدون إجابات المشاركات/المشاركين على الورق قلاب.
- يعرض المدربة/المدرّب بطائق أنواع السلام، ويقارنه مع إجابات المشاركات/المشاركين.
- يوجه المدربة/المدرّب سؤال/ما هي خصائص كل نوع من أنواع السلام؟ ويدون إجابات المشاركات/المشاركين على الورق قلاب.
- يعرض المدربة/المدرّب بطائق خصائص أنواع السلام، ويقارنه مع إجابات المشاركات/المشاركين.



القيادة النسائية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الأول الجلسة الثانية
تطبيقات الجلسة التدريبية
التطبيق رقم (٤)

اسم النشاط: مفهوم النزاع

اليوم	الأول	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	تتعرف/يتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	تتعرف/يتعرف على مفهوم النزاع		
الموضوع الرئيسي	مفاهيم السلام والنزاع.		
الموضوعات الفرعية	مفهوم النزاع		
الأسلوب التدريبي	توجيه سؤال، عرض بطائق		
الأدوات المستخدمة	بطائق معادلة النزاع، صمغ لاصق، ورق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتّحضير:

■ يجهز المدربة/المدرّب بطائق مكتوب عليها معادلة النزاع + صمغ لاصق، ورق قلاب

إرشادات للمدربة/المدرّب للتّنفيد:

■ يقوم المدربة/المدرّب بتوجيه سؤال (ما هو النزاع؟) بعد النقاش يقوم المدرّب بعرض بطائق معادلة النزاع على ورق قلاب وشرح مكونات المعادلة.



القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

التطبيق رقم (هـ)

اسم النشاط: عناصر/مكونات النزاع.

اليوم	الأول	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	تتعرف/يتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	تتعرف/يتعرف على مفاهيم السلام والنزاع.		
الموضوع الرئيسي	مفاهيم السلام والنزاع.		
الموضوعات الفرعية	عناصر/مكونات النزاع		
الأسلوب التدريبي	عرض بطائق		
الأدوات المستخدمة	بطائق عناصر/مكونات النزاع		

إرشادات للمدربة/المدربة للتضير:

■ تجهيز بطائق مكتوب عليها عناصر/مكونات النزاع.

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

■ يعرض المدربة/المدرّب بالبطائق عناصر/مكونات النزاع.



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

التطبيق رقم (٦)

اسم النشاط: أهمية تحليل النزاع

اليوم	الأول	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	١٠ دقائق		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	تعرف/يعرف مفهوم - أهمية-عناصر/مكونات تحليل النزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	تعي المشاركة/المشارك أهمية تحليل النزاع		
الموضوع الرئيسي	تحليل النزاع		
الموضوعات الفرعية	أهمية تحليل النزاع		
الأسلوب التدريبي	نقاش جماعي، محاضرة		
الأدوات المستخدمة	ورق قلاب، أقلام ماركر		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتحضير: لا يوجد

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

■ تفتح المدربة/المدرّب نقاش جماعي من خلال توجيه سؤال للمشاركات/المشاركات/المشاركين ما أهمية تحليل النزاع؟ تأخذ المدربة/المدرّب إجابات المشاركات/المشاركين ويكتبها على ورقة قلاب.

■ تلقي المدربة/المدرّب محاضرة حول أهمية تحليل النزاع

اسئلة استرشادية للمدربة/المدرّب:

■ ما أهمية تحليل النزاع؟



القيادة الوطنية
1998

اليوم	الاول	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٢٠ دقائق		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	تعرف/يعرف مفهوم - أهمية-عناصر/مكونات تحليل النزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	تعرف/يعرف مفهوم - أهمية-عناصر/مكونات تحليل النزاع.		
الموضوع الرئيسي	تحليل النزاع		
الموضوعات الفرعية	مفهوم تحليل النزاع أهمية تحليل النزاع عناصر/مكونات النزاع		
الأسلوب التدريبي	نقاش جماعي، محاضرة		
الأدوات المستخدمة	ورق قلاب، أقلام ماركر		

■ يفتح المدربة/المدرّب نقاش جماعي من خلال توجيه سؤال للمشاركات/المشاركات/المشاركين ما الذي يجب تحليله في النزاع؟ يأخذ المدربة/المدرّب إجابات المشاركات والمشاركات/المشاركين ويكتبها على ورقة قلاب.

■ يربط المدربة/المدرّب النقاش عناصر/مكونات النزاع السابق تناولها في هذه الجلسة التدريبية.

اسئلة استرشادية للمدربة/المدرّب:

■ ما الذي يجب تحليله في النزاع؟



القيادة الوطنية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الإجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الاول الجلسة الثالثة
تطبيقات الجلسة التدريبية
التطبيق رقم (٨)

اسم النشاط: أداة تحليل النزاع -الخريطة

اليوم	الأول	الجلسة	الثالثة
زمن التطبيق	٦٠ دقائق		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	فهم مكونات، أهداف، أهمية، وكيفية استخدام أداة الخريطة		
الموضوع الرئيسي	أدوات تحليل النزاع		
الموضوعات الفرعية	أداة تحليل النزاع -الخريطة		
الأسلوب التدريبي	محاضرة		
الأدوات المستخدمة	جهاز كمبيوتر محمول - جهاز عرض -لوحة عرض بيضاء		

إرشادات للمدرية/المدرّب للتنفيذ:

- تعرض المدرية/المدرّب مكونات، أهداف، وكيفية استخدام أداة الخريطة
- ثم يتناول مثال لقضية يشرح من خلالها تطبيق استخدام الأداة.

اليوم الثاني الجلسة الاولى تطبيقات الجلسة التدريبية التطبيق رقم (٩)

اسم النشاط: مراجعة وتلخيص موضوعات اليوم السابق

اليوم	الثاني	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	فهم مكونات، أهداف، أهمية، وكيفية استخدام أداة المثلث.		
الموضوع الرئيسي	أدوات تحليل النزاع.		
الموضوعات الفرعية	مراجعة وتلخيص موضوعات اليوم السابق		
الأسلوب التدريبي	عرض -عصف ذهني		
الأدوات المستخدمة	أقلام ماركر، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

■ يعرض المدربة/المدرّب شرائح موضوعات اليوم السابق

التطبيق رقم (١٠)

اسم النشاط: أداة تحليل النزاع - الخريطة

اليوم	الثاني	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	فهم وتطبيق أداة تحليل النزاع الخريطة		
الموضوع الرئيسي	أدوات تحليل النزاع		
الموضوعات الفرعية	أداة تحليل النزاع - الخريطة		
الأسلوب التدريبي	عمل مجموعات		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- يقسم المدربة/المدرّب المشاركات والمشاركات/المشاركين إلى ٣ مجموعات
- يطلب من كل مجموعة خلال لتناول قضية نزاع سببها مشروع/خدمة، يتفق المشاركات/المشاركون/ات في المجموعة عليها.
- ثم يقومون بتطبيق استخدام خريطة تحليل النزاع في تحليل تلك القضية،
- وبعد الانتهاء من عملهم يختار كل مجموعة ممثل لها لعرض عمل المجموعة لكل مجموعة،
- يعلق المدربة/المدرّب وبقية المشاركات/المشاركين على عمل المجموعات



القيادة المجتمعية
1998

التطبيق رقم (١١)

اسم النشاط: اداة تحليل النزاع - الشجرة

اليوم	الثاني	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع أداة الشجرة		
الموضوع الرئيسي	أدوات تحليل النزاع		
الموضوعات الفرعية	أداة تحليل النزاع - الشجرة		
الأسلوب التدريبي	عرض - عصف ذهني		
الأدوات المستخدمة	جهاز كمبيوتر - لوحة عرض بيضاء، مجسم شجرة/شجرة حقيقة.		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- يعرض المدربة/المدرّب مكونات، أهداف، أهمية وكيفية استخدام أداة الشجرة - ثم يتناول مثال لقضية يشرح من خلالها تطبيق استخدام الأداة.



التطبيق رقم (١٢)

اسم النشاط: أداة تحليل النزاع - الشجرة.

اليوم	الثاني	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع		
الموضوع الرئيسي	أدوات تحليل النزاع.		
الموضوعات الفرعية	أداة تحليل النزاع - الشجرة.		
الأسلوب التدريبي	عمل مجموعات.		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب.		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- كتابة عناصر أداة الشجرة بطائق
- يطلب المدربة/المدرّب من المشاركات/المشاركين ان يعودوا للعمل في مجموعاتهم بحسب التقسيم السابق في التطبيق السابق
- يطلب المدرّب من كل مجموعة بتطبيق استخدام أداة شجرة تحليل النزاع في تحليل نفس القضية التي عملوا عليها سابقا العمل.
- بعد الانتهاء من عملهم تختار كل مجموعة ممثل لها لعرض عمل المجموعة
- يعلق المدرّب وبقية المشاركات/المشاركين على عمل المجموعات



القيادة النسائية
1998

اليوم الثاني الجلسة الثانية تطبيقات الجلسة التدريبية التطبيق رقم (١٣)

اسم النشاط: أداة تحليل النزاع-المثلث.

اليوم	الثاني	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٣٠ دقائق		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.		
أهداف الجلسة	فهم مكونات، أهداف، أهمية، وكيفية استخدام أداة المثلث.		
التدريبية			
الموضوع الرئيسي	أدوات تحليل النزاع.		
الموضوعات الفرعية	أداة تحليل النزاع - المثلث.		
الأسلوب التدريبي	عرض-عصف ذهني		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدرب/ة للتحضير:

■ تجهيز عرض أداة تحليل النزاع - المثلث.

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

■ يعرض المدربة/المدرّب مكونات، أهداف، أهمية وكيفية استخدام أداة المثلث - ثم يتناول مثال

لقضية يشرح من خلالها تطبيق استخدام الأداة.

التطبيق رقم (١٤)

اسم النشاط: أداة تحليل النزاع - المثلث.

اليوم	الثاني	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.		
أهداف الجلسة التدريبية	فهم وتطبيق أدوات تحليل النزاع.		
الموضوع الرئيسي	أدوات تحليل النزاع.		
الموضوعات الفرعية	أداة تحليل النزاع - المثلث.		
الأسلوب التدريبي	عمل مجموعات.		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- كتابة عناصر أداة المثلث بطائق
- تطلب المدربة/المدرّب من المشاركات والمشاركات/المشاركين ان يعودوا للعمل في مجموعاتهم بحسب التقسيم السابق في التطبيق السابق
- تطلب المدربة/المدرّب من كل مجموعة بتطبيق استخدام أداة المثلث لتحليل النزاع في تحليل نفس القضية التي عملوا عليها سابقا العمل
- بعد الانتهاء من عملهم تختار كل مجموعة ممثل لها لعرض عمل المجموعة.
- تعلق المدربة / المدرّب وبقية المشاركات/المشاركين على عمل المجموعات



القيادة النسائية
1998

اليوم	الثاني	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	١٠ دقائق		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام.		
أهداف الجلسة	فهم حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام.		
الموضوع الرئيسي	حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام		
الموضوعات الفرعية	حساسية النزاع		
الأسلوب التدريبي	نقاش جماعي		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- تفتح المدربة/المدرّب نقاش جماعي من خلال توجيه سؤال: ماذا نعني بحساسية النزاع؟ يأخذ المدرّب إجابات المشاركات/المشاركين ويكتبها على ورقة قلاب.
- تلقي المدربة/المدرّب محاضرة حول مفهوم حساسية النزاع مستندا إلى نتائج تحليل النزاعات التي تم تناولها في عمل المجموعات سابقا

التطبيق رقم (١٦)

اسم النشاط: تضمين حساسية النزاع في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام

اليوم	الثاني	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٢٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام.		
أهداف الجلسة التدريبية	فهم حساسية النزاع في تدخلات بناء السلام.		
الموضوع الرئيسي	حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام		
الموضوعات الفرعية	تضمين حساسية النزاع في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام		
الأسلوب التدريبي	نقاش جماعي، عمل مجموعات		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- تفتح المدربة/المدرّب نقاش جماعي من خلال توجيه سؤال: ماذا نعني تضمين حساسية النزاع في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام؟ يأخذ المدرّب إجابات المشاركات/المشاركين ويكتبها على ورقة قلاب.
- تلقي المدربة/المدرّب محاضرة حول مفهوم تضمين حساسية النزاع في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام مستندا إلى نتائج تحليل النزاعات التي تم تناولها في عمل المجموعات سابقا.



القيادة المجتمعية
1998

اليوم الثاني الجلسة الثالثة
تطبيقات الجلسة التدريبية
التطبيق رقم (١٧)

اسم النشاط: مفهوم حساسية النوع الاجتماعي

اليوم	الثاني	الجلسة	الثالثة
زمن التطبيق	٢٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/ين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام.		
أهداف الجلسة التدريبية	فهم حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام.		
الموضوع الرئيسي	حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام		
الموضوعات الفرعية	مفهوم حساسية النوع الاجتماعي		
الأسلوب التدريبي	نقاش جماعي		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- تفتح المدربة/المدرّب نقاش جماعي من خلال توجيه سؤال: ماذا نعني مفهوم حساسية النوع الاجتماعي؟ تأخذ المدربة/المدرّب إجابات المشاركات/المشاركين ويكتبها على ورقة قلاب.
- تلقي المدربة/المدرّب محاضرة حول مفهوم حساسية النوع الاجتماعي مستندا إلى نتائج تحليل النزاعات التي تم تناولها في عمل المجموعات سابقا

التطبيق رقم (١٨)

اسم النشاط: تضمين حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام

اليوم	الثاني	الجلسة	الثالثة
زمن التطبيق	٤٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	فهم حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام.		
أهداف الجلسة التدريبية	فهم حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام.		
الموضوع الرئيسي	حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام		
الموضوعات الفرعية	تضمين حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام		
الأسلوب التدريبي	نقاش جماعي، عمل مجموعات		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- تفتح المدربة/المدرّب نقاش جماعي من خلال توجيه سؤال: ماذا نعني تضمين حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام؟ يأخذ المدرّب إجابات المشاركات/المشاركين ويكتبها على ورقة قلاب.
- تلقي المدربة/المدرّب محاضرة حول تضمين حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام مستندا إلى نتائج تحليل النزاعات التي تم تناولها في عمل المجموعات سابقاً.



القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الثالث الجلسة الاولى
تطبيقات الجلسة التدريبية
التطبيق رقم (١٩)

اسم النشاط: مراجعة وتلخيص موضوعات اليوم السابق

اليوم	الثالث	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقائق		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف/تتعرف على (مجالات - مسارات- أدوات - آليات) عملية بناء السلام.		
أهداف الجلسة التدريبية	يتعرف/تتعرف على (مجالات - مسارات- أدوات - آليات) عملية بناء السلام.		
الموضوع الرئيسي			
الموضوعات الفرعية	مراجعة وتلخيص موضوعات اليوم السابق		
الأسلوب التدريبي	عصف ذهني		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

■ تستعرض المدربة/المدرّب موضوعات اليوم السابق.

التطبيق رقم (٢٠)

اسم النشاط: مجالات تدخلات بناء السلام

اليوم	الثالث	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٢٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف/تتعرف على (مجالات - مسارات - أدوات - آليات) عملية بناء السلام.		
أهداف الجلسة التدريبية	يعدد المشارك/ة مجالات التدخلات لبناء السلام.		
الموضوع الرئيسي	بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
الموضوعات الفرعية	مجالات تدخلات بناء السلام		
الأسلوب التدريبي	نقاش جماعي		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتّحضير:

■ تجهيز ورقة قلاب مرسوم عليها سلم مفاهيم السلام والنزاع.

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

■ تفتح المدربة/المدرّب نقاش جماعي من خلال توجيه سؤال: ماهي مجالات التدخلات لبناء

السلام؟ تأخذ المدربة/المدرّب إجابات المشاركات/المشاركين ويكتبها على ورقة قلاب.

■ تلقي المدربة/المدرّب محاضرة حول مسارات بناء السلام مستندا إلى سلم مفاهيم السلام

والنزاع.

أسئلة استرشادية للمدربة/المدرّب:

■ ماهي مجالات التدخلات لبناء السلام؟



القيادة المجتمعية
1998

التطبيق رقم (٢١)

اسم النشاط: مسارات بناء السلام

اليوم	الثالث	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	١٠ دقائق		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف/تتعرف على (مجالات - مسارات-أدوات - آليات) عملية بناء السلام.		
أهداف الجلسة التدريبية	تتعرف/يتعرف على (مسارات) عملية بناء السلام.		
الموضوع الرئيسي	بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
الموضوعات الفرعية	مسارات بناء السلام		
الأسلوب التدريبي	محاضرة		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتحضير:

- تجهيز ورقة قلاب مرسوم عليها شكل مثلث مسارات بناء السلام.

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- تعرض المدربة/المدرّب ورقة قلاب المرسوم عليها شكل مثلث مسارات بناء السلام.
- تلقي المدربة/المدرّب محاضرة حول مسارات بناء السلام.

التطبيق رقم (٢٢)

اسم النشاط: أدوات التدخلات لبناء السلام.

اليوم	الثالث	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف/تتعرف على (مجالات - مسارات-أدوات - آليات) عملية بناء السلام.		
أهداف الجلسة التدريبية	يتعرف/تتعرف على أدوات التدخلات لبناء السلام		
الموضوع الرئيسي	بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
الموضوعات الفرعية	أدوات التدخلات لبناء السلام		
الأسلوب التدريبي	نقاش جماعي		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلب		

إرشادات للمدربة/للمدرب للتنفيذ:

- يفتح المدرب نقاش جماعي من خلال توجيه سؤال: ماهي أدوات التدخلات لبناء السلام؟ يأخذ المدرب إجابات المشاركات ز المشاركات/المشاركين وتكتب على ورقة قلب.
- تلقي المدرب محاضرة حول أدوات التدخلات لبناء السلام

أسئلة استرشادية للمدربة/للمدرب:

- ماهي أدوات التدخلات لبناء السلام؟



القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم	الثالث	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف/تتعرف على (مجالات - مسارات-أدوات - آليات) عملية بناء السلام.		
أهداف الجلسة التدريبية	يتعرف/تتعرف على آليات بناء السلام.		
الموضوع الرئيسي	بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
الموضوعات الفرعية	آليات بناء السلام		
الأسلوب التدريبي	منهجية الاستشاري		
الأدوات المستخدمة	أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

- يتم اختيار ٣ اشخاص عبارة عن مقررین ثابتين من كل مجموعة من المجموعات المشكلة سابقة، ويطلب من بقية اعضاء المجموعة اعطاء استشاراتهم للمقرر ثم الانتقال للمقرر الاخر وهكذا. ويتم عرض المخرجات في الجلسة التالية.

اليوم الثالث الجلسة الثانية
تطبيقات الجلسة التدريبية
التطبيق رقم (٢٤)

اسم النشاط: تابع آليات بناء السلام

اليوم	الثالث	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٢٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف/تتعرف على (مجالات - مسارات - أدوات - آليات) عملية بناء السلام.		
أهداف الجلسة التدريبية	يتعرف/تتعرف على آليات بناء السلام.		
الموضوع الرئيسي	بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
الموضوعات الفرعية	آليات بناء السلام		
الأسلوب التدريبي	منهجية الاستشارية/الاستشاري		
الأدوات المستخدمة	أقلام ماركر، أوراق قلاب.		

إرشادات للمدربة/للمدرب للتحضير:

■ يتأكد المدرب أن مخرجات النشاط في الجلسة السابقة جاهزة

إرشادات للمدربة/للمدرب للتنفيذ:

■ يتم عرض مخرجات الجلسة السابقة.



القيادة المجتمعية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الإجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

التطبيق رقم (٢٥)

اسم النشاط: أهمية مشاركة النساء في بناء السلام

اليوم	الثالث	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٧٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	إدراك أهمية وآليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
أهداف الجلسة التدريبية	إدراك أهمية وآليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
الموضوع الرئيسي	بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
الموضوعات الفرعية	أهمية مشاركة النساء في بناء السلام		
الأسلوب التدريبي	فيلم (التجربة الليبيرية) + نقاش جماعي		
الأدوات المستخدمة	الفيلم - شاشة عرض - أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتّحضير:

■ تحضير الفيلم.

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

■ تقوم المدرّب بعرض الفلم.

■ بعد عرض الفلم يقوم بالنقاش مع المشاركات/المشاركين حسب الأسئلة الاسترشادية.

أسئلة استرشادية للمدربة/المدرّب:

■ ما مدى تأثير مشاركة النساء في بناء السلام في ليبيريا؟

■ ماهي أهم الدروس المستفادة من التجربة؟

■ ماهي العوامل المساعدة التي أدت إلى نجاح التجربة؟

■ هل يمكن إسقاط تلك التجربة على واقع محاولات بناء السلام في اليمن؟ لماذا؟



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الثالث الجلسة الثالثة
تطبيقات الجلسة التدريبية
التطبيق رقم (٢٦)

اسم النشاط: آليات مشاركة النساء في بناء السلام

اليوم	الثالث	الجلسة	الثالثة
زمن التطبيق	٦٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من الإلمام بقضايا بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي.		
الهدف التفصيلي للوحدة	إدراك أهمية وآليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
أهداف الجلسة التدريبية	إدراك أهمية وآليات مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
الموضوع الرئيسي	بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي		
الموضوعات الفرعية	آليات مشاركة النساء في بناء السلام		
الأسلوب التدريبي	نقاش جماعي + عرض وإلقاء		
الأدوات المستخدمة	عرض شريحة رقم (٢٣) آليات مشاركة النساء في بناء السلام. أقلام، أوراق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتّحضير:

■ يقوم المدرّب بتجهيز عرض شريحة رقم (٢٣) آليات مشاركة النساء في بناء السلام.

إرشادات للمدربة/المدرّب للتنفيذ:

■ يقوم المدرّب بعرض سؤال (ماهي آليات مشاركة النساء في بناء السلام؟) متزامنا مع عرض السؤال على ورقة قلاب

■ يقوم المدرّب بكتابة إجابات المشاركين/المشاركين على ورقة قلاب.

■ يقوم المدرّب بعرض عرض شريحة رقم (٢٣) آليات مشاركة النساء في بناء السلام.

أسئلة استرشادية للمدرّب:

■ ماهي آليات مشاركة النساء في بناء السلام؟



القيادة النسائية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الرابع الجلسة الاولى التطبيق رقم (٢٧)

اسم النشاط: دور التحكيم

اليوم	الرابع	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من فهم وإدراك دور المحكم وكيف يقوم بالتحكيم بين المتخاصمين.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف دور المحكمة/المحكم.		
أهداف الجلسة التدريبية	يكتسب المشاركات/المشاركون فكرة عن دور المحكم والتركيز الذي يجب أن يضعوه على الأطراف المتخاصمين		
الموضوع الرئيسي	دور التحكيم		
الموضوعات الفرعية	الجانب العاطفي للتحكيم مواصفات المحكمة/المحكم الجيد		
الأسلوب التدريبي	لعبة الأدوار		
الأدوات المستخدمة:	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة.		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتحضير:

- في لعب الأدوار، من المتوقع أن يكون كل شخص مشاركاً حقيقياً في لعبة. دعهم يعتمدون على أفكارهم ومشاعرهم لإعطاء ردود أفعال في لعب الأدوار.
- ساعد المحكم على تمييز الحقائق عن التفسيرات في محادثة التحكيم. الحقائق هي الأشياء المؤكدة التي يمكن رؤيتها وسماعها والتحقق منها.

العمل:

- اختر حالة من النزاعات، أي على مستوى اختلاف الرأي: العنف ضد الناس أو الوسائل. حالات مثل توفير الأرض وحياسة الأموال والبضائع وتوزيعها مناسبة للتحكيم.
- ناقش الحالة والبيانات والوضع مع المجموعة.
- يُمنح الأطراف خمس دقائق لتحضير دورهم وتجميع واستكمال البيانات.
- قسّم المراقبات/المراقبين واللعبات/اللاعبين: من يراقب من.
- التأكد من أن اللعبة تبدأ بعد أن يتفق الطرفان على من المحكم تكون فيها النتيجة مقبولة وقابلة للتطبيق لكلا الطرفين.
- من وقت لآخر، امنح المشاركات/المشاركين فرصة ثانية للرد على موقف يمكنك أن ترى فيه أنهم غير راضين: أوقف المحادثة مؤقتاً، واسأل عما إذا كانوا يريدون إعادة الالتقاط بعد عبارة أو سلوك معين، واطلب منهم تكرار ما قيل لهم أو فعل وإعادة العملية.



■ من المتوقع أن يركز المحكم على الحياد من خلال الجلوس على الطاولة دون إصدار حكم. هذا صعب أحياناً عندما يشعر الشخص العادي بحكم قوي. ساعد المحكم على إدراك حكمه ومساعدته على إطلاق الحكم من خلال الوعي. بهذه الطريقة فقط يكون قادرًا على أن يكون ذا قيمة في النزاع.

■ في جميع لعب الأدوار التالية، استفسر من الأطراف عما إذا كان المحكم - في رأيهم - محايدًا.

أسئلة استرشادية للمدربة/المدرّب:

- ابحث مع المجموعة عن إجابة للسؤال الأول: ما هو التحكيم/والمحكمة/المحكم الجيد؟
- ابحث في مجموعات أصغر عن إجابة السؤال الثاني: ماذا فعلت المحكمة/المحكم ما بين الخصوم؟
- مناقشة عامة حول أدوار التحكيم.



القيادة المجتمعية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم	الرابع	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٦٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إكساب المتدربات/المتدربين معارف ومهارات واتجاهات تمكنهم من فهم وإدراك مراعاة تحليل النوع الاجتماعي في عملية بناء السلام.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتعرف دور الوسيطة/الوسيط.		
أهداف الجلسة التدريبية	يكتسب المشاركات/المشاركين فكرة عن دور الوسيطة/الوسيط والتركيز الذي يجب أن يضعوه على الأطراف في الجانب الواقعي والعاطفي للنزاع		
الموضوع الرئيسي	دور الوسيطة/الوسيط		
الموضوعات الفرعية	الجانب العاطفي للوساطة مواصفات الوسيطة/الوسيط الجيد		
الأسلوب التدريبي	جلسة عامة وفي مجموعات صغيرة مع ملاحظات عامة		
الأدوات المستخدمة:	متروك للمدرب/ة اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة.		

إرشادات للمدربة/المدرب للتنفيذ للتطبيق:

- مساعدة المشاركات/المشاركين على استكشاف دورهم. غالبًا ما يحجم المشاركات/المشاركين عن الجانب العاطفي للوساطة. ينبغي التطرق لذلك. تأكد من أن جميع المشاركات/المشاركين يجتازون هذه العتبة: العواطف هي جزء حاسم من الصراع والوساطة وحل النزاع.

أسئلة استرشادية للمدربة/المدرب:

- ابحث مع المجموعة عن إجابة للسؤال الأول: من هو الوسيطة/الوسيط الجيد؟
- البحث في مجموعات أصغر عن إجابة السؤال الثاني: ماذا تفعل الوسيطة/الوسيط الجيد؟
- مناقشة عامة حول أدوار الوسيطة/الوسيط.

من هو او هي الوسيطة/الوسيط الجيد؟ (جلسة عامة)

- تأكد من تضمين النقاط المذكورة في وجهات النظر العامة للمشاركات/المشاركين.
- الحيادية
 - الثقة في قيادة محادثة
 - الغلبة
 - بوصلة أخلاقية قوية وفي نفس الوقت خالية من الأحكام فيما يتعلق بالأطراف ومدخلات من الأطراف
 - الشعور بالاهتمام المتوازن بالأطراف
 - مهارة في التلخيص وطرح الأسئلة
 - عدم الخوف من الشحنة العاطفية على الصراع
 - التعاطف مع مشاعر جميع الأطراف
 - مهارة في صياغة المقترحات التي تعترف الأطراف بأنها ناشئة عن الوساطة
 - السماح للمشاركات/المشاركين بتجميع القائمة وإكمال ما ورد أعلاه.



القيادة الوطنية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

كيف تعمل الوسيطة/الوسيط الجيد؟ (في مجموعات صغيرة مع مناقشة عامة للنتائج)

- توفير مساحة هادئة
- استهلال الحديث بمقدمة هادئة ومفهومة يشرح فيها ماهي الوساطة، وما هي قواعد اللعبة وما هو دور الوسيطة/الوسيط.
- التأكد من وجود مساحة ووقت كافيين لكلا الطرفين لسرد القصة.
- ضمان أن الطرف الآخر يستمع بنشاط ويتحقق مما إذا كان الطرف الآخر يفهم ما يقوله أحد الطرفين.
- تلخيص القضية بأكملها والاستمرار في التساؤل عنها: الأحداث الواقعية الصريحة وما تأثير هذه الأحداث على الراوي.
- استكشاف المشاعر والعواقب الفعلية والعواقب العاطفية والعواقب على البيئة. يعطي كلا الطرفين الفرصة للتحدث بشكل كامل.
- سؤال (يفحص) كلا الطرفين عن ردود الفعل التي يواجهونها عند سماع الطرف الآخر.
- سؤال (يفحص) الأطراف عن آثار الاستماع إلى الآخر.
- سؤال (يفحص) الأطراف عن الحلول الممكنة التي تنشأ من المحادثات.
- عرض الاحتمالات ويستكشف ردود الفعل ويفحص النتائج الواقعية والعاطفية لكلا الطرفين.

السماح للمشاركات/المشاركين بتجميع القائمة وإكمال ما ورد أعلاه.

ما الأدوار التي تقوم بها الوسيطة/الوسيط؟
• شخص يعتمد عليه
الوسيطة/الوسيط هو بلا شك شخص تحترمه الأطراف. يتم فرض هذا الاحترام من خلال سمعة لا تشوبها شائبة ومهارات الاهتمام والاستماع والتفسيرات الصحيحة والتنمية الشخصية الواسعة. يعرف الوسيطة/الوسيط كيف يترجم تجربته الحياتية إلى تعاطف وبصيرة ووداعة للمفكرين المنشقين.
• وسيطة/وسيط
تقود الوسيطة/الوسيط المحادثة ويضمن وجود فرصة للتحدث (انتبه أيضًا إذا كنت تعمل في الشارع، على سبيل المثال عن طريق الابتعاد عن الازدحام المروري)
• ميسرة/ميسر العملية
تركز الميسرة/الميسر العملية على العملية: في أي مراحل نحن في المحادثة، وما هي المراحل التي لم تكتمل بعد والتي يمكن أن تبدأ.
• الحرص على إعطاء كلا الطرفين فرصة للكلام.
تضمن الوسيطة/الوسيط أن يكون لدى جميع الأطراف وقت للتحدث الكافي عن طريق اختراق التسلسل الهرمي الرسمي أو غير الرسمي إذا كان هناك، بناءً على هذا التسلسل الهرمي، اهتمام كبير جدًا للطرف المهيم واهتمام ضئيل جدًا للطرف الآخر. يمكن أن يكون التسلسل الهرمي رسميًا: صاحب العمل والموظف والمالك والمقيم والزوج والزوجة وكبير العشيّة وأعضاء العشيّة. يمكن أن يكون الموقف أيضًا محايدًا من حيث التسلسل الهرمي: الجيران، سكان المنطقة، الزملاء، الأقارب، أفراد العشيّة. ومع ذلك، سيتضح في التفاعل أن أحد الطرفين أقوى من الآخر. الأمر متروك للوسيط لتقديم الوساطة بطريقة متوازنة ومحايدة.
البوصلة الأخلاقية



القيادة المجتمعية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الإجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

يتم تحديد البوصلة الأخلاقية للوسيط/ة إلى حد كبير من خلال البيئة التي يعمل فيها. اعتمادًا على الخبرة الشخصية والتفضيل والرؤية الاجتماعية والعمل، يتم بناء البوصلة الأخلاقية من مكونات القرآن الكريم وعادات وتقاليد الأطراف والتشريعات الوطنية والمحلية والطرق المحلية لحل النزاعات وقوانين الأسرة وقواعد العمل وإعلان حقوق الإنسان أو بيان محدد للأمم المتحدة مثل قرار للمرأة والامن والسلام ١٣٢٥.

تساعده بوصلة الوسيطة/الوسيط الأخلاقية على ضمان أن تكون النتائج مقبولة ومثيرة لكلا الطرفين. يكون الإثراء أحيانًا في أموال أو سلع فعلية، وغالبًا ما يكون أيضًا في تجربة التورط في صراع حيث لا تكون العواقب سنوات من العداة أو العنف، ولكن الحل الذي يساعد كليهما. مما يؤدي إلى تقليل فقدان ماء الوجه وحتى احترام المؤيدين لعناصر الحل المثيرة. على وجه الخصوص، من خلال طرح الأسئلة والتعامل معها وتأكيد التأثير العاطفي للوضع واستخدامه في الحل، يكون حل النزاع أكثر استدامة.

السماح للمشاركات/المشاركين بتجميع القائمة وإكمال ما ورد أعلاه.

يمكن أن تكون جميع حالات من داخل اليمن وخارجها بمثابة مثال. كيف يمكن للوسيط/ة التصرف؟ (انظر المخاطر)



القيادة الوطنية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

التطبيق رقم (٢٩)

اسم النشاط: قواعد الوساطة

اليوم	الرابع	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	معرفة المتدربة/المتدرب لقواعد لعبة الوساطة		
الهدف التفصيلي للوحدة	معرفة قواعد لعبة الوساطة		
أهداف الجلسة التدريبية	تعرف المشاركات/المشاركين على قواعد لعبة الوساطة		
الموضوع الرئيسي	قواعد لعبة الوساطة		
الموضوعات الفرعية	مشاركة الأطراف طواعية في الوساطة سرية الوساطة حل الوساطة قابل للتطبيق لجميع الأطراف الحصول على دعم جميع الأطراف بشكل كامل انتهاء الوساطة بالوصول إلى حل جيد قابل للتطبيق عدم تأثير اختلافات القوى على الوساطة		
الأسلوب التدريبي	في مجموعات صغيرة		
الأدوات المستخدمة:	نقاش جماعي (مجموعات عمل)، أقلام ملونة، بطائق ملونة، ورق قلاب		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتحضير/للتنفيذ للتطبيق:

الطلب من المجموعات عمل قائمة بقواعد اللعبة التي يعتبرونها مهمة. تأكد من ذكر العناصر التالية في على أي حال:

- مشاركة الأطراف طواعية في الوساطة.
- في حالة الوساطة بين ٤ جدران، ناقش إلى أي مدى/ما إذا كانت هناك حاجة للسرية.
- من حيث المبدأ، ترغب الأطراف في بذل جهد لإنهاء النزاع وإيجاد حل بناء يكون جيداً/قابلاً للتطبيق لجميع المعنيين.
- الوسيطة/الوسيط حاضر لجميع الأطراف. سيكون قادراً على دعم جميع الأطراف بشكل كامل وبأفضل ما لديه.
- تنتهي الوساطة فقط عندما تتوصل جميع الأطراف والوسيط/الوسيطة إلى حل جيد/قابل للتطبيق لجميع الأطراف.
- تضمن الوسيطة/الوسيط ألا تؤدي اختلافات القوى والتسلسل الهرمي إلى تقويض أي من الأطراف: انظر إلى ما وراء خلافات القوى للتوصل إلى حل مرضٍ/قابل للتطبيق لجميع المعنيين.

المبدأ هو أن كل طرف يريد العمل على حل جيد/قابل للتطبيق لكل طرف يبدو أنه مهم في كل وساطة



القيادة المجتمعية
1998

تقريبًا. هذه القاعدة موجودة يمكن الرجوع إليها كوسيط/ة: غالبًا ما تريد الأطراف الانتقام أو الرضا بالإضافة إلى حقهم (حقوقهم). الانتقام شيء لا يتناسب مع الوساطة. على ما يبدو، لا تزال هناك مشاعر غاضبة لم تستطع أن تتلاشى. اعمل على هذه النقطة.

كما أن الرغبة في الحصول على الحق (الحقوق) لا تتناسب مع الوساطة. يتم الكشف عن وجهات نظر جميع الأطراف ومشاركتها ومناقشتها، ويتم تبادل ردود الفعل، وأحيانًا يتم تقديم الاعتذارات أو يُلاحظ أن منظور الطرف الآخر لم يُرى بهذه الطريقة أبدًا. على سبيل المثال، جميع الأطراف متساوية، ويتم أخذهم جميعًا على محمل الجد وترى الأطراف أن النتيجة الدائمة تتطلب منهم أن يكون لديهم توازن في العلاقة، على الرغم من أي تسلسل هرمي أو اختلافات في القوى.

في العديد من البلدان، إذا تم استخدام العنف في النزاع، فهناك تقارير وإجراءات الشرطة والعدالة. يمكن أن تكون الوساطة خيارًا في البلدان التي لا تتدخل فيها الشرطة والسلطات القضائية، حيث لا يتم متابعة التقارير المتعلقة بالآراء الثقافية داخل البلد (حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق المرأة بشكل خاص). في بعض الأحيان، تكون الوساطة حلاً إذا لم تكن هناك قدرة كافية على التعامل مع الأمور (رواندا بعد الإبادة الجماعية) أو عندما لا ترغب الضحية في الإبلاغ عن الجريمة ولكنها تريد محاولة الوساطة ولم يختار الشريك العنف ولكن لديه صعوبات في ضبط النفس (في حالة العنف القائم على النوع الاجتماعي في العديد من دول العالم).

إذا لم يعد أحد الأطراف يرغب في مواصلة الحديث، أو إذا استمر النزاع في الظهور، أو إذا لم يعد الوسيط/ة يرى ذلك مفيدًا، فيمكن إيقاف الوساطة.

أي الأطراف يجب أن تكون على الطاولة في القضايا المختارة؟ ما هي متطلبات وسيط معين؟



القيادة الوطنية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الرابع الجلسة الثانية التطبيق رقم (٣٠)

اسم النشاط: الحقائق والتفسيرات

اليوم	الرابع	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	التعرف على الاختلافات في الحقائق والتفسيرات، حتى عندما تطمس المشاعر حدة الحكم.		
الهدف التفصيلي للوحدة	التعرف على الاختلافات في الحقائق والتفسيرات، حتى عندما تطمس المشاعر حدة الحكم.		
أهداف الجلسة التدريبية	معرفة وإدراك العواطف لدى الوسيطة/الوسيط		
الموضوع الرئيسي	العواطف لدى الوسيطة/الوسيط		
الموضوعات الفرعية	العواطف لدى الوسيطة/الوسيط		
الأسلوب التدريبي	تكليف بالكتابة		
الأدوات المستخدمة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتخصّير:

- اطلب من المشاركات/المشاركين وصف الموقف الذي لمسه عاطفياً ولم يعد ذا صلة وقت كتابة هذا التقرير.
- اطلب منهم تحليل النص الخاص بهم من خلال النظر في أجزاء من النص والكلمات المفردة كحقيقة وأجزاء من النص أو كلمات مفردة كتفسير.
- مثال: بالكاد سمعتني اللجنة في ٢ أغسطس. أنا في ٢ أغسطس: حقيقة. بالكاد استمعوا لي: التفسير. من قبل اللجنة: حقيقة.
- انتقل إلى نصين أو ثلاثة نصوص في جلسة عامة ثم اطلب/ي من المجموعة فحص النصوص الأخرى وتصحيحها في أزواج.
- التعليقات العامة: ما الذي تم تمييزه، وما علاقة هذا التمرين بالنزاع وحل النزاعات؟
- اسأل المشاركات/المشاركين عن الجمل الأكثر مناقشة. ابحث أيضاً عن المزالق: أحياناً تجعل المشاعر شيئاً ما يبدو وكأنه حقيقة عندما يتعلق الأمر برأي أو قناعة راسخة.
- لاحظ ما إذا كان الأشخاص قد اختبروا جيداً أن العواطف تشوش قدرتهم على الحكم أو التحليل.
- الحقائق وماهي الأشياء التي يتم إصلاحها ويمكن رؤيتها وسماعها والتحقق منها. التفسيرات هي أمور تستند إلى معتقدات وافتراضات وتفسيرات ثابتة لما يمكن سماعه أو رؤيته.
- اعلم أن المشاعر يمكن أن تنشأ لدى المشاركات/المشاركين. السماح للمشاركات/المشاركين بمشاركة تجربتهم وذكر أن العواطف تجعل من الصعب رؤية المشكلة بوضوح. المساعدة في فصل الحقائق عن التفسيرات عندما يؤثر عليهم الوصف عاطفياً.

- في الوساطة، من المهم دائماً فصل الحقائق عن التفسيرات مع الأطراف بينما تجد الأطراف صعوبة في القيام بذلك: غالباً ما يُنظر إلى تفسيراتهم على أنها حقيقة. غالباً ما تنشأ النزاعات على أساس هذه التفسيرات. تساعد الحقائق في تحليل الموقف وتوضيحه خطوة بخطوة. تستند التفسيرات على المشاعر والمعتقدات والآراء والرغبات الأساسية. من خلال إثبات أن الأمر يُنظر إليه على أنه حقيقة أثناء تعاملنا مع تفسير ما، فإنك تحدد أن الأمر يمكن أن يتغير، وأن يكون له معنى مختلف، ويأخذ معنى مختلفاً. يمكن أن يساعد هذا الاستكشاف في الكشف عن المشاعر ومناقشتها والاعتراف بها، بحيث يمكن أن تتلاشى هذه المشاعر.
- في الوقت نفسه، يمكن أن تنشأ أيضاً العواطف أو الأحكام لدى الوسيطة/الوسيط (لديها) أو لديه أحكام حول النزاعات بين المرأة والرجل، على سبيل المثال). من المتوقع أن يركز الوسيطة/الوسيط على الفرق بين الحقائق والتفسيرات. بهذه الطريقة فقط يكون قادراً على أن يكون ذا قيمة في النزاع.



التطبيق رقم (٣١)

اسم النشاط: مراحل الوساطة

اليوم	الخامس	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	تميز مراحل الوساطة		
الهدف التفصيلي للوحدة	يُميز المشاركات/المشاركين مراحل الوساطة ويعرفون الجوانب التي تمهد لمرحلة جديدة.		
أهداف الجلسة التدريبية	تميز المشاركات/المشاركين مراحل الوساطة		
الموضوع الرئيسي	تميز مراحل الوساطة		
الموضوعات الفرعية	الدعوة للوساطة تحديد مكان العمل شرح قواعد اللعبة توفر الألفة والفهم		
الأسلوب التدريبي	مناقشة جماعية		
الأدوات المستخدمة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتخصيص:

- تأكد من تسمية كل من المراحل وكيف تختتم كل مرحلة. ينبغي أن تدرك أننا نولي اهتمامًا أولاً للمراحل المثالية قبل أن تتمكن من الخوض في التعقيدات.
- تأكد من تحديد المراحل التالية:

دعوة للوساطة، إذا قمت بذلك بشكل منفصل، فليس المقصود صراحة أن يتعامل الوسيطة/الوسيط مع الموقف من حيث المحتوى.
• الختام: تلتزم الأطراف.
• تحديد مكان العمل. ابحث عن مكان محايد وهادئ.
• توصيل الاقتراح لمكان العمل دون الخوض في الموقف.
• الختام: تلتزم الأطراف.
• شرح قواعد اللعبة
الختام: تلتزم الأطراف
• أخبرهم أنك تريد منح الأطراف فترة زمنية بالتناوب لعرض وجهة نظرهم على الطاولة.
• اسأل عما إذا كانت هذه هي الحالة، وما إذا كانت الأطراف تريد الاستماع بعناية إلى ما سيقولونه لبعضهم البعض.
• الختام: تلتزم الأطراف.



القيادة النسائية
1998

اسأل الأطراف عندما ترى المشاعر الأكثر لفظية وجسدية للبدء. لخص بين الحين والآخر واستمر في السؤال. تأكد من أن القصة تسرد بالتفصيل، واسأل عن رؤية الطرف ومخاوفه وحساسياته. أخيرًا، اسأل عن المعنى الذي يعنيه الموقف بالنسبة له أو لها. هذا يعني أنه على المستوى الذي تقدمه إجابة حول المكانة في الأسرة أو القبيلة، وفقدان ماء الوجه، والثقة وعدم الثقة، والتوقعات، والتعامل بجدية، إلخ. الخلاصة: هل تعتقد أنك أعطيت صورة جيدة عن الوضع؟ الطرف مقتنع.

اطلب إجابة الطرف (الأطراف) الآخر. اطلب منهم سرد قصتهم. لخص بين الحين والآخر واستمر في السؤال. تأكد من سرد القصة بالتفصيل، واسأل عن رؤية الطرف ومخاوفه وحساسياته. أخيرًا، اسأل عن المعنى الذي يعنيه الموقف بالنسبة له أو لها. هذا يعني أنه على المستوى الذي تقدمه إجابة حول المكانة في الأسرة أو القبيلة، وفقدان ماء الوجه، والثقة وعدم الثقة، والتوقعات، والتعامل بجدية، وما إلى ذلك.

• الخلاصة: هل تعتقد أنك أعطيت صورة جيدة عن الوضع؟ الطرف مقتنع.

• لخص ما سمعته والانطباع الذي يتركه الموقف عليك. ماذا ترى؟ هل ترى المتضررين؟ عواقب اختلافات القوة؟ هل ترى غضباً أم حزناً؟ الخوف؟ هل يمكنك أن تتخيل أنه يسبب التوتر، وفقدان ماء الوجه، وفقدان المكانة، وفقدان المركز، إلخ. قل ذلك.

كن صادقاً في إخبار القصة التي ستثير إعجابك. اسأل عما إذا كان ما تقوله صحيحاً.

تظهر القصص الاهتمامات والاحتياجات. اطرح هذا الموضوع. اسأل عما إذا كنت تتناولها بشكل صحيح. اسأل عما إذا كانت الأطراف تعترف أيضاً بمصالح الطرف المقابل واحتياجاته. اسألهم عما إذا كانوا يجدون الاهتمامات والاحتياجات مفهومة من حيث المبدأ. ستظهر الآراء والمعتقدات بشكل بارز في هذا القسم. الأمر متروك لك للمساعدة في فصل الحقائق عن التفسيرات. الأمر متروك لك لمعرفة ما إذا كان يمكن أن ينشأ التعارف المتبادل، أو ما إذا كان يمكن أن ينشأ التفاهم المتبادل.

• استخدم دائماً الملخص وطرح الأسئلة في الإجابة واسأل الطرف المقابل عما إذا كان بإمكانه اتباع المنطق والعواطف. افعل هذا مع مدخلات جميع الأطراف. تأكد من أن ما يعيش على الطاولة.

• الخلاصة: وجهات النظر المتبادلة والعواطف الأساسية معروفة، إذا نشأ تفاهم متبادل ممكن.

• توفر الألفة والفهم مساحة في المحادثة. ادعُ الأطراف للبحث عن الخطوات الممكنة لحل النزاع. تحقق مما إذا كانت الأطراف تريد الرد على بعضها البعض. اقترح عليهم التحدث مع بعضهم البعض وليس من خلالك. تتوصل الأطراف إلى أجزاء من الحل وتجمع اللغز معاً.

• الخلاصة: تجتمع الأطراف وتنتهي العاطفة رغم أن الأمور لا تزال حساسة. إن الأطراف قادرة على وضع نتيجة الوساطة موضع التنفيذ بشكل مستقل.

استخدم مثالاً لحالة لترى كيف تنفذ عملياً.



القيادة النسائية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الرابع الجلسة الثالثة

التطبيق رقم (٣٢)

اسم النشاط: الوساطة، البداية وقواعد اللعبة.

اليوم	الرابع	الجلسة	الثالثة
زمن التطبيق	٦٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	الوساطة، البداية وقواعد اللعبة.		
الهدف التفصيلي للوحدة	التعرف على الاختلافات في الحقائق والتفسيرات، حتى عندما تطمس المشاعر حدة الحكم.		
أهداف الجلسة التدريبية	تبنى المجموعة فهماً لما تبدو عليه بداية عملية المحادثة.		
الموضوع الرئيسي	الوساطة البداية وقواعد اللعبة		
الموضوعات الفرعية	التحقق من طواعية الوساطة مناقشة الحاجة إلى السرية التحقق من بذل الجهد لإنهاء الصراع من الأطراف		
الأسلوب التدريبي	الجلسة العامة		
الأدوات المستخدمة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتحضير:

- اطلب من المشاركات/المشاركين وصف الموقف الذي لمسه عاطفياً ولم يعد ذا صلة وقت كتابة هذا التقرير.
- اطلب منهم تحليل النص الخاص بهم من خلال النظر في أجزاء من النص والكلمات المفردة كحقيقة وأجزاء من النص أو كلمات مفردة كتفسير.
- مثال: بالكاد سمعتني اللجنة في ٢٠ أغسطس. أنا في ٢٠ أغسطس: حقيقة. بالكاد استمعوا لي: التفسير. من قبل اللجنة: حقيقة.
- انتقل إلى نصين أو ثلاثة نصوص في جلسة عامة ثم اطلب/ي من المجموعة فحص النصوص الأخرى وتصحيحها في أزواج.
- التعليقات العامة: ما الذي تم تمييزه، وما علاقة هذا التمرين بالنزاع وحل النزاعات؟
- اسأل المشاركات/المشاركين عن الجمل الأكثر مناقشة. ابحث أيضاً عن المزالق: أحياناً تجعل المشاعر شيئاً ما يبدو وكأنه حقيقة عندما يتعلق الأمر برأي أو قناعة راسخة.
- لاحظ ما إذا كان الأشخاص قد اختبروا جيداً أن العواطف تشوش قدرتهم على الحكم أو التحليل.
- التأكد من أن الوسيطة/الوسيط يريح الأطراف ويشرح القواعد المختلفة للعبة ويتحقق مما إذا كانت القاعدة مفهومة أو ما إذا كان الوسيطة/الوسيط/ة يشرح دوره.



- قم بدعوة ثلاثة أشخاص للعب دور بداية محادثة. ضع ثلاثة كراسي في المنتصف واسأل المشاركين/المشاركين من يريد أن يكون وسيطاً ومن هو الطرف.
- ابدأ محادثة الوساطة. اطلب من الوسيطة/الوسيط شرح قواعد اللعبة ودوره واطلب من الأطراف الرد. تأكد من شرح القواعد المرفقة.
- * التحقق من طوعية الوساطة.
- ناقش الحاجة إلى السرية.
- تحقق إلى أي مدى تريد الأطراف بذل جهد لإنهاء الصراع والتوصل إلى حل بناء يكون جيداً/قابلاً للتطبيق لجميع المعنيين. لا يمكن أن تبدأ الوساطة بدون اتفاق صريح. من الممكن استكشاف سبب رفض الطرف.
- الوسيطة/الوسيط/ة حاضر ومتوفر لجميع الأطراف. سيكون قادراً على دعم جميع الأطراف بشكل كامل وبأفضل ما لديه. وضح ذلك للأطراف واسأل عما إذا كان هذا مفهوماً أيضاً. إذا لزم الأمر، اسأل ما إذا كان يمكن للأطراف التفكير في أسباب هذه القاعدة.
- الوسيطة لا تنتهي حتى يرضي الجميع على الطاولة بالحل. يجب أن يكون الوسيطة/الوسيط راضياً أيضاً لأنه يدرس ما إذا تم العثور على حل جيد/قابل للتطبيق لجميع الأطراف.
- تضمن الوسيطة/الوسيط ألا تؤدي اختلافات القوى والتسلسل الهرمي إلى تقويض أي من الأطراف: انظر إلى ما وراء اختلافات القوى للتوصل إلى حل مقبول وقابل للتطبيق لجميع المعنيين.
- المبدأ هو أن كل طرف يريد العمل على حل جيد/قابل للتطبيق لكل طرف يبدو أنه حاسم في كل وساطة تقريباً. هذه القاعدة موجودة يمكن الرجوع إليها كوسيطة/كوسيط: غالباً ما تريد الأطراف الانتقام أو الرضا بالإضافة إلى مساواتهم. الانتقام شيء لا يتناسب مع الوساطة.
- على ما يبدو، لا تزال هناك مشاعر غاضبة لم تستطع أن تتلاشى. اعمل على هذه النقطة. عندما يُسمع الناس ويضعون أسباب سلوكهم واهتماماتهم على الطاولة، يكون هناك مجال للبحث عن طرق جديدة.
- المجموعة تراقب الكل.
- اطلب التفكير التأملي والتعليق على الحالة المكتملة:
- أولاً الوسيطة/الوسيط
- ثم الأطراف



- ثم المشاركات/المشاركين المراقبين
- وأخيرا المدربة/المدرّب
- قد ترغب في استخدام إحدى الحالات التي لم يتم تصعيدها، كمثال، بدون عنف أو قتل.



القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

حالات على أساس أوضاع في اليمن التطبيق رقم (٣٣)

اسم النشاط: لعب دور الوسيطة/الوسيط

اليوم	الرابع	الجلسة	الثالثة
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	العب الدور في القضية وحقق بالوساطة خاتمة ناجحة		
الهدف التفصيلي للوحدة	تجربة كيفية عمل الوساطة معاً: الممارسة، والتفكير، وتجربة الأدوار		
أهداف الجلسة التدريبية	تجربة كيفية عمل الوساطة بشكل جماعي (الممارسة، التفكير تجربة الأدوار)		
الموضوع الرئيسي	لعب دور الوسيطة/الوسيط		
الموضوعات الفرعية	مساعدة الوسيطة/الوسيط على تمييز الحقائق تعريف الحقائق		
الأسلوب التدريبي	لعب الأدوار		
الأدوات المستخدمة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتحضير:

- في لعب الأدوار، من المتوقع أن يكون كل شخص مشاركاً حقيقياً في لعبة. دعهم يعتمدون على أفكارهم ومشاعرهم لإعطاء ردود أفعال في لعب الأدوار.
- ساعد الوسيطة/الوسيط على تمييز الحقائق عن التفسيرات في مبادئ الوساطة. الحقائق هي الأشياء المؤكدة التي يمكن رؤيتها وسماعها والتحقق منها.

العمل:

- اختر حالة من القائمة في الفصل الثاني، أي على مستوى اختلاف الرأي: فلا عنف ضد الناس أو الوسائل. حالات مثل توفير الأرض وحياسة الأموال والبضائع وتوزيعها مناسبة للوساطة.
- ناقش الحالة والبيانات والوضع مع المجموعة.
- يُمنح الأطراف خمس دقائق لتحضير دورهم وتجميع واستكمال البيانات.
- قسّم المراقبات/المراقبين واللاعبات/اللاعبين: من يراقب من.
- التأكد من أن اللعبة تبدأ بعد أن يتفق الطرفان على وساطة تكون فيها النتيجة مقبولة وقابلة للتطبيق لكلا الطرفين.
- من وقت لآخر، امنح المشاركات/المشاركين فرصة ثانية للرد على موقف يمكنك أن ترى فيه أنهم غير راضين: أوقف المداخلة مؤقتاً، واسأل عما إذا كانوا يريدون إعادة الالتقاط بعد عبارة أو سلوك معين، واطلب منهم تكرار ما قيل لهم أو فعل وإعادة العملية.
- من المتوقع أن تركز الوسيطة/الوسيط على الحياد من خلال الجلوس على الطاولة دون إصدار



القيادة المتكافئة
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

حكم. هذا صعب أحياناً عندما يشعر الشخص العادي بحكم قوي. ساعد الوسيطة/الوسيط على إدراك حكمه ومساعدته على إطلاق الحكم من خلال الوعي. بهذه الطريقة فقط يكون قادرًا على أن يكون ذا قيمة في النزاع.

■ في جميع لعب الأدوار التالية، استفسر من الأطراف عما إذا كان الوسيطة/الوسيط -في رأيهم- محايدًا.



القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الخامس الجلسة الاولى التطبيق رقم (٣٤)

اسم النشاط: التكاليف والفوائد

اليوم	الخامس	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	الخطوة الإضافية: تفسير إعلامي؛ الفوائد والتكاليف		
الهدف التفصيلي للوحدة	الإلهام لمناقشات الوساطة: ما التفسير الذي يمكن أن يحفز الأطراف المتنازعة على التسوية السلمية؟		
أهداف الجلسة التدريبية	الإلهام لمناقشات الوساطة: ما التفسير الذي يمكن أن يحفز الأطراف المتنازعة على التسوية السلمية؟		
الموضوع الرئيسي	التكاليف والفوائد		
الموضوعات الفرعية	شرح التفكير في أسباب السلوك ما الفوائد والتكاليف الموجودة للسلوك التعاطف وأهميته في فهم السلوك		
الأسلوب التدريبي	محادثة جماعية		
الأدوات المستخدمة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتحضير:

ساعد المشاركات/المشاركين على التفكير في أسباب السلوك. ما الفوائد والتكاليف الموجودة للسلوك؟ يتطلب هذا الجزء الكثير من التعاطف من المشاركات/المشاركين. أفضل طريقة لفهم ما يُطلب من الوسيطة/الوسيط حقًا، هي ممارسة الأمثلة الخاصة بك حتى يتمكنوا من إجراء البحث بمشاعرهم الخاصة. وبهذه الطريقة يفهمون ما هو مطلوب منهم على مستوى أعمق.

العمل:

- بعد تبادل وجهات النظر ووجهات النظر المختلفة، هناك مجال لمزيد من استكشاف الوضع. في معظم الوساطات، يريد الوسيطة/الوسيط الآن العمل من أجل الحل. يبدو ذلك منطقيًا. إذا تم استكشاف وجهات النظر، هل لا يزال بإمكانك النظر إلى المكان الذي يكمن فيه الحل؟
- من المهم لاستدامة الحل أن نلقي نظرة أعمق على فوائد وتكاليف الأطراف وآرائهم. بمجرد تحديد الفوائد والتكاليف، يمكن للأطراف الوصول إلى تحول أساسي في طريقة تفكيرهم. نظرًا لأن الأطراف ترى عملية التغيير من بعضها البعض، فإنهم مستعدون لبدء بداية جديدة.
- خذ النزاعات من الحالات التي جمعتها مؤسسة تنمية القيادات الشابة.

- انظر إذا كان بإمكانك اكتشاف أي تفسيرات للسلوك يمكن إجراؤها من حيث الفوائد والتكاليف. لماذا يصر الناس على الصراع؟ ما الذي يجلبه؟ بمعنى آخر: ما هي الفوائد التي

تؤدي إلى المثابرة؟ هناك سبب لذلك، تتبع ذلك من خلال طرح الأسئلة عن السبب: لماذا من المهم بالنسبة لك ذلك؟.. معرفة ما إذا كان يمكنك التوصل إلى إجابة أعمق في سلسلة من الأسئلة التي تمس الجوهر: إجابة تمس دوافع الشخص المعني. هذا جزء صعب وحساس من الوساطة، تدرب مع زملائك المشاركات/المشاركين وركز على الحساسية للوصول إلى السبب الحقيقي.

■ غالبًا ما تكون **الفوائد** أكثر وضوحًا من التكاليف، خاصة في الثقافات والعائلات حيث تحدد العلاقات الهرمية ميدان اللعب الاجتماعي، حيث يكون من الشائع أن يتصرف الرجال بشكل أفضل من النساء، حيث يكون العنف وسيلة شائعة إلى حد ما لتحديد النظام والقواعد. الفوائد هي أسباب الاستمرار في هذا الموضوع. غالبًا ما تتكون الفوائد من عدد من العناصر من القائمة أدناه. بالطبع، قد تكون هناك أيضًا فوائد أخرى للوسيط لمعرفة ما تتكون منه المثابرة بالضبط:

الفوائد

- كونك على حق (دائمًا ما يحدث لكل طرف وغالبًا ما يكون سببًا مهمًا جدًا للمثابرة)
- الانتقام والرضا
- لا تريد أن تفقد ماء وجه المؤيدين والطرف المقابل (يحدث دائمًا لكل طرف وغالبًا ما يكون سببًا مهمًا جدًا للمثابرة)
- لا يضطرون للسيطرة على أنفسهم
- عدم الشعور بالفشل
- عدم الشعور بالتبعية
- لا تريد تقديم تنازلات
- تريد الفوز
- المال أو البضائع

إذا كنت تعرف الفوائد، يمكنك التفكير في التكاليف التي تكبدها شخص ما من خلال المثابرة. ما الذي يفتقده الشخص بالمثابرة؟ عندما يدرك الناس ما ينقصهم من خلال المثابرة، يمكن للوسيط مساعدتهم في إعادة النظر في الموقف.

بعد كل شيء، لقد تغير الوضع من خلال مساعدة الأطراف في نفس المساحة على مناقشة وجهات النظر. في كثير من الأحيان لم يحدث هذا أبدا. غالبًا ما شكلت الأطراف صورًا عن بعضها البعض ليست صحيحة جزئيًا فقط. تخلق الخطوات التالية موقفًا جديدًا؛ هناك معلومات جديدة حول الطرف المقابل نفسه، وهناك نظرة ثاقبة لأسباب قيام الطرف المقابل بما فعله، أو وجود الأطراف عند التعبير عن الغضب أو الحزن أو الشكوك أو المشاعر الأخرى للطرف المقابل، أو كسب الأطراف نظرة ثاقبة على منطق الطرف المقابل وغالبًا ما تدرك الأطراف أن هذا ليس ما يقصدونه.



يخلق هذا الوضع الجديد مساحة لاستكشاف التكاليف، ونتيجة لذلك تتحرك الأطراف قليلاً نحو الرغبة في البحث عن حل حقيقي ومستدام.

التكاليف هي الأسباب التي تجعل الناس على استعداد للعمل على حل يكون جيداً لجميع الأطراف. المثابرة تقدم شيئاً كما رأينا، لكنها تكلف أيضاً بعض الشيء. ما الأشياء المرغوبة التي يجب على الأطراف الامتناع عنها إذا أرادوا المثابرة؟

التكاليف

- دائماً في القتال (يتطلب كل الاهتمام الذي لا يمكن إعطاؤه للقبيلة أو تنمية الأسرة)
- الاضطراب، الاضطرار دائماً إلى النظر من فوق الكتف (باستعلاء)، والتهديد الحرفي للأفراد أو الجماعات.
- عدم القدرة على عقد صفقات مهمة تتعلق بالعداء.
- دعم بعضنا البعض في الأوقات الصعبة.
- يضر بصورة الأطراف لأنها لا تستطيع ضمان تحسن أوضاع المؤيدين.
- الصداقة مستحيلة (مع عواقب تمنع التعاون بأي شكل من الأشكال).
- الشراكة مستحيلة، على حساب كل ما تريد تحقيقه (اقتصادي، اجتماعي، فيما يتعلق بالأطفال والعائلة).
- الثقة مستحيلة.
- التضامن مستحيل.



التطبيق رقم (٣٥)

اسم النشاط: التعقيدات

اليوم	الخامس	الجلسة	الأولى
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	التعقيدات في عملية الوساطة		
الهدف التفصيلي للوحدة	استكشاف التعقيدات المختلفة وصياغة الأساليب الممكنة		
أهداف الجلسة التدريبية	استكشاف التعقيدات المختلفة وصياغة الأساليب الممكنة		
الموضوع الرئيسي	التعقيدات في عملية الوساطة		
الموضوعات الفرعية	التعقيدات الشائعة الطرق الممكنة ادعاءات التحيز ضد الوسيطة/الوسيط اهتمام الوسيطة/الوسيط بعدم المهنية التهديد بالتصعيد العنيف		
الأسلوب التدريبي	قم بالعصف الذهني في المجموعة، واجمع التعقيدات الشائعة، واستقصي ماهية التدخلات المفيدة لكل تعقيد.		
الأدوات المستخدمة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتحضير:

- استخدم إبداع المشاركات/المشاركين؛ ناقشوا ما يمكن أن يساعد، طوروا حسًا بالتدخل الإيجابي معًا.
- في حالة وجود نزاع ينطوي على عنف، ستعمل مع وسيطين. في أحسن الأحوال، استخدم ضابط سلامة (رجل) يجلس أمام الباب أو يكون مرئيًا في المنطقة التي تقوم فيها بالوساطة.

العمل:

التعقيدات الشائعة هي:

- الأطراف لا تريد (البقاء) على الطاولة.
- يبدو أن عدم ثقة الأطراف أكبر مما ينبغي، ونتيجة لذلك لم يتوصلوا إلى تبادل شامل لوصف الموقف.
- ادعاءات التحيز ضد الوسيطة/الوسيط.
- اتهام الوسيطة/الوسيط بعدم الاحترافية\المهنية في الموضوع المطروح للوساطة.
- التهديد بالتصعيد العنيف.
- الطرق الممكنة:

■ في حالة وجود نزاع تم فيه استخدام العنف، ستعمل مع وسيطين. في أحسن الأحوال، استخدم ضابط أمن (رجل) يجلس أمام الباب أو حيث تكون منطقة الوساطة مرئية.

◆ تعريف ضابط السلامة على الأطراف. اشرح أنه سيتم استخدام الكلام فقط في الوساطة.

◆ الأطراف لا تريد (البقاء) على الطاولة.

◆ اكتشف السبب، واختر أي سبب، واسحب ما يمكن إزالته من خلال شرح وإعطاء صورة لما ينتظر الأطراف، وسلط الضوء على ما قد يخسره الطرف بعدم الجلوس على الطاولة، والحاجة إلى شخص إضافي من الطرف المعني من يمكنه التقوية أو عدم التصعيد. في حالة وجود شخص إضافي، يلزم الحصول على إذن من الأطراف الأخرى ويمكنهم أيضاً دعوة شخص إضافي إلى الطاولة.

◆ في حالة العنف كعنصر في القصة وعملية قانونية لم تعاقب (أو لم تعاقب) هذه الحقيقة، من الممكن التحدث عن عواقب العنف: الصدمة، الخوف، عدم الثقة، الشكاوى المادية، القدرة المنخفضة والوصول إلى المواهب.

◆ تحدث عن دور ضبط النفس في حياة الفتيان والرجال في الدول الأفريقية والعربية. يتطلب الأمر جهداً لتعلم ضبط النفس لأنه لا يُطلب من الأولاد دائماً القيام بذلك. على سبيل المثال، غالباً ما يتعلم الأولاد بشكل غير كافٍ للتعبير عن آرائهم، وتنظيم مشاعرهم وبناء مواقفهم باستخدام الجدل والحوار والمناقشة. ضبط النفس عنصر مهم في قوة الرجل. غالباً ما يصبح الرجال الذين يتمتعون بضبط النفس رجالاً يتمتعون بمكانة عالية. انظر ما إذا كان المرء حساساً لهذه الحجة.

◆ في حالة وجود خلافات في الرأي بين الزوجين في العديد من الدول الإفريقية والعربية، من المهم تحديد ما هي الأطراف الحساسة تجاهه: هل يريدون الالتقاء؟ هل يتوقع الزوج طاعة كاملة وهل يشق ذلك على الزوجة؟ تعرف على ما إذا كان بإمكانك الوصول إلى نقطة معرفة سبب السلوك الذي أدى إلى الصراع الذي توصلت إليه في موضوعات مثل فقدان ماء الوجه والشرف والفخر والمشاعر السيئة وترتيب الانتقاد وما شابه. تمكين النساء من دعم أزواجهن في تحقيق أهدافهم يجعل الرجال (وأطفالهم) أقوى. غالباً ما يكون الرجال حساسين لهذا الأمر: بمساعدة النساء والأطفال على حسن السلوك، يمكنهم تحسين وضعهم في المجتمع. غالباً ما لا يفيد العنف والازدراء المجتمع. يرى الناس أن لديك القليل من ضبط النفس وأن هذا الأمر لا يتطلب أي احترام.

◆ من الأفضل معالجة موضوع الخلافات بين الزوجين على خلفية نهج الهندسة



القيادة النسائية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

- الاجتماعية: انظر الجزء الثاني من التدريب. سنركز على العنف القائم على النوع الاجتماعي كمثل.
- ◆ يبدو أن عدم ثقة الأطراف أكبر مما ينبغي، ونتيجة لذلك لم يتوصلوا إلى تبادل شامل لوصف الحالة.
 - ◆ اذكر أن تبادل مخططات الموقف أمر لا غنى عنه للعملية، واستكشف سبب الرفض، وحلل كل سبب واكتشف ما إذا كان من الممكن إزالة السبب، وانظر إذا كان بإمكانك تسمية الحقائق معًا أولاً: بدلاً من الإجراء، العمل، الأشخاص الحاضرون، الأشخاص المعنيون. بعد ذلك، تحقق مما إذا كان بإمكانك السماح للطرفين برواية قصتهما بالتفصيل، حتى تتاح لهما الفرصة لتصحيح بعضهما البعض.
 - ◆ ادعاءات التحيز ضد الوسيطة/الوسيط
 - ◆ في حالة وجود اتهام خطير، يمكنك الرد على الشكاوى واستكشافها معًا على الفور. يمكنك بعد ذلك شرح سبب قيامك بما تفعله ولماذا تختار الأشياء التي تفعلها.
 - ◆ في حالة الاتهام على أنه تحول في موقفك، يمكنك أن تذكر أن لديك انطباعات بأن الطرف يحاول قيادة المحادثة في اتجاه مختلف عن حل النزاع. إذا استمر الطرف، يمكنك استكشاف الشكاوى معًا وسيتم دحض الشكاوى بشكل عام بسرعة. بعد الطعن، اسأل عما إذا كان الطرف مستعدًا لمواصلة الوساطة.
 - ◆ اتهام الوسيطة/الوسيط بعدم المهنية
 - ◆ امنح الطرف فرصة لإخبارك أين يعتقد أنه وجد نقصًا في المهنية.
 - ◆ في حالة وجود اتهام خطير، يمكنك الرد على الشكاوى واستكشافها معًا على الفور. يمكنك بعد ذلك أن تشرح مرة أخرى ما هو دورك بالضبط بشكل عام ولماذا تفعل ما تفعله ولماذا تختار الأشياء التي تفعلها.
 - ◆ في حالة الاتهام على أنه تحول في موقفك، يمكنك أن تذكر أن لديك انطباعات بأن الطرف يحاول قيادة المحادثة في اتجاه مختلف عن حل النزاع. إذا استمر الطرف، يمكنك استكشاف الشكاوى معًا وسيتم دحض الشكاوى بشكل عام بسرعة. بعد الرد، اسأل عما إذا كان من الممكن استمرار الوساطة.
 - ◆* التهديد بالتصعيد العنيف
 - ◆ أخبر الطرف الذي يهدد أن يحسن من سلوكه. وبأنك ستوقف الوساطة فورًا إذا لم يلتزم الطرف بحسن السلوك على الفور.
 - ◆ إذا لم يكن الطرف مستجيبًا لطلب الالتزام الذي أصدرته، فاترك المكان واطلب من الطرف المقابل الذهاب معك.
 - ◆ إذا التزم الطرف الذي هدد، اشكره على الاستجابة.



القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

- ◆ اطرح موضوع رؤيتك لهذا الطرف وهو في حالة غضب شديد. قم بتوفير مكان لمعالجة الموضوع و اشرح التهديد.
- ◆ التحقيق في سبب الاقتراب من التصعيد: ما هو الدافع، وماذا يعني ذلك الدافع، وما الذي يطلق هذا الدافع من قبل هذا الطرف.
- ◆ أخبر الطرفين عن دور ضبط النفس في حياة الأولاد والرجال في الدول الأفريقية والعربية. يتطلب الأمر جهدًا لتعلم ضبط النفس لأنه لا يُطلب من الأولاد دائمًا القيام بذلك. على سبيل المثال، غالبًا ما يتعلم الأولاد بشكل غير كافٍ للتعبير عن آرائهم وتنظيم مشاعرهم وبناء مواقفهم من خلال الجدل والحوار والمناقشة. ضبط النفس عنصر مهم في قوة الرجل. غالبًا ما يصبح الرجال الذين يتمتعون بضبط النفس رجالًا يتمتعون بمكانة عالية. هذه الحجة مهمة للكثيرين. بالطبع، هناك من لا يخجل من تأسيس مكانته على أساس الخوف. عادةً لن تتم دعوتهم إلى محاولة التوسط. العنف والقمع وسيلة لهم. عندئذٍ تصبح المفاوضات ممكنة فقط على أساس الطرف المقابل الذي يمتلك أصلًا مرغوبًا فيه بشدة للطرف العنيف، مثل الأرض أو المال أو حرية التصرف أو السمعة.
- ◆ حقق فيما إذا كان الطرف المهدد يريد المضي قدمًا في الوساطة.
- ◆ يمكن أن تكون البداية الجديدة خيارًا إذا لم يكن المهدد في الواقع يريد التهديد، ولكنه يريد التحدث.
- ◆ إذا كان التهديد جزءًا من استراتيجية أحد الأطراف، فإن الوساطة غير ممكنة.
- ◆ يبدو الحل وشيكًا، لكن أحد الأطراف لا يزال مترددًا عندما يتعلق الأمر بالاتفاقيات الملموسة ومحاولات تأمين تلك الاتفاقيات.
- ◆ اذكر ما تعتقد أنك تراه.
- ◆ اطلب ردا.
- ◆ قم بذكر الحل الذي وجده الطرفان واسأل كلا الطرفين مرة أخرى ما إذا كان هذا الحل مرضيًا.
- ◆ اكتشف كيف تريد الأطراف تنفيذ الحل عمليًا.
- ◆ اكتشف كيف يريدون تأمين الاتفاقيات.
- ◆ إذا لزم الأمر، وافق على إجراء مقابلات متابعة من أجل مراقبة الممارسة وتحسينها.



القيادة التحويلية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

اليوم الخامس الجلسة الثانية التطبيق رقم (٣٦)

اسم النشاط: حالات أخرى في تمثيل الأدوار

اليوم	الخامس	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٦٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	حالات عملية يتم التدريب عليها بشكل كامل.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتدرب المشاركون/المشاركات على مرحلة تبادل وجهات النظر ومرحلة الفوائد والتكاليف والمحادثات في التعقيدات. هذا لمنح الوطاء الكثير من الفرص لممارسة قدراتهم والتقدم فيها.		
أهداف الجلسة التدريبية	يتدرب المشاركون/المشاركات على مرحلة تبادل وجهات النظر ومرحلة الفوائد والتكاليف والمحادثات في التعقيدات. هذا لمنح الوطاء الكثير من الفرص لممارسة قدراتهم والتقدم فيها.		
الموضوع الرئيسي	تمثيل الأدوار		
الموضوعات الفرعية	حالة الشرطة		
الأسلوب التدريبي	لعب الأدوار مع مراقب وطرفين ووسيط تناوب الأدوار. فكر في المحادثات مع بعضكما البعض		
الأدوات المستخدمة	لعبة الأدوار		

إرشادات للمدرسة/المدرّب للتخصير:

- امنح المشاركات/المشاركين الفرصة للتدريب على الحالات وتلقي التعليقات قدر الإمكان. استخدم الحالات التي تم جمعها في الجلسة الثانية.
- اطلب بانتظام مشاركة الأفكار المهمة (الجلسة العامة) ثم تابع في المجموعة الصغيرة. تأكد من أن كل شخص يمكنه التدرب مرتين أو ثلاث مرات في محادثة الفائدة والتكلفة وفي كل التعقيدات.
- قاطع/خذ استراحة من حين لآخر لتروي قصة. يمكن استخدام القصص المكثفة من أفريقيا والعرب لهذا الغرض. خاصة حالة الشرطة. هذا موضح بمزيد من التفصيل أدناه.



القيادة المجتمعية
1998

■ نوقش عمل المهنتين في الوساطة بين الشرطة والصحفيين. وجدت الشرطة أن الصحفيين التقطوا صوراً لهم فقط عندما استخدموا العنف وأضروا بسمعتهم. لقد رأوا الصحفيين على أنهم العدو. شعر الصحفيون بعدم الأمان وشعروا أن الشرطة تلاحقهم وأنهم لا يستطيعون إبلاغ الناس (تبادل وجهات النظر). من خلال تبادل المعلومات حول وجهات نظرهم، فهمت المجموعات ما وجدوه أمراً غير محتمل. ثم قم بإجراء محادثة حول دورهم وكيفية أداء هذا الدور. دخل الصحفيون وضباط الشرطة في نقاش وتعمق فهم بعضهم البعض.

■ أضاف الوسيطة/الوسيط عنصراً جديداً من خلال توضيح مثال على أن المواطنين و المواطنين يخشون عنف الشرطة وعواقبه: فهم لا يشاركون المعلومات مع الشرطة بينما يعرفون الكثير عن الجريمة والأمور الأخرى التي أرادت الشرطة معرفة المزيد عنها.. رأت الشرطة أن هذا سبب لاستخدام أقل للعنف. كما اتفق الصحفيون على تضمين آراء وقصص ضباط الشرطة في وثائقهم حتى يتمكن من تحسين العلاقة بين الشرطة والمدنيين. على سبيل المثال، تحول العداء بين هاتين المجموعتين إلى طريقة عمل أفادت الشرطة والصحفيين والمدنيين على حد سواء.

■ الحالة الثانية: من خلال استكشاف وجهتي النظر، من خلال السؤال عن عواطفهم والمعنى الذي أعطوه لما قاله الآخر، جاءوا في النهاية إلى محادثة أعطوا فيها اهتماماً حقيقياً لرغبات الآخرين ورؤاهم. من خلال تبادل الآراء والمشاعر وطرح الأقوال، كان الزوج في الواقع على استعداد تام للتعامل مع زوجته بطريقة متساوية، لكنه كان يخشى حكم الأسرة. وضعوا معاً خطة لتحسين زواجهما وتحدي حكم الأسرة.

■ من المتوقع أن يركز الوسيطة/الوسيط على الحياد من خلال الجلوس على الطاولة دون إصدار حكم. يكون هذا صعباً أحياناً عندما يشعر الوسيطة/الوسيط بقوة كشخص عادي. ساعد الوسيطة/الوسيط على إدراك حكمه ومساعدته على إصدار الحكم من خلال الوعي. بهذه الطريقة فقط يكون قادراً على أن يكون ذا قيمة في النزاع.

■ في جميع حالات لعب الأدوار، تساءل عما إذا كان الوسيطة/الوسيط محايداً في رأيهم. إذا لم يكن الأمر كذلك، ساعد الوسيطة/الوسيط في الحصول على موقف خالٍ من الأحكام من خلال زيادة الوعي: «أين كان حكمي وكيف أطلق هذا الحكم». بدون هذا التحول، لا يمكن استخدام الوسيطة/الوسيط في الصراع الحالي وسيتعين على الزميل المضي قدماً.



التطبيق رقم (٣٧)

اسم النشاط: الاستمرار

اليوم	الخامس	الجلسة	الثانية
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	التدرب على القضايا الشاملة، ولعب الأدوار في القضايا بأكملها.		
الهدف التفصيلي للوحدة	يتدرب المشاركون/المشاركون على تطوير قدراتهم.		
أهداف الجلسة التدريبية	يتدرب المشاركون/المشاركون على تطوير قدراتهم.		
الموضوع الرئيسي	الاستمرار		
الموضوعات الفرعية	تطبيق وتجميع قصص من الجلسة الثانية		
الأسلوب التدريبي	لعب الأدوار، قدر الإمكان، مع المجموعة بأكملها كمراقب، وطرفان ووسيط، يتبادلان الأدوار. جلسة عامة للتفكير التأملي في المحادثات معًا.		
الأدوات المستخدمة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتخصيص:

- قم بتجميع قصة (بما في ذلك عناصر من الحالات المقدمة من الجلسة الثانية) يتم فيها مناقشة جميع جوانب النزاع والوساطة.
- الأطراف، الصراع، البحث عن مكان، الدعوة إلى الطاولة، الأطراف المستقبلية، تبادل وجهات النظر، التعقيدات، الفوائد والتكاليف، العمل على حل (سيظهر تلقائيًا بعد ذلك).

العمل:

دع القضية تنفذ، اختر شكل دائري: اسمح لأشخاص جدد بتولي دور الأطراف والوسيط/الوسيط والدخول في لعب الأدوار. حتى إذا تعطلت الوساطة، يمكن للوسيط الجديد أن يحاول إعادة العملية مرة أخرى. يواصل المدرّب إضافة عناصر جديدة إلى اللعبة، ويتولى اللاعبون البيانات الجديدة ويلعبون من خلال: المواقف والمعلومات ومقاومة الوسيط/الوسيط والتعقيدات وردود الفعل على الحلول. كن مبدعًا وتحدي اللاعبين لتجعل الأمر صعبًا على الوسيط/الوسيط. قم بتدريب الوسيط/الوسيط من خلال الوقوف خلفه وتقديم اقتراحات للتدخلات التي يمكن للجميع سماعها.

في جميع حالات لعب الأدوار، تساءل عما إذا كان الوسيط/الوسيط محايدًا في رأيهم. إذا لم يكن الأمر كذلك، ساعد الوسيط/الوسيط في الحصول على موقف خالٍ من الأحكام من خلال زيادة الوعي: أين كان حكمي وكيف يمكنني إصدار هذا الحكم. بدون هذا التحول، لا يمكن استخدام الوسيط/الوسيط في الصراع الحالي. الآن يمكن استخدام الحالات الأكثر شمولاً، مع العنف أو القتل.



القيادة السلمية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الإجتماعية و بنا، السلام
الحساس للنوع الإجتماعي

اليوم الخامس الجلسة الثالثة التطبيق رقم (٣٨)

اسم النشاط: التعامل مع العداوة والضغينة

اليوم	الخامس	الجلسة	الثالثة
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	التعامل مع العداوة والتأثير على الخصومة		
الهدف التفصيلي للوحدة	تعريف المشاركات/المشاركين بطريقة جديدة في التفكير، حيث يتم ربط المعلومات والبوصلة الأخلاقية في المساحة المتاحة للنساء للعمل (مساحة للعمل)		
أهداف الجلسة التدريبية	تعريف المشاركات/المشاركين بطريقة جديدة في التفكير، حيث يتم ربط المعلومات والبوصلة الأخلاقية في المساحة المتاحة للنساء للعمل (مساحة للعمل)		
الموضوع الرئيسي	التعامل مع العداوة والضغينة		
الموضوعات الفرعية	معالجة المجتمعات لظاهرة العداوة رفض العنف داخل وبين الناس		
الأسلوب التدريبي	محادثة جماعية، بناءً على مقال "اليد التي تهز المهدي. انظر الملحق		
الأدوات المستخدمة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتخصير:

- من خلال مناقشة الجوانب المختلفة في هذه المقالة، سيحصل المشاركات/المشاركين على فكرة عن كيفية معالجة المجتمعات لظاهرة «العداوة». يمكن للرجال والنساء العمل معًا لزيادة وعي الرجال والنساء بقوى العداوة التي تقوض. يمكن أن يؤدي التأثير على العقلية ورفض العنف داخل وبين الناس في بلد ما إلى ازدهار ثقافة البلد مرة أخرى حتى تتمكن مجموعات من الناس من الازدهار معًا مرة أخرى. تقدم المقالة طرق التفكير والتصرف التي يمكن أن تغذي التفكير في التغيير.
- نظم المحادثة، الحفاظ على النظرة العامة عن طريق تقسيم الكل إلى أجزاء.

العمل:

ناقش كل فقرة على حدة والمقال ككل. حاول أن تجمع الفكرة الإرشادية وراء المقال. ترجمة العناصر الواردة في المقال إلى ممارسة نموذج مؤسسة تنمية القيادات الشابة «YLDF».



القيادة النسائية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الإجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الإجتماعي

التدريب على العنف القائم على النوع الاجتماعي

بخصوص العنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV)

ملاحظة: يرجى العودة إلى الحقبة التدريبية رقم (١) المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

■ إذا تم اختيار العنف القائم على النوع الاجتماعي كموضوع تود مؤسسة تنمية القيادات الشابة YLDF التركيز عليه، فمن المهم مراعاة المفاهيم التالية في الاعتبارات الاستراتيجية والخيارات التكتيكية. (انظر أيضًا سياسة النوع الاجتماعي في مؤسسة تنمية القيادات الشابة YLDF والعناصر الرئيسية في الملحق).

■ في مجال النوع الاجتماعي، من المعتاد التركيز على المؤتمرات والمنظمات النسائية، وعلى تطوير القوانين واللوائح، وعلى اللاتماسات والبيانات. في الهندسة الاجتماعية، نرى أن الحركة النسوية مهمة لزيادة الوعي وللعملية المطلوبة لإصدار القوانين واللوائح والامتثال للقوانين واللوائح.

■ نحن نبحث أيضًا عن الطريقة التي يفكر بها الرجال والنساء المشاركات/المشاركون:

- ◆ ما الذي يدفعهم،
- ◆ ما هي وجهة نظرهم في الحياة،
- ◆ وجهة نظرهم عن المرأة،
- ◆ في المساحة التي يتعين على النساء تطويرها،
- ◆ على الاختلاف بين المرأة والرجل،
- ◆ حول الدور الذي يؤديه الرجال والنساء فيما يتعلق ببعضهم بعضًا،
- ◆ في المساحة التي يمنحون فيها بعضهم بعضًا،
- ◆ الأعراف المتعلقة بالجنس والواجبات الزوجية،
- ◆ الحقوق والواجبات التي تنسب للمرأة والرجل،
- ◆ الطريقة التي ينظمون بها الأسرة، والمجتمع معًا.

عندما يتم الرد على هذه الأنواع من الأسئلة ووضعها في خلفية التطورات الاقتصادية والديموغرافية والتاريخية والحالية، تظهر صورة للواقع. ثم نبحث بعد ذلك عن طرق لتسريع عملية القضاء على العنف القائم على النوع الاجتماعي.

السؤال الجوهرى لموضوع العنف القائم على النوع الاجتماعي هو ما يلي: ما السبب أو الدافع القوي بما فيه الكفاية الذي يسمح للرجال الذين يرتكبون العنف الجنسي بتغيير سلوكهم؟

الرجال يختلفون. تختلف أسباب تكييف سلوكهم أيضًا. إنهم على استعداد لتغيير سلوكهم إذا كانوا ينجحون من سلوكهم، أو إذا فقدوا ماء الوجه، أو إذا خاطبهم رجال آخرون، أو إذا خسروا المال أو البضائع، أو إذا تمكنوا من كسب المال أو السلع، يشعر بعض الرجال بالتعاطف، والندم أو الشعور بالذنب. لن يكون الآخرون عدوانيين تجاه المرأة.



ما نعرفه هو أن الاغتصاب لا يتوقف بالمرافعة أو السؤال أو المطالبة. عادة ما يكون دور المرأة في وقف العنف الجنسي ضئيلاً. خلاصة القول هو أن الرجال يريدون أن تتوقف هذه الظاهرة. لدى الرجال تأثير كبير على بعضهم بعضاً، يجب خوض المعركة/النقاش هناك معهم. إذا أراد الرجال أن تتوقف هذه الظاهرة، لأن الأمر يتعلق بأخواتهم وخالاتهم وبنات أخوتهم ونساءهم وبناتهم، فلدينا فرصة لأنهم يحترمون أخواتهم وخالاتهم ونسائهم وبناتهم، لأنهم تعلموا تقدير واحترام المرأة في بيئتها.

أليس للمرأة دور على الإطلاق في هذا الأمر أو الظاهرة؟ بالتأكيد لهن دور. للنساء تأثير أكبر بكثير على أبنائهم مما يعتقدون، فالمرأة تربي أبناءها. يمكنهم المطالبة بالاحترام وتدريب الأولاد على ضبط النفس من خلال توضيح ما هو مسموح به وما هو غير مسموح به.

من خلال الاهتمام والدفع والالتزام بما يختبرونه في حياتهم، والحد مما هو مطلوب منهم وغير مطلوب، ومتطلبات واضحة لضبط النفس، يتم زرع البذور لأخ محترم، وابن عم يقظ، وزوج متساوٍ، وعضو صالح في المجتمع. هذه هي الطريقة التي تؤثر بها المرأة. هذه هي الطريقة التي يجب أن يستخدموا نفوذهم بها. الرجال هم القدوة. يلعب تأثير الأقران دوراً رئيساً في سلوكهم. ومع ذلك، هناك دائماً اختلافات. من المهم تصفية الرجال الداعمين وكسبهم للتغيير المقصود. أظهر لهم ما سيحققه لهم عندما يكون التغيير موجوداً، وضح لهم كيف يمكن للمجتمع أن يتغير عندما يمكن أن يعمل ضعف عدد الأشخاص من أجل حياة أفضل للجميع. هذا لا يعني أنه يجب التخلي عن الثقافة، وعدم طاعة أو احترام الكتب المقدسة، بل يعني أن العنف والازدراء والتجاهل والقمع يتم إبعادهم عن المجتمع. عندها فقط ستصبح الثقافة العربية الجميلة في مكانها الخاص.

تأكد من أن لديك صورة دقيقة للموقف الذي تريد التأثير عليه. تحديد الدوافع الرئيسية لجميع المعنيين. حدد الشركاء المحتملين وفكر في أي جزء من الحل يمكنهم الاعتناء به. ابتكر استراتيجيات وتكتيكات تناسب دوافع المعنيين. اطلب منهم شيئاً ما وأعطهم شيئاً يتوقون إليه. ثم ساعدهم على التطور.



القيادة النسائية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

التطبيق رقم (٣٩)

اسم النشاط: المفاوضات بين المرأة والرجل

اليوم	الخامس	الجلسة	الثالثة
زمن التطبيق	٣٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	التفاوض بين المرأة والرجل		
الهدف التفصيلي للوحدة	معرفة المشاركات/المشاركين بالتفاوض ما بين المرأة والرجل		
أهداف الجلسة التدريبية	المشاركات/المشاركين على دراية بحالة الهندسة الاجتماعية		
الموضوع الرئيسي	المفاوضات بين الرجل والمرأة		
الموضوعات الفرعية	العنف القائم على النوع الاجتماعي		
الأسلوب التدريبي	معرفة التكتيك في السياق العام		
الأدوات المستخدمة	محادثة جماعية		
	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتخصّير:

■ تتعلق هذه الحالة بوضع يكون فيه الرجال والنساء قريبين من بعضهم بعضاً من خلال اكتشاف أنهم أقوى بكثير معاً في تحديات الحياة الريفية. كان التفاوض واحترام الذات من الأمور الحاسمة.

■ ترجمة الحالات الأفريقية ليست صعبة للغاية. ساعد المشاركات/المشاركين على عمل الترجمة. لا تقبل أن تتعثر عند التعليقات القائلة بأن الوضع في إفريقيا سيكون مختلفاً تماماً. نفس البحث عن العلاقات بين المرأة والرجل ونفس المعايير الدينية والثقافية الصارمة هي موضوع النقاش. وجهات النظر العالمية للناس في جميع أنحاء العالم (خاصة في الريف) ليست متباعدة. الشرف، الكبرياء، الأرض، القبيلة، الولاء، الخيانة، الانتماء، أدوار النساء والرجال، التسلسل الاجتماعي: فهذه الأمور تلعب دور في كل مكان، وهناك العديد من أوجه التشابه. في هذا النوع من المقاومة، تعود المجموعة إلى المحتوى: كيف حدث التغيير، وما هي العناصر التي نراها وما هي الاحتمالات التي يوفرها لنا هذا للتأثير على الظواهر الاجتماعية غير المنضبطة وغير المرغوب فيها في حالتنا للأفضل.

العمل:

- اقرأ «اليد التي تهز المهد» في الملحق.
- مثلنا عن العنف القائم على النوع الاجتماعي. ابحث عن الأسئلة التالية واستخدم القوائم أعلاه في المناقشات. اختر جلسة عامة أو جماعية مع مراعاة السرعة التي يستوعب بها المشاركات/المشاركين المواد ويطبقونها.

■ هل العنف القائم على النوع الاجتماعي موضوع يتناسب مع رؤيتنا ورسالتنا؟



القيادة النسائية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

■ هل العنف القائم على النوع الاجتماعي هو موضوع يمكننا من خلاله إحداث فرق؟

■ ما هي الاعتبارات الاستراتيجية؟

■ ما هو التكتيك في ضوء السياق؟

■ شارك هذه المفاهيم مع المجموعة. اختر مشاركة الأفكار قبل المحادثات أو كمصدر إلهام بين المحادثات.



التطبيق رقم (٤.)

اسم النشاط: تطوير استراتيجية العنف القائم على النوع الاجتماعي

اليوم	الخامس	الجلسة	الثالثة
زمن التطبيق	٦٠ دقيقة		
الهدف العام للوحدة	إعداد الهندسة الاجتماعية		
الهدف التفصيلي للوحدة	تفكر العقول الانتقادية بشكل استراتيجي وتختار بشكل تكتيكي لإحداث فرق في الواقع.		
أهداف الجلسة التدريبية	تفكر العقول الانتقادية بشكل استراتيجي وتختار بشكل تكتيكي لإحداث فرق في الواقع.		
الموضوع الرئيسي	تطوير استراتيجية العنف القائم على النوع الاجتماعي		
الموضوعات الفرعية	تعريف الهندسة الاجتماعية صحة وصدق المعلومات والاستدلال معرفة الاعتبارات الاستراتيجية		
الأسلوب التدريبي	بحث عام يمكن تحضيره في مجموعات صغيرة لكل جزء		
الأدوات المستخدمة	متروك للمدربة/المدرّب اختيار الأدوات المستخدمة المناسبة		

إرشادات للمدربة/المدرّب للتخصّير:

- يرجى مشاركة المعلومات أدناه. إنه ليس موضوعًا سهلاً، خذ وقتك، تدرب على الشروط. أخبر المشاركات/المشاركين بما تقصده، واطلب منهم رد ما قلته. تحقق مما فهموه:
- تتطلب الهندسة الاجتماعية التفكير النقدي المستمر من المشاركات/المشاركين. إذا كان لديهم الطموح لتحقيق واقع جديد، فهذا يتطلب يقظة دائمة فيما يتعلق بمعالجة جميع المعلومات التي يتم توفيرها لهم. هذا يعني أنه من خلال إدراكهم لموقفهم وطموحهم، سوف يسعون إلى تحليل الصورة الأكبر والإشراف عليها، ووزن وتقييم المعلومات والاستدلال حتى يتمكنوا من اختيار الاتجاه والطريقة التي يديرون بها عمليات التغيير.
- تتطلب اليقظة المستمرة من أجل:
 - ◆ صحة وصدق المعلومات والاستدلال،
 - ◆ على قوة وفائدة التفكير، وعلى العلاقة بين المعلومات المختبرة والمعلومات الجديدة.
 - ◆ حول العلاقة بين البوصلة الأخلاقية المعبر عنها في رؤية ورسالة مؤسسة تنمية القيادات الشابة YLDF والعمل المطلوب لتحقيقه.
 - ◆ يتطلب الأمر أن تكون نقديًا، وتفكيرًا استراتيجيًا، واختيارًا تكتيكيًا.



القيادة الشابة
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

■ الاعتبارات الاستراتيجية تدور حول:

- ◆ الوعي بالسياق الذي تعمل فيه،
- ◆ التأثير الواعي للسياق،
- ◆ اختيار الموقف في السياق،
- ◆ يتعلق الأمر بالاتجاه الذي تريد أن تسلكه،
- ◆ بعد كل الاهتمامات والأهداف والإمكانيات تم موازنة بعضها بعضاً.
- ◆ إلى أين تطمح؟
- ◆ لمن تفعل ذلك؟
- ◆ لماذا تفعل ذلك؟
- ◆ كيف يمكن تحقيق الهدف؟
- ◆ ما هي القوى المضادة التي يمكن أن تواجهها؟
- ◆ هل أنت على استعداد لمقاومة القوى المضادة؟
- ◆ هل أنت مجهز لمقاومة أو الانحناء أو إشراك أو مواجهة القوى المعارضة؟
- ◆ ما هي المخاطر التي أنت على استعداد لتحملها؟

■ الاختيار التكتيكي يدور حول:

- ◆ كيف يمكن نشرها،
- ◆ أي الشركاء يتناسبون مع القيم التي تؤمن بها والتغيير الذي تريد تحقيقه،
- ◆ ما هي المواقف التي يمكن اتخاذها،
- ◆ كيفية إشراك الخريجات/الخريجين،
- ◆ ما هي المحادثات التي تتماشى مع البيئة،
- ◆ كيفية إعداد أصحاب المصلحة،
- ◆ ما هي الجهود التي يمكن أن تبذلها المنظمة للمساهمة في الاستراتيجية.

الأسئلة المذكورة أعلاه أساسية لممارسة التفكير النقدي والاختيار الاستراتيجي والتفسير التكتيكي. ناقشهم إذا لاحظت أنه لا يمكن التوسط في موضوع ما (الصراع بين الجهات الفاعلة المعروفة) ولكنه يتطلب هندسة اجتماعية (توترات، مواضيع معقدة)



القيادة المتكاملة
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي



البرنامج التدريبي لبناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي

دليل المندربة/المندرب المفاهيم و التمرينات



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (1)
النوع الاجتماعي وبناء السلام

حساسية النزاع والنوع الاجتماعي

تمهيد

لم يعد الاهتمام بالنزاعات مقتصرًا على الدراسات الأكاديمية أو على تدخل الخبراء بل أصبح كذلك مجال اهتمام منظمات المجتمع المدني دولية كانت أم محلية وذلك انطلاقًا من الاهتمام الرئيسي لهذه المنظمات بالتنمية والتي تبين ارتباطها بالنزاع بحيث أصبح تجاهله يشكل إحدى معوقات التنمية على الصعيد الاقتصادي، الاجتماعي أو السياسي... وبناء عليه أصبح الحفاظ على التماسك الاجتماعي للمجتمعات المحلية إحدى الغايات التي يشتغل من أجلها الفاعلون في المجتمع المدني وما ينفذونه من مشاريع وبرامج. ومن هنا فإن التحليل تكمن أهميته في أنه يساعد المتدخل في فهم خلفية المواقف التاريخية حول النزاع وكذا الفهم والإدراك والاطلاع على الحدث الجاري أثناء النزاع. وفي تحديد وتوصيف كافة الأطراف ذات العلاقة بالنزاع، وأيضا فهم وجهات نظر كل طرف ويتعرف/تتعرف بشكل أكبر على طبيعة العلاقات والروابط فيما بين كل العلاقات. ولهذا تم إدراج الفصل الأول بعنوان «تحليل النزاع» وما يندرج تحته من موضوعات فرعية (مدخل مفاهيمي، تحليل النزاع، أدوات تحليل النزاع، حساسية النزاع، حساسية النوع الاجتماعي).



أولاً: مدخل مفاهيمي

١- مفاهيم السلام

تعريف السلام

- السلام هو حالة أو فترة ليس فيها حرب أو إنتهت فيها حرب «قاموس أكسفورد الانجليزي».
- السلام هو غياب العنف أو الشر وحلول العدالة «ويكيبيديا».
- «السلام هو عبارة عن محصلة التفاعل ما بين النظام المدني والعدالة الاجتماعية» (ديفيز ٢٠٠٩)
- «السلام هو ليس فقط غياب الحرب بل أيضا حلول الخير للفرد والمجتمع» (THE GLOSSARY: WWW.)
(SCU.EDU/PM/RESOURCES)
- «السلام هو مبدأ وصفة أخلاقية تقوم على الاستقرار الداخلي وطمأنينة الروح» (Miriam's well: www.)
(mariam- well.org)
- **تعريف مفهوم بناء السلام (Peace- Building):** هو جهد ومجموعة اجراءات وترتيبات يتم تنفيذها في مرحلة ما بعد انتهاء النزاعات يتم من خلالها معالجة وتناول القضايا العميقة والمعقدة التركيب التي تتسبب وتؤدي إلى اندلاع ونشوب النزاعات المسلحة هذه الجهود تؤدي إلى تعزيز وتشجيع التغيرات البنوية والهيكلية وبالتالي تعالج أسباب وجذور النزاع عبر نشاطات متعددة تشمل^١:
- ◆ صنع السلام (الحوار، الوساطة، المساهمة في اتفاقيات السلام ومراقبة تطبيقها).
- ◆ تعزيز ورفع مستوى الوعي بالنسبة لقضايا السلام، ونزع السلاح، والعدل، وحقوق الإنسان.
- ◆ قيادة العمليات السياسية والمشاركة فيها، وتشجيع المشاركة الشعبية وتعزيز الثقة في العمليات الديمقراطية.
- ◆ توفير الخدمات الاجتماعية للتأكد من تلبية الاحتياجات الحياتية الأساسية للجميع وخصوصا الأقل حظا.
- ◆ تعزيز المجتمع المدني والمساهمة في نجاحه.
- ◆ القيام بأعمال تطوير وتنمية وإعمار وإعادة بناء المجتمع المحلي.

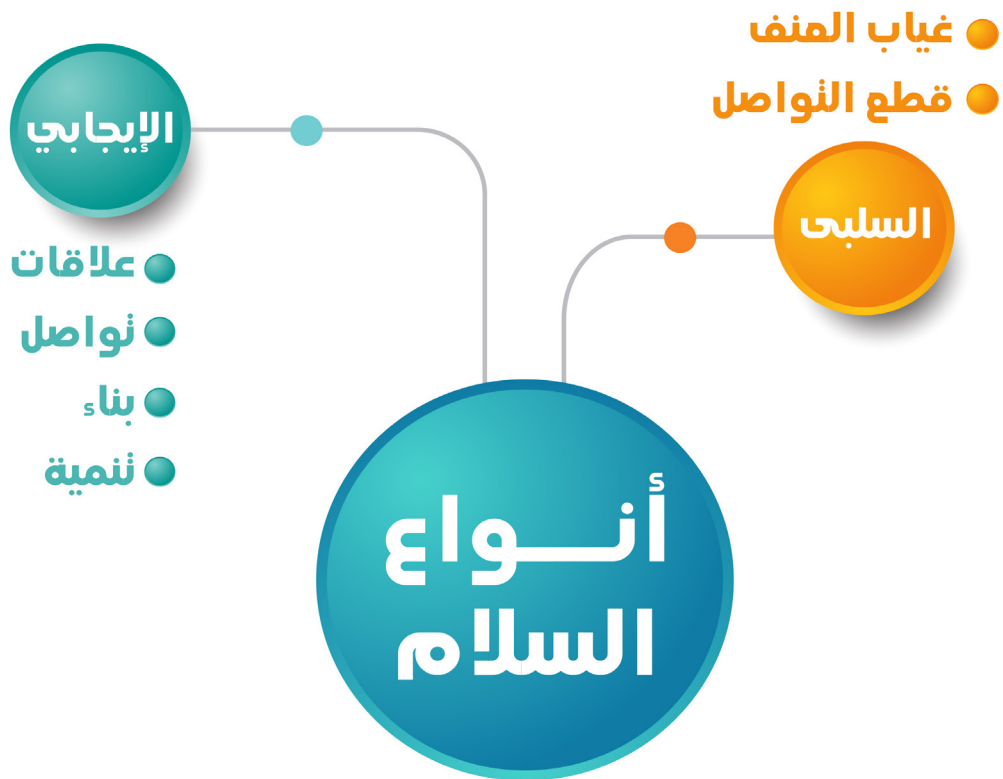
١- تعريف اجرائي للباحث بالاستفادة من: إطار مفاهيم السلام والأمن والمسئولية والمحاسبة، سانام ناراجي اندرليني - جودي البشر، ص ١٠.

■ **مفهوم فرض السلام (Peace enforcement):**^٢ هو مجموعة التدابير التي يمتلك مجلس الأمن فرضها بموجب الفصل السابع من ميثاق الأمم المتحدة والتي تكون ذات طبيعة غير عسكرية أو عسكرية في إحدى حالات تهديد السلم والأمن الدوليين أو الإخلال بهما أو إحدى حالات العدوان بما يؤدي إلى إنهاء النزاع القائم وفرض حالة السلام بالقوة أو بالتدابير المتخذة.

■ **حفظ السلام (Peace Keeping):**^٣ هي التدابير المؤقتة التي يمتلك مجلس الأمن اتخاذها دون أن يحسم الخلاف بين الأطراف المتنازعة أو يخل بحقوقهم أو يؤثر بمطالبهم والهدف منه منع تفاقم الأوضاع والسيطرة على النزاع في حدود أمانة منها انشاء مناطق منزوعة السلاح أو وقف اطلاق النار أو إقرار الهدنة.

■ **صنع السلام (Peace Making):**^٤ هي الجهود والعمليات التي تتضمن أي عمل يهدف إلى دفع الأطراف المتنازعة للتوصل إلى اتفاق سلام من خلال الوسائل السلمية الدبلوماسية كالتفاوض والتحاو و استعمال الوسائل الدبلوماسية دون استخدام الوسائل العسكرية.

أنواع السلام:



أنواع السلام شكل رقم 10



القيادة النسائية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الإجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

٢- دور الأمم المتحدة في بناء السلام، خولة محي الدين يوسف، مجلة جامعة دمشق المجلد ٢٧ العدد ٣، ٢٠١١، ص ٤٩٣.

٣- المرجع السابق، ص ٤٩٤.

٤- تطور مفهوم بناء السلام: دراسة في النظريات والمقاربات، حمدوش رياض، كلية العلوم السياسية، الجزائر، ص ٧.

٢- مفاهيم النزاع:

تعريف النزاع

- هو وقوع تضارب أو تعارض الآراء أو المواقف بين شخصين أو أكثر أكان ذلك معلناً أم غير معلن. وقد يكون لوجود مثل هذه النزاعات نتائج إيجابية أو سلبية، وذلك حسب طريقة تفاعل الأطراف مع النزاعات.
- النزاع جزء أصيل وطبيعي من حياتنا.
- النزاع يحصل بسبب وجود خلاف والخلاف ناتج عن الاختلاف.
- طريقتنا في التعامل مع مواقف النزاع تجعل منه فرصة أو تهديد.
- التعامل البناء مع النزاع إلى جانب انه مهارة فهو علم له نظرياته ومبادئه وأساليبه واستراتيجياته.
- النزاع: أن يتنافس اثنان أو أكثر حول أهداف متضاربة سواء كانت حقيقية أو حسية، أو حول مصادر محدودة (كلام في الموضوع مباشرة) مثال: أن يضع أحدهما الآخر في اختيار إما الموافقة على وجهة نظره أو الانفصال مثلاً.
- النزاع: الاهتمام بـ(شكل الكلام) وليس (محتوى الكلام) أو المناوشات حول الموضوع دون الحديث فيه مباشرة. مثال: مناوشات بين الزوجين بعد العودة (الأكل، الدوشة، ضرب الأولاد) لاستفزاز الطرف الآخر.



معادلة توضح مفهوم النزاع شكل رقم 11

النزاع البناء ينشأ بين أولئك الذين يشنون النزاع بطريقة بناءة «مع الآخرين» باعتبارهم كيانات مشروعة وهم لا يهددون وجودهم.

النزاع الهدّام هو «النزاع المفروض من جانب واحد دون أن يولي أي اعتبار يذكر لمصالح الطرف المفروض عليه النزاع واحتياجاته، ويعتبر طرف واحد أو أكثر النتيجة بأنها جائزة وتقتضي الإنصاف أو مهينة وتقتضي الانتقام.

النزاع الهدّام مثله مثل النزاع البناء يميل إلى إعادة إنتاج نفسه: فالنزاعات الهدّامة تفضي إلى نشوء علاقة بين الأطراف تنشب في إطارها النزاعات المستقبلية بطريقة هدّامة أيضاً.

سياق النزاع هو الإطار السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي يحدث فيه النزاع. من المهم القول إن معرفة النزاع تمكن المتدخل من فهم وتوقع المواقف والسلوكيات واتجاهات هذا النزاع، كما أن فهم السياق الذي يحدث فيه النزاع يمنع المتدخل من اتخاذ قرار غير مناسب قد يعقّد النزاع بدلا من حله ونذكر من أهمّ العوامل السياقية التي قد تؤثر على النزاعات (لتاريخ والجغرافيا والانتماء العرقي والديين والجنس وأجهزة الإعلام،... إلخ).



التصدي للنزاع العنيف: منع أطراف النزاع من الاستخدام المفرط للقوة بمختلف الطرق.

إدارة النزاع والغرض من هذا الأسلوب هو مساعدة الأطراف المشتركة في النزاع على الوصول إلى وجهة نظر أو سلوك يعمل على وقف النزاع أو تخفيف حدته. ولا يخاطب التدخل في هذه الحالة مصادر النزاع ولكن يركز على تعديل سلوك النزاع -قيام أطراف النزاع بسلوك مُعادٍ-، ويستهدف بعض موضوعات النزاع بالقدر الذي يضمن عدم حدوث سلوك مُعادٍ أو عنيف من الأطراف المشتركة في النزاع وعادة ما يستخدم هذا الأسلوب في خفض درجة تعقيد السلوك حتى يصل للنقطة المناسبة لاستهداف مصادر النزاع وموضوعاته. مثال العمل على وقف إطلاق النار بين فئتين متحاربتين.

حل النزاع والغرض من هذا الأسلوب هو مساعدة الأطراف المشتركة في النزاع في فهم حاجات الأطراف الأخرى ومصادر النزاع وموضوعاته، والعمل على إيجاد حلول للنزاع وعادة ما تلي هذه الخطوة إدارة النزاع بهدف إيجاد الترتيبات الدائمة للصراعات. ومن أمثلتها مساعدة الفئات المتحاربة في مناقشة شكاوهم وحاجاتهم (مثل الحاجة للإقرار بالهوية العرقية أو الوصول إلى الموارد). وقد تتضمن القرارات إعطاء الحكم الذاتي السياسي ومجموعة عرقية أو زيادة الخدمات الصحية والتعليمية وفرص العمل لمجموعات مهمشة. **تحويل النزاع** والغرض من هذا الأسلوب هو محاولة تحويل علاقة الأطراف المشتركة في النزاع إلى علاقة إيجابية من خلال تغيير علاقتهم من علاقة صراع إلى علاقة ودية عن طريق استهداف مصادر النزاع وموضوعاته. الغرض الآخر هو مساعدة الأطراف المشتركة في النزاع على اكتساب سلوكيات صراع صحية تمكنهم من التعامل مع النزاعات بمفردهم. ومن أمثلتها دعوة أطراف النزاع إلى سلسلة من ورش حل المشكلات وتشكيل لجان للمصالحة وكشف الحقائق وتعليم وتدريب الأطراف المشتركة في النزاع على تقنيات تحويل النزاع.

نتيجة النزاع هي التأثيرات الناتجة عن مسلك النزاع و/أو التدخل لإيجاد حل على سير النزاع. ولا تكون هذه التأثيرات إيجابية دائماً. لذا من الضروري أن ندرك أن نهاية النزاع ليست دائماً سعيدة وهذا يعتمد بدرجة كبيرة على قابلية وجدية الأطراف لحل النزاع وقدرة الأطراف الخارجية على تضييق الثغرات بين الأطراف المتصارعة. ونتيجة لهذا، لا يتم التوصل إلى قرار نهائي يخص النزاع لذا قد يتم التوصل إلى حلول مؤقتة تحتاج المتابعة للوصول إلى حل نهائي.

الوقاية من النزاع: لا نقصد بعبارة الوقاية من النزاع أن نحقق واقعا بشريا خاليا من النزاع وإنما نقصد بذلك أن تنجح المجتمعات والأفراد في اكتساب المعرفة والمهارات التي تمكنهم من التعامل مع النزاعات بأسلوب سلمي وإيجابي يؤدي إلى إشباع حاجات ومصالح الأطراف بدون تصعيد أو عنف وهذا يتطلب بالطبع ترسيخ أساليب إدارة وحل وإصلاح النزاع وخلق الظروف المواتية لتحقيق العدالة في إشباع حاجات الأفراد والمجتمعات الأساسية وتوفير وسائل معالجة النزاع الفعالة.



ولم يتم إعداد الشكل أدناه لتفسير «متى تعمل ماذا» ولكن لتوضيح مدلولات المصطلحات.

تعزيز فرص الحل (منع النزاع)	تعزيز العنف (تحويل النزاع)		
	نزاع كامن	نزاع سطحي	نزاع ظاهر
منع النزاع			
تسوية النزاع			
ادارة النزاع			
حل النزاع			
تحويل النزاع			

(التعامل مع النزاع ومظاهره)° شكل رقم ١٢

يشير مفهوم منع النزاع إلى الاستراتيجيات التي تعالج النزاع الكامن أولاً في عدم تصعيده للوصول لحالة العنف. في حين يشير مفهوم حل النزاعات إلى الاستراتيجيات التي تتعامل مع النزاع الظاهر -أولاً- ليس في الوصول إلى اتفاق يُنهى العنف (تسوية النزاع) فحسب، بل وللوصول أيضاً إلى حل للغايات والأهداف المتنافرة التي تكمن وراء هذا النزاع. مع أن تحويل النزاع هي الاستراتيجية المنشودة والأكثر شمولية إلا أنها تطلب وقتاً أطول ومدى أكبر.

عدم إلحاق الضرر إلى ضرورة أن تسعى المنظمات الإنسانية «للحد من الأذى الذي قد تتسبب فيه عن غير قصد من خلال تواجدها وتقديم المساعدة وتدخلات بناء السلام». حيث يمكن أن يكون نطاق هذه الآثار السلبية غير المقصودة واسعا وفي غاية التعقيد.

0- WORKING WITH CONFLICT RTC: Responding to conflict,2000 Copyright.

٦- Kahn, C., and Lucchi, E. 2009. «Are Humanitarians Fuelling Conflicts? Evidence from eastern Chad and Darfur», Humanitarian Exchange Magazine, No43, www.odihpn.org/humanitarian-exchange-magazine/issue-43/are-humanitarians-fuelling-conflicts-evidence-from-eastern-chad-and-darfur.

ثانياً: نظريات السلام

ينطلق مفهوم بناء السلام وفق أصول وأسس ومبادئ ومنطلقات مختلفة بحسب المنظور الفلسفي النظري الذي ينطلق منه وبحسب الاتجاه الفكري للباحثين والمهتمين ومن هذه المنظورات الفكرية الكثير من النظريات التي تشرح الأسس الفكرية لمفهوم بناء السلام مع الإشارة إلى أن هذا المفهوم يعاني من نقص مفاهيمي فلا وجود لنظرية شاملة تشرح هذا المفهوم ما جعل أغلب الباحثين يتجهون نحو نظريات جزئية تحاول تحليل وتفسير هذا المفهوم سنختار منها المقاربات التالية^٧:

١ - النظرية الواقعية:

ان النظرية الواقعية تركز على ميزان القوة بين الدول ذات السيادة، وهي ترى ان النظام العالمي هو نظام فوضوي يعمه العنف والصراع الذي تحكمه القوة، ودول تقودها المصلحة، والمصلحة الوطنية التي تعني الحفاظ على البقاء والاستمرار وبناء السلام بالنسبة للواقعية وهو يعمل على الحفاظ على الاستقرار من خلال الحفاظ على السلطة والمصلحة.

وبالتالي فالطبيعة الفوضوية للدول وعدم وجود سلطة تعلو على سلطة الدول فهذا سيخلق الشك بين الدول وعنه ينتج المأزق الأمني، ولكن كي لا تدخل الدول في حروب، تلجأ إلى تحالفات مع بعضها البعض من أجل أن تحافظ على بقائها ومصالحها، من خلال خلق علاقات تعاونية وبناء شراكات، لكن ما يعيب على هذه النظرية هو إهمالها لدور فواعل كالمؤسسات الدولية الحكومية وغير الحكومية والفاعلين غير الرسميين، فالنظرية الواقعية تعترف بالدولة كفاعل وحيد في العلاقات الدولية، وبالتالي فان عملية بناء السلام هي من اختصاص الدول فقط، بحيث تعمل على الحفاظ على الأمن والسلام^٨.

٢ - نظرية التغيير:

إن نظرية التغيير هي الأداة التي تشرح تطور التغيير على المستوى الاجتماعي، ويمكن أن تستخدم لتحديد وتقييم مبادرات التغيير الاجتماعي مع بعضها البعض، وكيفية المساهمة في تحقيق نتائج على مستويات المدخلات والمخرجات والنتائج، فنظرية التغيير يمكن أن تفسر من خلال الصلة بين الأنشطة ونتائجها. فنظرية التغيير تشرح وتحدد الطرق التي توصل إلى تحقيق الأهداف المطلوبة، أي التغيير على المدى الطويل، كما تقدم صورة واضحة عن النتيجة المقصودة من العمل المباشر.

كما تشرح طريقة انتقال التغيير، فهناك بنيات مختلفة، ومراحل للنزاع والمستويات المختلفة لبناء الثقة داخل المجتمع أو بالمجموعة التشاركية، هذا في المجتمع الذي يكون في حالة تحول^٩.

تتلخص نظرية التغيير في معادلة أن القيام بالعمل (أ) بنجاح، سيؤدي إلى حصول النتيجة (ب) أي الحركة نحو السلام^{١٠}.

ينظر إلى التغيير وفق أربع مستويات للتغيير بدرجات مختلفة وبأهداف مختلفة مع درجات متفاوتة من

٧- تطور مفهوم بناء السلام: دراسة ي النظريات والمقاربات، حمدوش رياض، كلية العلوم السياسية، الجزائر، ص.٨.

٨- Thaniapaffenholz ;civil society and peacebuilding,history,theory; current practice;version06january;2009,p.08.

٩- Archamaaryal and others,theories of change in peace building: learning from the experiences of peace building initiation in nepal – january. Euroheanunion_puplication. 2012.P.41.42.43.44.

١٠- التفكير بشأن ممارسة السلام، المنظمة التعاونية للعمل الانمائي، ٢٠١٣، ص٣٤.

النجاح وهي:

التغيير السلوكي، وهذا من خلال بناء جو من التسامح والثقة، وتبني حلول النزاعات وطرق غير عنيفة، وممارستها والارتباط بمجموعات أخرى، مثل وسائل الإعلام والمنظمات، والمجتمع المدني، وحث الشباب على المشاركة السياسية، وبهدف الحد من العنف، ومن أجل اكتساب مهارات على القدرة على الاستماع إلى الآخر، والنظر إلى انشغالاته، والتفكير قبل اتخاذ قرار الانفتاح على الحوار وتوعية الأفراد حول حقوقهم وواجباتهم، والعمل على التغيير بالاتجاه الإيجابي، وتغيير المواقف والسلوكيات.

التغيير في العلاقات، بهدف التقليل من العنف، وأيضاً للمساعدة على لعب أدوار مهمة، وبناءه في عملية بناء السلام، لأجل القيام بالعمل التشاركي بين الشباب والنساء وتفعيل دور المجتمع المدني، والأحزاب السياسية، والمساهمة في تغيير العلاقات بين قادة الأحزاب السياسية من خلال خلق أرضية مشتركة للحوار.

التغيير الهيكلي (البنوي) وهذا من خلال ترسيخ تغيير هياكل السلطة المحلية والمتمثلة في تغير قناعة صناع القرار، وإشراك النساء والالتزام بالقواعد والسلوك المنصوص عليها، فأولويات بناء السلام تحولت إلى التغيير الهيكلي ومشاركة الطبقة الفقيرة، وإصلاح القطاع الحيوي كالصحة والاقتصاد...إلخ.

التغيير الثقافي لأن مبادرات وأعمال المنظمات المحلية، ومنظمات المجتمع المدني التي تدعم المواقف وتروج لثقافة السلام، لا تكون فعالة إلا عندما تتمكن من الوصول إلى قاعدة جماهيرية من الناس، والتغلب على التمييز على أساس الجنس، أو الطائفة، أو الدين، أو المنطقة، وهذه المجموعة تبين كيف أن التغيير الثقافي يساعد على تحقيق مبادرات بناء السلام¹¹.

أما العوامل التي تسهل عملية التغيير فكل نظريات التغيير تستخدم من قبل المنظمات في أبحاثها، وهذا للحاجة من أجل التحول في العنف السلوكي، والهيكلي، والثقافي، وخاصة في المرحلة الانتقالية لما بعد النزاع، من نزاع ديناميكي عنيف، إلى تغيير اجتماعي بناء، وكل هذا لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال مجموعة من الاستراتيجيات المتكاملة، والتنسيق مع فواعل أخرى مشاركة على المستوى المحلي والوطني.

٣- نظرية نضج النزاعات الدولية للحل.

تفترض هذه النظرية أنه خلال مرحلة معينة من النزاع، تظهر الأطراف المتحاربة استعدادها للتداول بشأن مقترحات التسوية التي طالما تغاضت عنها في السابق، ويعود ذلك إلى إدراكها بأن أي بديل عن التفاوض سيؤدي إلى كارثة، فضلاً عن أنه لا تلوح في الأفق أية علامات لإمكانية الحسم العسكري (سوريا حالياً ٢٠١٧).

وهنا نكون أمام ما يسمى اللحظة الحرجة (النضج) Ripe moment والتي تحسّن وبشكل مفاجئ من فرص النجاح لجهود الوساطة. حيث يتحول قادة أطراف النزاع عن عقلية الانتصار Winning Mentality لصالح عقلية التوفيق Conciliating Mentality فالقبول بالحل التفاوضي لا يعود إلى إتباع إجراءات معينة فحسب، ولكنه يعود بالأساس إلى مدى جاهزية الأطراف لاستغلال الفرص، ومواجهة الخيارات الصعبة.



وتقديم تنازلات متبادلة ومتكافئة، باختصار يجب أن تفعل الشيء الصحيح في الوقت المناسب^{١٣}.

إن دمج هذين النموذجين ضمن نموذج واحد يعد دعامتان جوهريتان لمفهوم لحظة النضج، إذ يصنعان وبشكل متكامل الظروف المواتية والسياق الملائم للحل، ومن هنا فإن التمييز بينهما هو لأغراض تحليلية وليس لأسباب مفهوماتية. واستعمالها بشكل مترابط يمدد من فرص نضج النزاع لجهود الحل. وعلى هذا الأساس، فإن تصور لحظة النضج يقوم على إدراك أطراف النزاع بأنهم يعيشون مأزقا صعبا متبادلا Hurting Stalemate Mutually (مأزق الايذاء المتبادل)، الذي لا تبدو في الأفق أية نهاية له، وحيث لا يمكنك الحصول على المساعدة ولا تظهر هناك أية إمكانية لتصعيد حاسم يحقق النصر. بينما تماثل الكارثة المتبادلة Imminent Mutual Catastrophe تخطي حافة الهاوية Precipice أو النقطة التي تسوء فيها الأمور بشكل مفاجئ.

إن إدراك أطراف النزاع بأنها في مأزق، ولو بدرجات متفاوتة، يجعلها تحس بأنها محتجزة ضمن وضعية لا تكون لهم معها أية مكاسب من خلال الاستمرار في التصعيد، وهنا يدركون بأنه يتعين عليهم البحث عن سياسة بديلة أو مخرج لهذا النفق المسدود deadlock. ويؤكد «هنري كيسنجر»، مهندس عملية السلام في الشرق الأوسط ذلك، بإقراره بأن المأزق [المتبادل] هو إحدى الشروط الأساسية لنجاح التسوية. ويستند إحساس أطراف النزاع بأنها أمام مأزق إلى المعاناة وتزايد الخسائر التي ترتبط باستمرار التصعيد وعندما يرتفع معامل التكاليف نسبة إلى المكاسب بشكل دراماتيكي، تشعر بالاحتجاز وتبحث عن بديل آخر.

ويرتكز ذلك على خاصية التعلم حيث أن المجموعات الإثنية المتنازعة تعتبر بدروس الماضي، وفي خياراتها المستقبلية، فإنها تأخذ بعين الاعتبار معاناتها السابقة والتكاليف التي تحملتها. ومن منظور نظرية المباريات، يمكن التعبير عن المأزق بالانتقال من «ورطة السجين» Prisoner Dilemma Game إلى «ورطة الجبان» Chicken Dilemma Game أي من المحصلة السلبية التي تميز الوضع القائم أو التفاوض إلى محصلة إيجابية^{١٣}.

وأخيرا، لا بد من الإشارة إلى أن عجز مفهوم لحظة النضج عن تقديم تفسير للكثير من حالات نجاح جهود التسوية والحل قاد بعض الباحثين إلى إحداث تعديلات على التصور العام للنضج. حيث قام «جون ستيفن ستيدمان» John S. Stedman، ومن خلال بحثه حول زمبابوي أظهر أن نجاح عملية الوساطة لا تستدعي حصول مأزق ضار متبادل بل يكفي أن يتم إدراك المأزق من قبل الراعي الذي يقف وراء طرف معين. وأضاف لهذا الطرح عنصرا آخر وهو أن الجناح العسكري هو أهم طرف معني في المعادلة بتلقي أو إدراك المأزق، ثم أنه يجب أن يقتنع الأطراف بأن المفاوضات بديل جيد لتحقيق النصر^{١٤}.

حيث يصل المتنازعين لمرحلة المصيدة التي يعرفها بعض الباحثين بأن «المصيدة نوع من التصعيد تتزايد فيه الضغوط على المتنازعين للانسحاب من النزاع وللحفاظ على الوضع القائم في نفس الوقت، وهي «عملية

١٢- التفكير بشأن ممارسة السلام، مرجع سابق، ص ١٦.

١٣- Stefan Wolff, Conflict Resolution: Theories and Practice Edited by Stefan Wolff and Christalla Yakinthou London and New York: Routledge, 2011.p30

١٤- Ibid.p.40.



القيادة الوطنية
1998

الجمعية التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

لصناعة القرار يظهر من خلالها الفاعلون التزامهم بسياساتهم السابقة، رغم فشلها اعتقاداً منهم بأنهم «سيقطفون ثمارها لاحقاً» ويقوم هذا الاعتقاد على كون الرجوع عن العنف يسبب لهم فقدان ماء الوجه أو تشويه سمعتهم¹⁵.

كما يفترض منظرو المصيدة أن صانعي القرار في النزاعات المستعصية يمرون عبر أربعة مراحل: في المرحلة الأولى يركزون على تحقيق إنجازات محددة.

في المرحلة الثانية يتم استنزاف الموارد عبر تقديم التزامات معينة للمكونات الداخلية Domestic Constituents.

■ أما في المرحلة الثالثة فيعملون على تعظيم صور الخسائر التي لحقت بالخصم، والتقليل من شأن خسائرهم.

■ وفي المرحلة الرابعة يتم البحث عن مخرج بسبب استنفاد الموارد.

■ وبناء على هذا السُّلم، فإن المنعطف الحاسم لنضج النزاع يكمن في المرحلة الانتقالية بين المرحلتين الثالثة والرابعة أين يكف صانعوا القرار عن اعتبار التضحيات بمثابة ثمن للنصر وبدلاً من ذلك يقتنعون بضرورة إنقاذ ما يمكن إنقاذه.



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

ثالثاً: تحليل النزاع

١ - مفهوم تحليل النزاع

يمكن تعريف تحليل النزاع بأنه تقييم منهجي لأطراف ولموضوعات النزاع وذلك بهدف تحديد وسائل سلمية للتعامل مع النزاع.

كما يمكن تعريف تحليل النزاع بأنه عملية تحليل منظم للوصول لأفضل فهم للنزاع (الخلفية/التاريخ، والمجموعات المعنية، وجهة نظر كل طرف، وتحديد أسباب النزاع،...الخ)

كما تعرف عملية تحليل النزاعات بأنها: عملية تطبيقية لفهم حقيقة النزاع وفحصه عبر وجهات نظر متباينة، وعليه يشكل هذا الفهم حجر الأساس الذي يبنى عليه تطوير الاستراتيجيات والتخطيط للمعالجات والحلول وتسعى هذه العملية الى:

■ تحليل الأسباب والدوافع الكامنة خلف حالات العنف والنزاع للوصول إلى فهم عميق يساعد في تحديد الآليات الممكن استخدامها في الوقاية من هذه الأسباب مستقبلاً.

■ فهم العوامل التي تؤدي إلى تصعيد العنف والنزاع وزيادة حدته ومن ثم انتقاله من مستوى العنف الكامن إلى العنف الظاهر.

■ فهم أساليب حل النزاعات خاصة السلمية منها والتي لا تلجأ إلى العنف.

وتمكّن من:

- ◆ الحصول على تحديد واضح للقضية محل النزاع.
- ◆ تحديد العناصر الأساسية لقضية النزاع.
- ◆ تحديد مصادر النزاع ومسبباته.
- ◆ تحديد درجة تعقد النزاع.
- ◆ رصد اهتمامات واحتياجات أطراف النزاع.
- ◆ تحديد أرضية مشتركة لأطراف النزاع تمثل نواة للبدء في وضع حلول.
- ◆ رصد بدائل للحلول.

٢ - أهمية تحليل النزاع

تكمن أهمية تحليل النزاع بالنسبة للمتدخل في حل النزاع بشكل يمكن للمتدخل من تجميع وتحليل البيانات والمعلومات عن النزاع قبل التدخل لمساعدة أطراف النزاع في التوصل إلى حلول نابعة منهم وتحقيق مصالحهم وتساعدهم على استعادة العلاقات فيما بينهم، ومن أجل ذلك فإن التحليل تكمن أهميته في أنه يساعد المتدخل في فهم خلفية المواقف التاريخية حول النزاع وكذا الفهم والإدراك والاطلاع على الحدث الجاري أثناء النزاع. كما أن التحليل للنزاع تكمن أهميته في تحديد وتوصيف كافة الأطراف ذات العلاقة بالنزاع، وأيضا فهم وجهات نظر كل طرف والتعرف بشكل أكبر على طبيعة العلاقات والروابط فيما بين تكل العلاقات.



القيادة الوطنية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الإجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الإجتماعي

٣ - عناصر/مكونات النزاع :

أطراف النزاع:

في العادة، يبدأ تحليل النزاع بتعريف اللاعبين فيه. المصطلح «لاعب» يشمل أي طرف يمكن أن يكون له تأثير على نتيجة النزاع، أو أي طرف يمكن أن يتأثر بتلك النتيجة. ضمن اللاعبين، في العادة يميّز المحللون بين اللاعبين الرئيسيين، والثانويين، والأطراف الثالثة.

■ **أطراف الرئيسية:** {وهي المعنية مباشرة بالنزاع} وتشمل الأطراف الرئيسة في النزاع مجموعات عدة تتقاتل للفوز بالسلطة أو بموارد معينة.

■ **أطراف الثانوية:** {وهي المعنية بالنزاع بشكل غير مباشر أو التي ستحصد ربحاً أو مصلحة من نتائج النزاع} وتشمل الأطراف الثانوية المستفيدين من الحرب {مثلا الجماعات التي تنهب الموارد أو التي تزود البلاد بالأسلحة أو أفراد أو المجموعات التي تدعم الأطراف الرئيسة بشكل من الأشكال {تمدها مثلا بالمال أو بالجنود} وتصنف كل من الأفراد الرئيسة والثانوية على أنها مستفيدة {أي أنها تجني مصالح من نتائج النزاع}.

■ **الطرف الثالث:** فيشمل الأفراد الذين يساعدون الأطراف الرئيسة على حل النزاع، ويعرف هؤلاء الأشخاص أيضا بالوسطاء أو المتدخلين.

٤- أنواع النزاعات:

■ نزاع العلاقات: يحدث في حالات

- ◆ العواطف والمشاعر السلبية القوية
- ◆ الصور النمطية والإدراك الخاطئ
- ◆ ضعف أو سوء في التواصل
- ◆ سلوك سلبي تجاه الطرف الآخر

■ نزاع المعلومات: يحدث في حالات

- ◆ غياب وضعف المعلومات
- ◆ معلومات مغلوبة وإشاعات مغرزة
- ◆ تباين حاد في وجهات النظر
- ◆ تفسيرات مختلفة ومتناقضة لحالات متشابهة

■ نزاع القيم: يحدث في حالات

- ◆ التمسك بالقيم والمعتقدات والعقائد بشكل متعنت
- ◆ فرض قيم على الآخرين
- ◆ حرمان البعض من قيمهم



أنواع النزاعات شكل رقم ١٣

■ نزاع البنية: يحدث في حالات...

- ◆ تركيبة اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية ظالمة
 - ◆ تعريف الأدوار متناقض
 - ◆ ضيق الوقت
 - ◆ علاقات جغرافية وسياسية غير متكافئة
 - ◆ عدم تكافؤ في الفرص وموازين القوى
 - ◆ عدم تكافؤ في السيطرة على المصادر
- نزاع المصالح: يحدث في حالات... ندرة المصادر وهو يقوم على:

- ◆ مصالح مادية
- ◆ مصالح نفسية
- ◆ مصالح إجرائية



القيادة الديمقراطية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

رابعاً: مصادر النزاع (مسبباته)

يقصد بمصدر النزاع السبب الكامن وراء ظهور النزاع، وسيساعد فهم وتنظيم مصادر النزاع في إمكانية التوصل لحلّه. ويمكن تصنيف مصادر النزاع الى:

١: العلاقات

وتنشأ هذه النزاعات بسبب وجود انفعالات سلبية قوية سواء نتجت عن سوء فهم أو نتيجة لوجود صور نمطية معينة، أو لسوء الاتصالات وفقرها أو لتكرار أمط سلوكية سلبية.

٢: المعلومات

وتحدث عندما تفتقد الأطراف المعلومات الضرورية اللازمة لاتخاذ القرارات الحكيمة أو عندما يتم تزويدها بمعلومات غير صحيحة أو عندما يختلفون حول أهمية المعلومات أو الاختلاف في تفسيرها أو عندما يصل الأفراد إلي تقييمات مختلفة بصورة جذرية لنفس المعلومات.

٣: المصالح

المصالح عادة ما يمكن تحقيقها أو إشباعها بطرق عديدة والنزاع حول المصالح غالباً ما يحدث عندما يتبنى طرف أو أكثر من أطرافه موقفاً يسمح بحل واحد لمواجهة حاجاتهم، وسواء كانت تلك المصالح أو الحاجات حقيقية أو متصورة (النقود، الموارد الطبيعية، الوقت، الخ) أو موضوعات إجرائية (كأسلوب حل النزاع) أو حول موضوعات نفسية (مدركات أو تصورات الثقة، العدالة، الرغبة في المشاركة، الاحترام.... الخ)

٤: النزاع البنيوي أو الهيكلي (الأطراف الخارجية)

بسبب قوة خارجية عن الأفراد في النزاع مثل الموارد الطبيعية المحدودة أو السلطة المحدودة والقيود الجغرافية (كالبعد أو القرب على سبيل المثال) الوقت (من حيث كونه محددًا أو متسعًا) القوي الخارجية (الحماة/الصديق/الجيران) وما شابه ذلك من متغيرات غالباً ما تدفع نحو، أو تمهد باتجاه السلوك النزاعي.

٥: نزاع القيم والمعتقدات

- تحدث بسبب اختلاف المعتقدات القيمة أو النظم العقائدية المتصورة أو الفعلية (مفهوم الرجولة والأنوثة/الثأر/الأديان).
- القيم عبارة عن معتقدات يستخدمها الأفراد لإعطاء معني لحياته) والقيم المختلفة في حد ذاتها لا تشكل نزاعاً فالأفراد يمكنهم العيش معاً في انسجام مع وجود نظم قيمية مختلفة.
- النزاعات القيمةية تثور عندما يحاول أحد أطراف النزاع فرض مجموعة محددة من القيم على غيره من الأطراف.
- ملاحظة: في دراسة د. عبد السلام الحكيمي والتي قامت بها الإغاثة الإسلامية في المحافظات التي يتم بها التدريب وجدت أن أغلب الأسباب تتلخص في:

- ◆ الجهل، وضعف الوازع الديني (معلومات).
- ◆ التعبئة الخاطئة للشباب، والتعصب القبلي والفكري والحزبي بين أفراد المجتمع، بقاء النزاعات السابقة خاصة تلك المتعلقة بحالات الثأر القديمة بدون معالجة نهائية (قيم ومعتقدات).
- ◆ توفر السلاح، وغياب دور الأمن وضعف دور القضاء في البت في القضايا المنظورة، وجود



القيادة الوطنية
1998

الجمعية التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

- أطراف أخرى مستفيدة (أطراف خارجية أو أسباب هيكلية).
- ◆ البطالة وعدم توفر فرص عمل للشباب والفقير، وكبر حجم أفراد الأسرة الواحدة (مصالح).
 - ◆ ارتفاع حالات الطلاق (علاقات).



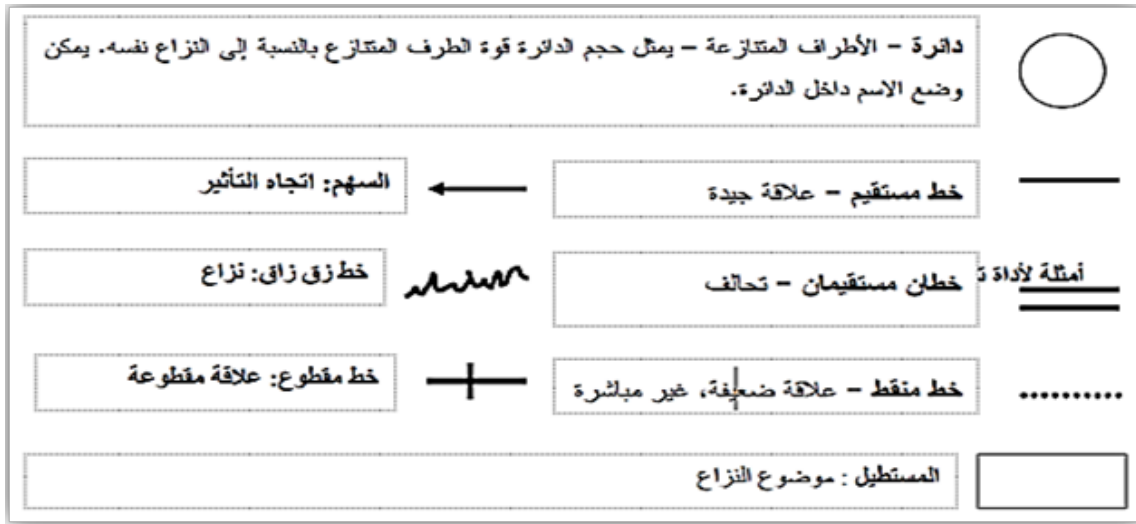
خامساً: أدوات تحليل النزاع

هناك أدوات متعددة لتحليل النزاع، وكل أداة لها خصائصها وخطواتها، وعند التحليل كما سرى لاحقاً قد نكتفي بأداة واحدة وقد تحتاج بعض النزاعات إلى تطبيق عدة أدوات، واختيار أداة التحليل (أو أكثر من أداة) يعود إلى نوعية النزاع وطبيعته وتشعبه وحجمه. سنتناول ثلاث أدوات هامة وهي: أداة خريطة النزاع، أداة المثلث، أداة شجرة النزاع.

١ - أداة تشخيص النزاع أو خريطة النزاع:

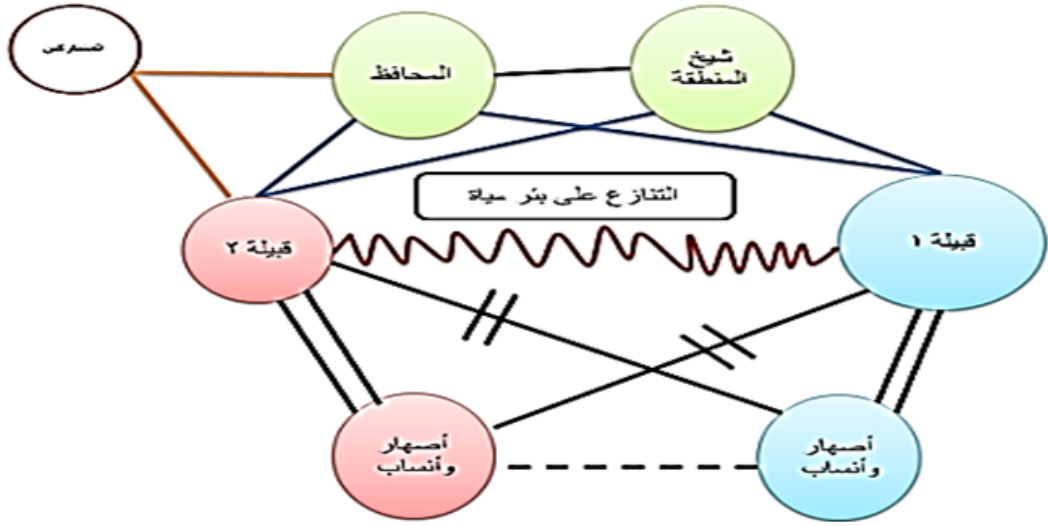
أداة تشخيص النزاع أو خريطة النزاع جدول ٢١

تعريف الأداة	طريقة العرض	أهداف
تركز هذه الأداة باستخدامها في تشخيص النزاع على الأطراف المعنية وعلاقتهم المتداخلة مع بعضهم البعض، وتعتبر هذه الأداة جيدة للبدء في تحليل النزاع حيث يمكن تمثيل قوة كل طرف من خلال الحجم النسبي لرسم الدوائر المعبرة عن قوة كل طرف.	<ul style="list-style-type: none"> • يتم الإشارة إلى طبيعة العلاقات من خلال خطوط تصل بين هذه الدوائر. • الأطراف المتنازعة (وقوتهم) أو تأثيرهم على النزاع. • علاقاتهم ببعضهم البعض. • مواضيع وأسباب النزاع. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ توضيح العلاقات بين الأطراف. ▪ تصور وتعريف قوة الأطراف المختلفة ▪ الحصول على خلفية عن النزاع من خلال وضع كل المعلومات في ورقة واحدة.



رموز خريطة النزاع شكل رقم ١٤

مثال لاستخدام أداة الخريطة: المصدر^{١٦}



مثال لاستخدام أداة الخريطة شكل رقم ١٥

٢ - أداة المثلث تحليل سياق - مواقف- توجهات- أطراف النزاع:

أداة المثلث تحليل سياق - مواقف- توجهات- أطراف النزاع جدول ٣١

<p>استخدام هذه الأداة مرتكز على فرضية أن للنزاعات ثلاث مكونات أساسية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. السياق. ٢. الاتجاهات. ٣. السلوك. <p>هذه العوامل تؤثر على بعضها البعض في حالات النزاعات وعند استخدام هذه الأداة من المهم أن نتأكد من نقطة الارتكاز التي اعتمد عليها التحليل فقد تقوم بالتحليل وفقا للفهم الخاص بواقع النزاع، غير انه من الجيد أن تضع نفسك كمتدخل لحل النزاع مكان الأطراف الرئيسية وأن تفحص قضايا النزاع كما تراها حسب محاور المثلث (السياق، السلوك، الاتجاه)</p>	<p>تعريف الأداة</p>
<p>- يتم الإشارة إلى السياق، السلوك، الاتجاه من خلال محاور المثلث.</p>	<p>طريقة العرض</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● معرفة المتدخل في حل النزاع أهمية أحداث التغيير في الاتجاهات والسياسات في انه يساعد في إخماد السلوك السلبي الذي يتحول إلى سلوك إيجابي. ● توضيح بأن أهمية بناء تغيير مستقر ودائم يحتاج إلى التغيير في الأبعاد الثلاثة (السياق، السلوك، الاتجاه) ● توضح للمتدخل في حل النزاع الأبعاد الثلاثة للنزاع بين الأطراف وهذا يساعده بأن يوجه تساؤلاته إلى أطراف النزاع بشكل يساهم في رفع وعي هذه الأطراف بموقف النزاع وبشكل يمكنها من أن تضع نفسها مكان الطرف الآخر. 	<p>أهداف</p>



القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي



أداة المثلث شكل رقم ٦١ المصدر

٣ - أداة الشجرة تحليل (مسببات- ظواهر- نتائج) النزاع:

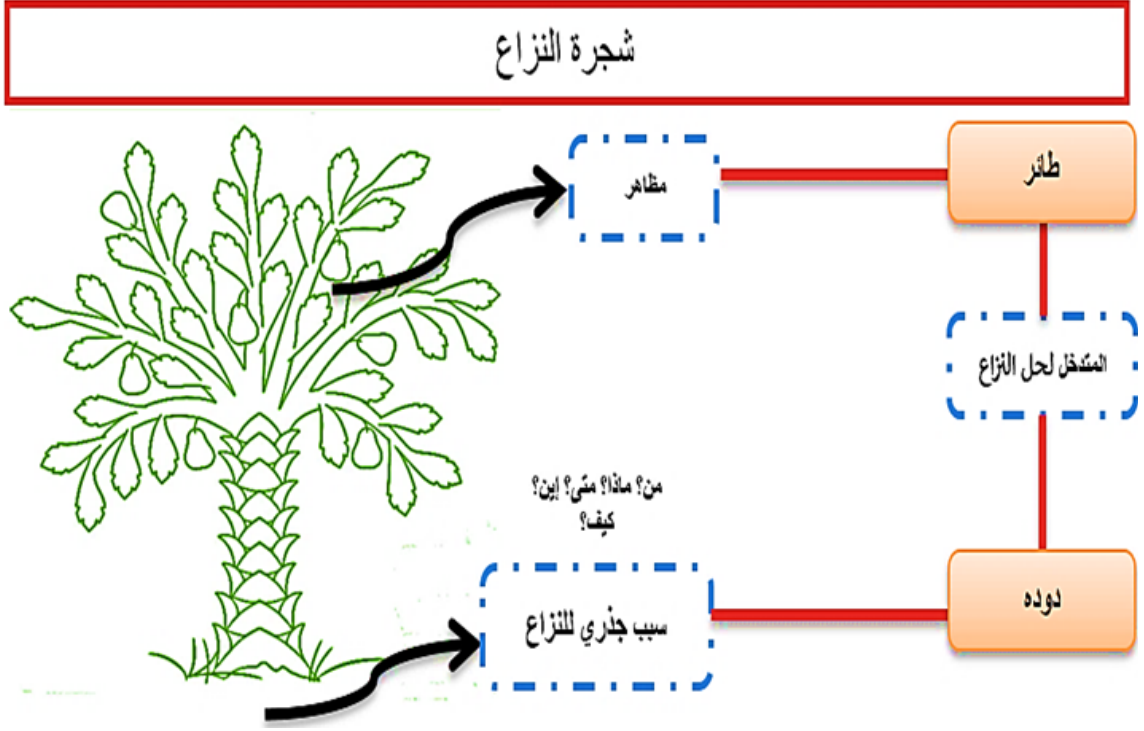
أداة الشجرة تحليل (مسببات- ظواهر- نتائج) النزاع جدول ٤١

<p>هي أداة رؤيا وتنظيم، حيث أن الشجرة تعرض التفاعل بين العناصر الهيكلية والظاهرة والديناميكية، حيث تمثل الجذور العناصر الهيكلية الثابتة، ويمثل تحرك ورق الشجر في العناصر الديناميكية، ويمثل الساق في العناصر الظاهرة في المواضيع التي يود طرفي النزاع التحدث عنها (موضوع النزاع) وهو أي الساق يربط بين العناصر الهيكلية والعناصر الديناميكية.</p>	<p>تعريف الأداة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • العناصر الديناميكية: تمثل (نوع الاتصال، مستوى التصعيد، نواحي العلاقة... الخ. والتدخل من قبل الوسيطة/الوسيط في النزاع يتم من خلال عمل على المدى القصير لان ردود الفعل على التدخلات تكون سريعة وغير متوقعة أحيانا. • العناصر الهيكلية: تمثل الأسباب الجذرية (الرئيسية للنزاع) وهنا يكون التدخل على المدى الطويل مما يؤدي إلى منع العنف الهيكلية لأنه من الصعوبة أن يتم تأثير المتدخل في حل النزاع على العناصر الهيكلية في المدى القصير خصوصا إذا تم تجاهل تلك العناصر لأنه يمكن للنزاع أن يظهر مرة أخرى، العناصر الظاهرة: المواضيع التي يود طرفي النزاع التحدث عنها (موضوع النزاع) 	<p>طريقة العرض</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تمكن هذه الأداة من تعرف المتدخل على انعكاسات الربط بين الأساليب الجذرية ومواضيع النزاع والعناصر الديناميكية. • التفريق بين الوقت الذي تستغرقه كل طريقة من طرق تحول النزاع 	<p>أهداف</p>



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي



أداة الشجرة تحليل (مسببات- ظواهر- نتائج) النزاع شكل رقم ١٧



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

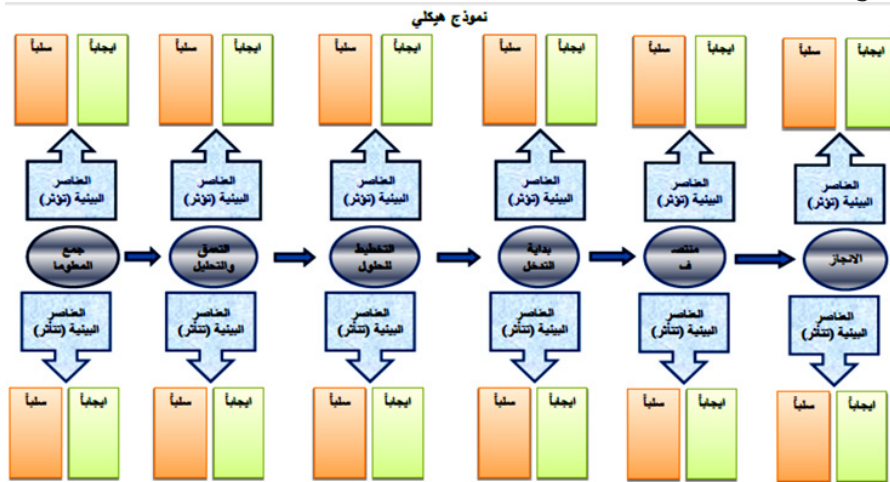
سادساً: حساسية النزاع والنوع الاجتماعي في تدخلات بناء السلام

مفهوم حساسية النزاع: هو قدرة المنظمة على:

- فهم السياق الذي يعمل فيه
- فهم التفاعل بين تدخله (عبر مشاريع) والسياق الذي تعمل فيه
- العمل على هذا الفهم من أجل تقليل سلبية الآثار وتعظيم الآثار الإيجابية على النزاع.

تضمن حساسية النزاع في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام

هو الاستفادة من نتائج عملية تحليل النزاع في جميع مراحل البرنامج/المشروع من خلال مقارنة المعلومات مع مكونات وأنشطة ومراحل البرنامج/المشروع (من؟، ماذا؟، أين؟، متى؟، وكيف؟). بما يمكن فهم سياق النزاع الذي ينفذ فيها تدخلات البرنامج/المشروع ويساعد ذلك من تقليل احتمال تقديم تدخلات لها عواقب سلبية غير مقصودة. (التدخل بدون مزيد من الضرر) بحيث يصبح المشروع أكثر تكيفاً لتضمن حساسية النزاع فيه. (انظر الشكل أدناه نموذج هيكل خط سير التعامل الحساس مع النزاع)، وهناك العديد من أدوات قياس حساسية النزاع التي تستخدمها المنظمات العاملة في مجال التدخلات فكل منظمة تستخدم أدواتها الخاصة بها نتناول هنا فقط أداة واحدة على سبيل المثال لا الحصر وهي قالب تضمين حساسية النزاع^{١٨}.



نموذج هيكل خط سير التعامل الحساس مع النزاع شكل رقم ١٨

مفهوم حساسية النوع الاجتماعي

يركز مفهوم حساسية النوع الاجتماعي على الآتي:

- إتاحة فهم أكثر دقة للوضع؛
- تمكيننا من تلبية احتياجات السكان وأولوياتهم بطريقة أكثر استهدافاً، بناءً على مدى تضرر النساء والفتيات والفتيان والرجال من الازمات/الكوارث الطبيعية/أو النزاعات؛
- التأكد من الاستجابة لجميع الأشخاص المتضررين من الازمات/الكوارث الطبيعية/أو النزاعات،

١٨- انظر الملاحق: الملحق رقم ٣-٤-١

ومراعاة احتياجاتهم ومواطن الضعف لديهم؛

■ تيسير عملية وضع استجابات/تدخلات أكثر ملاءمةً وفعاليةً أثناء النزاع وبعده وفي مرحلة بناء السلام.

تضمين حساسية النوع الاجتماعي في تدخلات (البرنامج/المشروع) بناء السلام

مراعاة منظور النوع الاجتماعي بوجوب مراعاة تأثير جميع السياسات والبرامج على النساء والرجال في كل مرحلة من مراحل دورة البرنامج/المشروع، بدءاً من التخطيط ووصولاً إلى التنفيذ والتقييم. في حالات الأزمات والنزاعات المسلحة وتدخلات بناء السلام، ويساعد ذلك من تقليل احتمال تقديم تدخلات لها عواقب سلبية غير مقصودة. (التدخل بدون مزيد من الضرر) بحيث يصبح المشروع أكثر تكيفاً لتضمين حساسية النوع الاجتماعي فيه.

قائمة مرجعية تضمين حساسية النوع الاجتماعي في كل مرحلة من مراحل دورة البرامج الإنسانية/وتدخلات بناء السلام^{١٩}

١ - تقييم الاحتياجات وتحليلها

التقييمات الأولية السريعة

- تجميع البيانات المُصنفة على حسب النوع الاجتماعي والسن والإعاقة وتحليلها.
- التشاور مع نساء وفتيات ورجال وفتيان من فئات متنوعة؛ للتأكد من فهم ظروفهم واحتياجاتهم وأولوياتهم وقدراتهم الخاصة فهماً تاماً.
- التأكد من تحقيق توازن عادل بين الرجال والنساء في فريق التقييم. تضمين اختصاصي للنوع الاجتماعي واختصاصي لشؤون الحماية/العنف المبني على النوع الاجتماعي كأعضاء في الفريق، كلما أمكن ذلك.
- تطبيق نُهج تشاركية، مثل: المناقشات الجماعية المركزة، وإجراء مقابلات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين، وعمليات التقييم، مثل: التصنيف، ووضع الخرائط المجتمعية، والقيام بجولات المسح الشامل، وما إلى ذلك؛ وإنشاء مجموعات منفصلة خاصة بالنساء، والفتيات، والرجال، والفتيان وفقاً للمعايير والأفضليات الثقافية.
- تحديد الخدمات القائمة المُتاحة للنساء والفتيات والرجال والفتيان، وتتبع مسارات الإحالة الخاصة ببعض الخدمات، مثل: تدخلات التصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي.
- التقييمات المشتركة المتعمقة
- تأمين مشاركة النساء والفتيات والرجال والفتيان في التقييمات، وتقسيم هذه الفئات لتشمل المراهقين، والشباب، وذوي الإعاقة، حيثما يكون ذلك ممكناً ومناسباً.

- تحليل الأولويات والقدرات والاحتياجات الخاصة للنساء والفتيات والرجال والفتيان الموجودين في

١٩ - مقتبس من Gender in the H PC Checklist 2016 for Field Users، الصادر عن مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية .



قطاعك.

- الوعي بوجود تحيزات محتملة في جمع البيانات وتحليلها. فعلى سبيل المثال، إذا لم تتم استشارة المرأة، فلن تعكس الأولويات المحددة احتياجات المجتمع وأولوياته بأكمله.
- الدراية بثغرات المعلومات، ولا سيّما في الحالات التي تختلف فيها الاستجابات والمعلومات.
- تعقب البيانات الواردة من مصادر متنوعة ومنظورات متعددة، وتدقيقها بالمقارنة؛ بغية الوقوف على معلومات متسقة، والتأكد من صحة النتائج.
- إشراك المنظمات النسائية المحلية والقيادات النسائية ومنظمات الشباب باعتبارها مصادر معلوماتية أدق عن النساء والفتيات والرجال والفتيان من مختلف الثقافات.
- العملية التحضيرية
- التأكد من أن مستوى التحليل والبيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي والسن، المتاحة لعملية التخطيط الإستراتيجي، شاملة قدر الإمكان.
- مراعاة البيانات الرئيسية والثانوية عند تحليل المخاطر. فالبيانات الرئيسية هي معلومات مُخصصة تم تجميعها لعملية التخطيط. أما البيانات الثانوية، فيتم جمعها لأغراض أوسع نطاقاً؛ إذ يتم استخدامها غالباً في السجلات التنظيمية أو التعدادات الحكومية.
- يجب تضمين مؤشر النوع الاجتماعي للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وغيره من مؤشرات النوع الاجتماعي التي تطلبها منظماتك و/أو الجهات المانحة في المقترح والبرنامج المنفذ.
- التأكد من تضمين الآليات المشتركة بين الوكالات، التي تُركز على منظور النوع الاجتماعي، وغيرها من آليات التنسيق والرجوع إليها) القدرة الاحتياطية المعنية بالنوع الاجتماعي، ومراكز التنسيق المعنية بالنوع الاجتماعي، والأفرقة المعنية بالنوع الاجتماعي، والقطاع الفرعي المعني بالعنف المبني على النوع الاجتماعي (لتوفير الدعم التقني والإرشاد بشأن التحليلات من منظور النوع الاجتماعي.
- تطبيق نُهج تشاركية تساعد على إشراك النساء، والفتيات، والرجال، والفتيان في عمليات التخطيط وصنع القرار الخاصة بالبرامج التي ستؤثر عليهم وعلى أسرهم ومجتمعاتهم تأثيراً مباشراً؛ ليصبحوا هم من يحدثون التغيير، وليسوا مجرد متلقين سلبيين.
- الاستعانة بمعلومات الاستعداد، مثل البيانات الثانوية المتوفرة، والتحليل المتعلق بالأدوار المبنية على النوع الاجتماعي والفوارق بين الجنسين وكذلك العنف المبني على النوع الاجتماعي.



القيادة النسائية
1998

الجمعية التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

صياغة الاستعراض العام للاحتياجات الإنسانية

- تقسيم أرقام تعداد السكان حسب النوع الاجتماعي، والسن، وغيرها من التصنيفات الأخرى المختلفة، ومقارنة البيانات بمعلومات مرحلة ما قبل الأزمة.
- إجراء تحليل مبني على النوع الاجتماعي للنساء، والفتيات، والرجال، والفتيان، وذلك من خلال دراسة أرقام السكان؛ وتحليل البيانات الرئيسية والبيانات الثانوية؛ لتحديد الأبعاد المختلفة لأزمة النساء، والفتيات، والرجال، والفتيان، وكذلك احتياجاتهم وقدراتهم، وأدوارهم، ووصولهم إلى الموارد، والقوى المحركة، والفوارق الاجتماعية/التمييز.
- تحديد الفوارق الرئيسية بين الجنسين ومخاطر الحماية في مختلف القطاعات. وذلك باستخدام الموارد الموجودة مسبقاً والخاصة بسياقات محددة، مثل: التحليل من منظور النوع الاجتماعي الخاص بوكالتك، إن وُجد؛ والموجزات القطرية الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ وتحليل القطاع الفرعي المعنى بالعنف المبني على النوع الاجتماعي؛ واستراتيجية مراعاة النوع الاجتماعي التي يتبعها الفريق القطري للعمل الإنساني واستراتيجية الحماية؛ والالتزامات الدنيا لفريق التنسيق المشترك بين المجموعات/الفريق القطري للعمل الإنساني؛ والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات المحلية.

صياغة خطط الاستجابة الإنسانية

- عند وضع نبذة وصفية عن الاستراتيجية، والأهداف والمؤشرات الاستراتيجية، والمسائل الشاملة، وخطط رصد الاستجابة وخطط الاستجابة القطاعية، يجب تخطيط برامج الاستجابة الخاصة بك بحيث تواكب المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي الواردة في الاستعراض العام للاحتياجات الإنسانية.
- تلبية الاحتياجات العملية الملحة للنساء، والفتيات، والرجال، والمصالح الإستراتيجية المتعلقة بالأسباب الأساسية وراء الفوارق من منظور النوع الاجتماعي، والعوامل التي ساهمت في وجودها.
- إيلاء الأولوية للحماية من العنف المبني على النوع الاجتماعي والاستجابة له.
- تطبيق مؤشر النوع الاجتماعي الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ومراجعة الخطط لتطوير برامج المساواة بين الجنسين.
- اتباع نهج تشاركية قائمة على المساواة بين الجنسين، تساعد النساء، والفتيات، والرجال، والفتيان على المشاركة في عمليات صنع القرار؛ ليكون لهم دور في تصميم البرامج التي تؤثر فيهم، والبرامج الواردة في خطة الاستجابة الإنسانية، وتنفيذها.

- التأكد من أن الاحتياجات المحددة ترتبط بأنشطة البرنامج والنتائج التي تم رصدها ارتباطاً واضحاً و منطقياً

٣ - تعبئة الموارد

- تضمين نتائج التحليل من منظور النوع الاجتماعي في تقارير التقييم الأولي لتؤثر في أولويات التمويل للاستجابة العامة.
- الرجوع إلى نتائج التدقيق في المساواة بين الجنسين، والاطلاع على الموارد المتاحة فعلياً، ثم ترتيبها حسب الأولوية وفقاً لتلك النتائج.
- إعداد الرسائل الرئيسية مع الفريق العامل المعني بالنوع الاجتماعي المشترك بين القطاعات (والوكالات) في حال تشكيله) حتى يمكنك الدعوة إلى توفير الموارد المالية والتقنية بالتعاون مع الجهات المانحة وغيرها من أصحاب المصلحة المعنيين بالمساعدات الإنسانية.
- تطبيق رموز مشروع إدماج مؤشر النوع الاجتماعي الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات؛ لإظهار مدى اتساق برامج المساواة بين الجنسين.
- إبلاغ الجهات المانحة وأصحاب المصلحة الآخرين في مجال العمل الإنساني بصفة مستمرة عن نقص الموارد.

٤ - التنفيذ والرصد

- وضع آليات تقديم الشكاوى والتعقيبات التي توفر سبلاً لتلقي الشكاوى والتعقيبات على نحو آمن، سواء داخل الوكالة ذاتها أو من الوكالات الأخرى (إذا توفرت الآلية المجتمعية). مراعاة أن إمكانية الحصول على هذه الآليات بأمان قد تختلف بين النساء والفتيات والرجال والفتيان، ومن ثم يجب وضع أحكام لتسهيل إشراكهم.
- إشراك النساء والرجال المتضررين في تنفيذ البرنامج قدر الإمكان باعتبارهم صانعي قرار ومنفذين ومستفيدين في الوقت ذاته.
- تزويد النساء، والفتيات، والرجال، والفتيان بمعلومات عن الموارد المتاحة والوكالة نفسها، وكذلك كيفية التأثير في البرنامج.
- رصد إمكانية وصول النساء، والفتيات، والرجال، والفتيان إلى الحماية والمساعدة الإنسانيين، وكذلك المؤشرات المصممة لقياس التغييرات المتعلقة بالنساء، والفتيات، والرجال، والفتيان، والقائمة على الثغرات التي تم تقييمها والقوى المحركة.
- المشاركة في النتيجة المتعلقة بمنظور النوع الاجتماعي، والخاصة بخطة الاستجابة الإنسانية، وغيرها من النتائج المبنية على النوع الاجتماعي التحويلية كافةً من خلال التنسيق مع الجهات الفاعلة الأخرى بشأن جهود التنفيذ، والإنجازات، والدروس المستفادة.
- تطبيق مؤشر النوع الاجتماعي الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنية؛ لتقييم برنامج المساواة بين الجنسين وتطويره.



القيادة المجتمعية
1998

الجمعية التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

سابعاً: بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي

تمهيد

إن مصطلح بناء السلام يضم عدة نشاطات التي تهدف إلى منع ظهور النزاع مجدداً من خلال إعداد إطار عمل متكامل يشمل العديد من الأبعاد ويمر عبر مختلف مراحل النزاع مروراً بحفظ السلام وصنع السلام. ويرتبط بناء السلام بعدة أبعاد كانت محط نقاشات المفكرين، فقد اختلفوا حول أي من المعايير هي الأنسب لإنجاح عملية السلام، فهناك من ربط هذه العملية بمجال واسع يشمل كل مجالات بناء السلام ومعالجة الأسباب العميقة للنزاع على المدى الطويل بإشراك الفواعل الداخلية، ومن جهة أخرى هناك من يحرص بناء السلام في مجال ضيق ليركز الاهتمام على إصلاح البنية الهيكلية للدولة بمساعدة دول ومنظمات حكومية على المدى القصير.

إن بناء السلام قضية تعني كل البلدان في مراحل النمو، وبالنسبة إلى البلدان التي تخرج من حالة الصراع يمنح مفهوم بناء السلام فرصة إنشاء مؤسسات اجتماعية وسياسية وقضائية جديدة وهي بمثابة القوة الدافعة نحو التطور، بتبني استراتيجيات سياسية، أمنية وهيكلية وإشراك فواعل دولية ومحلية. ولكن يجب أن يكون بناء السلام حساس للنوع الاجتماعي ومراعياً له في نطاق/ومجالات عملة ولكي يتحقق ذلك ينبغي الحرص على تضمين حساسية النوع الاجتماعي في دورة برامج تدخلات بناء السلام والذي سيسهم في تمكين النساء وبناء قدراتهن حتى يصبحن شريكات متكافئات مع الرجال في العمل نحو تسوية النزاع، وحل المشكلات التي يسببها النزاع، والمساعدة في الإنعاش الاقتصادي وإعادة الإعمار والعودة، وبناء السلام والأمن الدائم، كما ينبغي لكل القطاعات تحديد الإجراءات التي يمكنها من تعزيز المساواة بين الجنسين، وتقوية قدرات النساء للتمتع بحقوقهن الإنسانية.

مجالات/نطاق عمل بناء السلام:

مجالات بناء السلام:

هي عبارة عن عمليات تسعى إلى التعاطي مع الأسباب الكامنة للنزاعات بحيث تضمن عدم تكرارها وتلبي في ذات الوقت الحاجات الأساسية للأمن والنظام والحماية والطعام واللباس، فأغلب المجتمعات تقوم بأدوار مهمة غير منظورة في بناء السلام كتطوير أنظمة صناعة القرار وآليات حل المنازعات ويمكن القول بأن بناء السلام يقوم على مجالات مهمة منها:

■ **المجال الاقتصادي** (الإنعاش الاقتصادي وتحسين وتقوية الاقتصاد الوطني)

■ **مجال البنى التحتية** (أعادة أعمار المدارس والمستشفيات وإصلاح طرق المواصلات وشبكات الاتصالات)

■ **المجال العسكري** (نزع الألغام ونزع السلاح وتسريح المقاتلين/ات أو تأهيلهم/ن وإعادة ادماجهم/ن ضمن القوات النظامية)

■ **مجال معالجة آثار النزاع** (قضايا الاملاك، والمهجرين/ات، وإعادة الإعمار)

■ **مجال حقوق الإنسان** والتعايش والمواطنة وترسيخ مبدأ سيادة القانون

نطاق عمل بناء السلام:

وهذه المجالات تسير ضمن نطاق عمل مفهوم بناء السلام (زمني/موضوعي محدد) وحسب نوع النزاع الذي يعمل فيه كما يلي:

■ **فيما يتعلق بالنطاق الزمني لمفهوم بناء السلام** فهذا المفهوم يتعامل مع مرحلة ما بعد

النزاعات المسلحة أي أنه يأتي في المرحلة التي تعقب النزاع مباشرة حيث أن هناك عاملين جوهريين

يجب التركيز عليهما في هذه المرحلة:

◆ ظهور التحديات والثغرات بشكل واضح وجلي.

◆ وجود إمكانية وفرص معالجة هذه التحديات والثغرات قائمة بقوة قد لا تتوفر في مراحل

لاحقة.

فمفهوم بناء السلام ذو طبيعوية علاجية تؤدي إلى معالجة العديد من آثار النزاع وخلق استقرار وعدم العودة إلى النزاع مجدداً.

■ **فيما يتعلق بنطاق تطبيق بناء السلام وفق نوع النزاع** فهذا المفهوم بالإمكان تطبيقه فيما بعد

النزاعات الدولية أو غير الدولية فهدفه بناء الثقة بين أطراف هذه النزاعات من خلال آليات فاعلة

كخلق مشاريع تعاونية مشتركة (طرق، شبكات كهرباء،...الخ).

■ **ما النطاق الموضوعي لتطبيق مفهوم بناء السلام** فيشمل الكثير من الميادين حيث يدخل

في هذا النطاق إستعادة قدرة مؤسسات الدولة وتعزيز حكم القانون واحترام حقوق الانسان ودعم

المؤسسات السياسية وتعزيز الإستقرار الإجتماعي.

مسارات بناء السلام

المسار الاول: يتم في هذا المسار كل من المفاوضات، حفظ السلام، التحكيم، دعم السلام. الوساطة

العضلية: سياسة التهديد بالقوة بين الأطراف من قبل الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية والحكومات

والمؤسسات المالية الدولية على مستوى القيادة العليا.

المسار الثاني: ويتم فيه استعمال كل من: المساعي الحميدة، التوفيق، والوساطة النقية، نهج حل

المشكلة: التكامل وسيادة التهديد بالقوة من قبل المنظمات غير الحكومية الدولية والمؤسسات الاكاديمية

والقطاع الخاص على مستوى قيادة المستوى الاوسط.

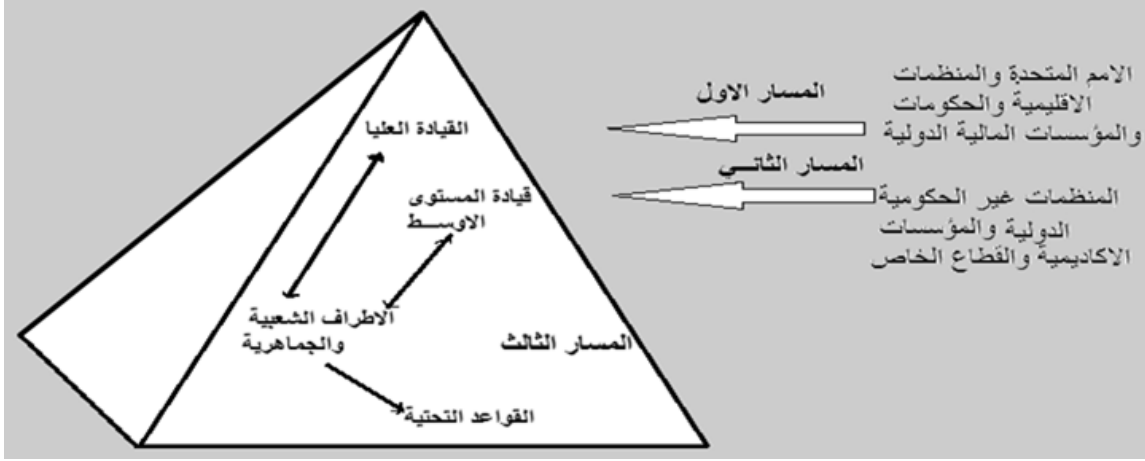
المسار الثالث: دوائر السلام داخل بؤرة النزاع، بناء الترابط الاجتماعي، إيجاد أرضية مشتركة: التكامل

وسيادة التهديد بالقوة من الأطراف الشعبية والجماهيرية على مستوى القواعد التحتية.



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي



مسارات بناء السلام شكل رقم ١٩ المصدر ٢٠.



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

ثامناً: أدوات بناء السلام

1 - التدريب على الوساطة

مقدمة في الوساطة

غالبًا ما يُنظر إلى التفاوض على أنه شأن تجاري. دائمًا ما تلعب المشاعر دورًا مهمًا. لذلك يمكن تحديد مستويين في المفاوضات: مستوى القضايا الواقعية والتجارية والمادية والاقتصادية ومستوى القضايا العاطفية ونوعية العلاقة.

غالبًا ما تبدو المفاوضات على الأرض أو الحقوق أو العقارات أو الوصول أو الملكية بمثابة عملية تجارية بحتة. ومع ذلك، تلعب العواطف أيضًا دورًا هناك. تلعب الاختلافات في القوة ونوعية العلاقة والاحترام المتبادل وصورة الأطراف الخارجية وتوقعات الجمهور دورًا مهمًا في العملية. في حالة حدوث صراع، يكون دور العواطف أكثر وضوحًا. غالبًا ما يمس الصراع مشاعر الأطراف. غالبًا ما تكون العواطف هي سبب الموقف المتفجر.

إذا لم يتطرق الوسيطة/الوسيط لهذا المستوى العاطفي، فإن الحل غالبًا ما يكون غير مستدام. بعد كل شيء، يتم تأجيج المشاعر المحيطة بالموضوع أو تعمق بطريقة ما. في النزاعات، غالبًا ما لا تشعر الأطراف بأنها مشاهدة أو تؤخذ على محمل الجد أو تشعر بالاحتقار أو التجاهل. أحيانًا تشعر الأطراف بعدم الاهتمام والاستجاب أو الخداع. غالبًا ما تشعر الأطراف أنها فاشلة أو غير محل تقدير أو غير متأكدة من قيمتها في بيئتها. غالبًا ما يتعلق الأمر بفقدان ماء الوجه والعار والذنب. العلاقات الدولية تدور حول خلافات القوى والخروج من الطاولة دون فقدان ماء الوجه. الزواج هو أيضا حول توازن القوى، حول التوقعات التي لم تتحقق أو تؤخذ على محمل الجد أو تقدر. يتكون كل صراع بشكل كبير من العواطف المرتبطة بنقاط الضعف والمصالح الشخصية. ما هو مهم بالنسبة لطرف له أيضًا عواقب عاطفية. ولهذا السبب يجب إدراجه كعنصر كامل في المناقشات.

إن مرحلة تبادل وجهات النظر مهمة من أجل إعلام بعضنا البعض، وليس لإقناع بعضنا البعض. هذا فرق كبير وسينعني على الوسيطة/الوسيط التأكيد على ذلك بوضوح. من خلال إعلام بعضهم البعض، يمكن للأطراف التعرف على منطق بعضهم البعض. هذا يسمح لهم بفهم وجهات نظر بعضهم البعض. غالبًا ما يأخذ هذا الكثير من التوتر للخروج من الصراع، مما يجعله خطوة مهمة. تتجه الأطراف نحو بعضها البعض بدلاً من التمترس خلف المتاريس.

يمكن التراجع عن حل لا تحظى فيه المشاعر بالاهتمام في أي وقت لأن المشاعر ستعود مرة أخرى. يضمن الوسيطة/الوسيط الجيد اختفاء حدة الصراع من خلال السماح لكلا الطرفين بسرد قصتهما، من خلال ضمان سماع الطرف الآخر للقصة وفهمها. يقوم هو أو هي بدعوة المشاركين/المشاركين بالتناوب لإبراز الجانب الواقعي والجانب العاطفي. إنه يسمح للأطراف بالرد على بعضهم البعض، ويلخص ويستمر في طرح الأسئلة. يمكن أن يؤدي هذا إلى محادثة قيمة حيث يمكن أن تتبخر حرارة المشاعر، حيث يمكن (إعادة) الاحترام المتبادل، حيث يمكن استعادة الشرف، حيث يمكن العثور على الفخر مرة أخرى، حيث يمكن تنمية الثقة

وحيث يمكن إعطاء التفكير البناء حل واقعي.

من المتوقع الحياد من الوسيطة/الوسيط في جميع الحالات. لا ينبغي لمشاعر الوسيطة/الوسيط تجاه طرف ما أو آراءه أو سلوكه أن تؤدي إلى أحكام وتحييز. في حالة السخط والأحكام، يصبح الوسيطة/الوسيط على الفور عديم الفائدة في العملية. أفضل خدمة يمكن للوسيط أن يقدمها للأطراف الأساسية هي الحياد الشديد. يشعر الطرفان على الفور بالانحياز، وبالتالي يتم التراجع عن كل ما تم بناؤه في الوساطة، ولن يثق الطرفان في الوسيطة/الوسيط. يعرف كل وسيط شعور التعاطف أو الشعور بالسخط أثناء الوساطة. يستعيد الوسيط المدربون السيطرة على أنفسهم فوراً عندما يشعرون بالسخط. غالباً ما يعني إدراك أنهم لم يعد بإمكانهم أن يكونوا في خدمة الأطراف أنه يمكنهم استعادة السيطرة على أنفسهم. من خلال التدريب الجيد على الفرق بين الحقائق والتفسيرات، بين ما هو مؤكد وما هو مستوحى من الآراء والمشاعر والعقائد، يستطيع الوسيط الجيدون التحقيق في دوافعهم وردود أفعالهم من أجل تصحيح أنفسهم بسرعة كبيرة.

هذا لا يعني أن على الوسيطة/الوسيط أن يتجاهل ردود أفعاله. غالباً ما تكون الاستجابة الخاصة دليلاً للعملية. عندما يتلاعب شخص ما أو ينقض أو يهدد أو يكذب، فإن مشاعر الوسيطة/الوسيط تكون ذات قيمة. يساعد الإدراك الشخصي لما يحدث بالضبط في المحادثة الوسيطة/الوسيط على فهم ما يمكنه فعله لدفع العملية إلى الأمام. السخط يقضي على هذه العملية.

يتم تناول هذه الخصلة في الجلسة حول الحقائق والتفسيرات.

الوسيط/الوسيط عادة لا يعمل بمفرده. لديه مجموعة دائمة من الأقران تتم معها مناقشة الحالات. لديه صديق من تلك المجموعة، عند الاقتضاء، يشاهد ويبحث وربما يأتي إلى الطاولة. أحياناً يأتي الصديق إلى الطاولة عندما تكون الصفات الواضحة لهذا الوسيطة/الوسيط مرغوبة، وأحياناً لدعم الوسيطة/الوسيط الأول، وأحياناً لإعطاء مزيد من التوازن للنزاعات الكبرى وأحياناً لتحقيق التوازن بين الجنسين. يطور الوسيط أسلوبهم الخاص على مر السنين. من المهم أن تطلب تعليقات على الأداء أثناء التدريبات وفي الممارسة العملية، فإن التقييم يثري ويساعد مجموعة الأقران. يجب تشجيع المجموعة على استخدام إبداعهم حتى يصبحوا مهرة بشكل متزايد في المهنة.

٢- التحكيم:

يعرف التحكيم بأنه اختيار الطرفين برضائهما شخصاً آخر أو أكثر للحكم بينهما، دون المحكمة المختصة، فيما يقوم بينهما من خلافات أو نزاعات.

ويوجد العديد من أنواع التحكيم منها:

■ **التحكيم التجاري:** أي تحكيم تكون أطرافه أشخاص طبيعيين أو اعتباريين يمارسون أعمالاً تجارية أو اقتصادية أو استثمارية أياً كان نوعها، سواء كانوا يمينيين أم عرب أو أجانب.

■ **التحكيم الوطني:** يعني أن أطراف المنازعة أشخاص تحمل جنسية الجمهورية اليمنية.

■ **التحكيم الدولي:** يعني أن أطراف التحكيم أشخاص من جنسيات مختلفة أو يكون موطنها أو مقرها الرئيسي في بلدان مختلفة أو إذا تم التحكيم في مركز دولي للتحكيم.



ويتكون التحكيم من اطراف التحكيم، وموضوع التحكيم (المشكلة)، والمحكم أو لجنة التحكيم، واتفاق التحكيم، وهو موافقة الطرفين على اللجوء إلى التحكيم والتي تشملها وثيقة التحكيم المكتوبة. وقد نظم هذا النوع من أدوات حل النزاعات قانون التحكيم اليمني الصادر بقرار جمهوري بالقانون رقم (٢٢) لسنة ١٩٩٢م بشأن التحكيم، وتم إدخال تعديل عليه بالقانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٧م، ويعتبر هذا القانون هو المنظم لعمل لجان التحكيم والمصالحة والمحكم الفراد في الجمهورية اليمنية لحل أي خلاف أو نزاع بين الافراد أو الجماعات أو المؤسسات، كما يسري هذا القانون على أي تحكيم يجري خارج اليمن إذا اختار طرفاه ذلك، ويحتوي هذا القانون على (٦٢) مادة، وقد أجاز هذا القانون اللجوء إلى التحكيم في أي نزاع عدى التحكيم في الحدود واللجان وفسخ عقود النكاح، رد القضاة ومخاصمتهم، المنازعات المتعلقة بإجراءات التنفيذ جبراً، وسائر المسائل التي لا يجوز فيها الصلح، وكل ما يتعلق بالنظام العام. وقد منح المشرع اليمني أحكام المحكمين قوة أكبر من الأحكام التي تصدرها المحاكم حيث حصر الطعن فيها على الحالات التالية:

- إذا لم يوجد اتفاق تحكيم أو انتهت مدته أو كان باطلاً وفقاً للقانون.
- إذا كان أحد أطراف التحكيم فاقد الأهلية.
- إذا كانت الإجراءات غير صحيحة.
- إذا تجاوزت لجنة التحكيم صلاحياتها.
- إذا تم تشكيل لجنة التحكيم بصورة مخالفة لاتفاق التحكيم.
- إذا لم يكن حكم التحكيم مسبباً.
- إذا خالف حكم التحكيم أحكام الشريعة الإسلامية والنظام العام.

غير انه رغم ان المشرع اليمني بسبب هذه القوة القانونية التي أضفاها على أحكام التحكيم، جعل من اللجوء إليه مخاطرة، وضياع للحقوق، فرغم ان القانون حدد درجات التقاضي في المحاكم بثلاث درجات ابتدائية واستئنافية وعليا، أما في أحكام المحكمين التي تصدر وفقاً لقانون التحكيم فلا يجد فيها أي مرحلة من مراحل التقاضي، وقد خالف المشرع اليمني بذلك حتى أعراف القبيلة اليمنية، التي يمكن فيها المراجعة في حكم المحكم من خلال اللجوء لما يسمى المنهى: وهو الشيخ الذي يحق لاحد أطراف النزاع في حكم المحكم تقديم استئناف الحكم المتظلم حوله، ويحق له نقضه (١)، وبعدها يمكن اللجوء إلى المراجعة. وبسبب عجز الدولة عن أداء وظيفتها لوسط سلطة القانون في مناطق اليمن، أضحى العرف القبلي أفضل الطرق لفضّ نزاعات المجتمع اليمني في المدن والمناطق الحضرية، وخاصة أن معظم اليمنيين يلتزمون بعادات القبيلة وتقاليدها، لذلك يسلم الفرد لتحكيم القبلي ويرضى به عن إقتناع تام، خاصة في ضل فساد الذي تعاني منه السلطة القضائية، وبطئ الإجراءات القضائية، يضاف إلى ذلك صدور قانون الرسوم

١- عارف أحمد المخلافي واخرون، دليل المصطلحات العرفية المستخدمة في التعامل مع النزاعات المحلية، منظمة ادراء، صنعاء، ٢٠٠٨م، ص ٤٨.

القضائية الذي صدر مؤخراً، والذي يلزم المدعي بدفع رسوم لرفع أي دعوى بنسبة ١ إلى ١,٥ بالمئة من قيمة الدعوى، فالتحكيم أفضل من المحاكم من ناحية السرعة في حسم القضايا ولا يتطلب وقتاً طويلاً كما في المحاكم، ويعطي أيضاً ضمانات لتنفيذ الأحكام، من خلال وجود العدالة، أو حتى من خلال قوة الضغط الاجتماعي لافراد القبيلة أو وجهة المحكم، كما ان القانون قد نص على اختصاص المحاكم في تنفيذ أحكام المحكمين. والأعراف القبلية التي يبنى عليها احكام المحكمين هي ضوابط عرفية متوارثة غير مكتوبة يتم اللجوء إليها لحل النزاعات (٢)، وتداول فيها الكثير من المصطلحات العرفية ٣*، وهذه الاعراف تحل في الكثير من الحالات، فوق القانون وأحياناً تلجأ إليه الدولة بأجهزتها وحكومتها لحل قضية معقدة وشائكة، نتيجة ضعف سيطرتها على القبائل.

وضع القضاء الضعيف في اليمن كان من اهم نقاط الضعف الذي يحتاج به المصارعين للحكومة اليمنية، ومن أهم الأدوات التي يستخدمها لكسب العناصر من خلال التدخل في حال النزاعات العالقة لدى القضاء من سنوات، وسرعة التنفيذ لبسط السلطة، والحد من الجريمة.



القيادة الوطنية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

٢- <https://:raseef.22com/politics/11/08/2015/many-yemenis-prefer-arbitration-to-rules-of-law/>

بخصوص التأثير على المواقف الاجتماعية الجامحة وغير المرغوب بها.

الهندسة الاجتماعية هي نتيجة ممارسة الوساطة. تم تطوير الطريقة لحالات شديدة التعقيد لتقنيات الوساطة القياسية، حيث لا يمكن لجميع الأطراف الجلوس حول طاولة النقاش نظرًا لوجود عدد كبير جدًا من الأطراف، أو لأن الأطراف كبيرة جدًا أو الديناميكيات معقدة للغاية، فقد تكون الطريقة مناسبة. لذلك تُستخدم الهندسة الاجتماعية في المواقف غير المرغوبة اجتماعياً وغير المنضبطة التي تختلف فيها المجموعات عن النوايا والأهداف والتكتيكات. في هذه المواقف، لم يعد المرء يتوصل إلى حل وسط من خلال التحدث مع بعضنا بعضاً.

أحياناً يزداد حدة التوتر بين الأشخاص حيث لا يتم إصلاح ترتيب الأطراف، ولكن عندما يتعلق حدة التوتر بجميع سكان مدينة أو بلد بينما من غير الواضح من يمكن دعوته إلى طاولة كممثل للأطراف. هذه هي المواقف التي يكون فيها لمجموعات كبيرة من الناس وجهات نظر وآراء مختلفة دون الاتصال المباشر مع بعضهم بعضاً. يتعلق الأمر بالتوترات التي تسبب الاضطرابات، مما يجعل المجتمع يفقد الجودة. الوساطة ليست خياراً هنا. يمكن أن تكون الهندسة الاجتماعية هنا طريقة عمل يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على الموقف.

يمكن معالجة الفروق العميقة بين مجموعات الأشخاص من خلال تقديم فكرة أصلية يمكن أن تتفق عليها جميع المجموعات. الفكرة الأصلية - سرد جديد - تخلق مجالاً جديداً للسلوك و/أو المناقشة. فهي تمنح جميع الأطراف الفرصة لإعادة استكشاف أنفسهم خارج منطقة راحتهم الخاصة: كيف ستبدو الميزة في الوضع الجديد؟

لكل طرف، ثمة جوانب معينة في السرد يمكن أن تغير نظرة المشكلة أو القضية. هذا هو بالضبط الجانب الذي يجعل من الممكن اتخاذ مسار جديد يمكن أن يؤدي إلى نهج مُرضٍ. في الوقت نفسه، تجد جميع الأطراف الأخرى نفسها أيضاً في وضع جديد وتريد المساهمة فيه حتى تكون الحلول الجديدة ممكنة. نتيجة هذه العملية هي أنه (تقريباً) يتعين على جميع الجهات الفاعلة الارتباط بالفكرة الجديدة مرة أخرى. هذه هي الطريقة التي تنشأ بها الديناميات الاجتماعية المتغيرة.

أحد الجوانب المهمة في تصميم السرد هو أنه يجب طلب شيء من كل طرف وإعطاء شيء لكل طرف. يجب أن تكلف وتسلم. على سبيل المثال، تطلب من كل طرف الابتعاد أو التخلي عن شيء ما والتحرك تجاه شيء آخر.

تُستخدم الهندسة الاجتماعية في المواقف غير المرغوبة اجتماعياً. يتضمن النهج التأثير على منظور الجهات الفاعلة في الموقف والتأثير على الظروف الفعلية. على وجه التحديد، يمكن تمييز المراحل التالية:

■ جمع المعلومات عن الحالة التاريخية والسياسية والاقتصادية والأنثروبولوجية والديمقراطية والبيئية والاجتماعية والثقافية والمجتمعية للجهات الفاعلة وبيئتها.



- جمع المعلومات من وجهات نظر ودوافع لجميع الجهات الفاعلة على الوضع أو المشكلة.
- جمع المعلومات حول المواضيع اليومية للموقف (كيف يتم تطويره).
- تطوير منظورات العمل التي يتم ضبطها بدقة مع المعلومات الموجودة، مع مراعاة الديناميت بين الجهات الفاعلة.

في الناحية العملية، يمكن تقسيم وجهات نظر العمل تقريبًا إلى فئتين: أولاً، التدخلات لتغيير منظور واقع الجهات الفاعلة. ثانيًا: التدخلات التي تغير بالفعل الظروف التي تجد الجهات الفاعلة أنفسها بها. تتطلب الهندسة الاجتماعية الكثير من ممارس المهنة. بالإضافة إلى البحث عن المعلومات وربطها وتحليلها وتوضيحها، فإنها تتطلب رؤية واقعية ونقدية واستراتيجية. بصرف النظر عن تقييمه الخاص للظواهر الاجتماعية، تخطط المهندسة/المهندس الاجتماعي لكيفية هيكلية الديناميات في موقف ما وحيث تظهر الفرص الاستراتيجية والتكتيكية للتغيير.

المطلوب:

- تشكيل صورة للهندسة الاجتماعية كطريقة للتفكير والتصرف.
- تُظهر الأمثلة نمطًا متكررًا للسرد مما يؤثر على منظور الجهات الفاعلة ويؤثر على الظروف التي يجد الممثلون أنفسهم فيها.
- تصح أهمية المعرفة بالعقلية وآليات التكيف واضحة.
- يجري الاستفادة من مفاهيم جديدة يمكن فيها للتفكير النقدي في العلاقات الإنسانية أن يدفع المجتمعات إلى الأمام.
- يتم إنشاء حس للغة، يمكنه تقديم مفاهيم جديدة (رجل حقيقي، محارب من أجل السلام على سبيل المثال).



عجلة الصراع (ماير)



القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

أنواع العنف على مستوى المجتمع			
أنواع العنف	عنف جسدي	عنف ثقافي	عنف هيكلي / تنظيمي
العائلة	الضرب عمالة الأطفال التهديد الزج بالسجن الحرمان من الطعام/التجويع	منع الفتيات من التعليم منع الأطفال من إبداء آرائهم احترام/اتباع العادات غير اللائقة احترام/اتباع الخرافات التفريق بين الأطفال	الإهمال قمع الأفكار عدم الاعتناء بالآخرين الحقوق الفقر شحة الطعام
المدرسة	الضرب الضرب بالعصى الشتيم التعذيب المعاقبة الزج بالسجن تعذيب جسدي سوء استعمال السلطة	رسائل تدعو للبغيضة التحيز لنظام تعليمي معين اعتبار الطالب مجرد ورقة كالدفتري التمييز والتحيز	المواد الدراسية التي تحتوي على قضايا كراهية قضايا معقدة لا يمكن فهمها بسهولة منهج مختلف انعدام مرافق للطلاب
المجتمع	التهديد التعذيب الجنسي سوء استعمال السلطة القتل الضرب التعذيب العزل	الزواج الإجباري إهدار المال استثناء النساء والأطفال في اتخاذ القرارات التمييز القبلي التفريق بين المرأة والرجل إقصاء المرأة عن حق الميراث	إهمال العامة الفوائد الفقر الاستغلال الامتناع عن الحقوق
الدولة	القتل القبض الضرب التعذيب ذبح المواشي عدم الاهتمام بحقوق الإنسان هدم/تدمير البيوت التعذيب الجنسي تهريب المخدرات	تقييد وسائل الإعلام الاختلاف والتمييز على مستوى الدولة استثناء النساء من العمل في الوظائف الحكومية تفضيل المنافع الخاصة على المنافع العامة	إقصاء الناس من الشؤون الاجتماعية الحذر الاستغلال تقسيم غير مناسب للموارد إقصاء الناس من الشؤون السياسية والاقتصادية الفقر

الوساطة

خلافات بين الوساطة والمصالحة والتفاوض

قوة:

عادة ما تكون القوة صراعاً، حيث يفرض شخص أو مجموعة أفكاره/أفكارهم على الشخص أو المجموعة الأخرى باستخدام القوة. يقبلها الطرف الآخر الضعيف، ويحل النزاع ظاهرياً، لكن البغضاء تتشكل في ذهن المرء الضعيف، وعندما تقترب من القوة/السلطة تعيد فتح الصراع، وبدون هذا، فهو يمقتها إلى الأبد. لذلك، يُطلق على إجراء القوة/السلطة أيضاً سحق الصراع.

الحكم:

يمكن أن يأتي الحكم عندما يشير طرفان إلى السلطة (الحكم)، القاضي، الذي يتمتع بالدعم القضائي والقانوني. بعد سماع الخلاف من الطرفين تتخذ النيابة والقضاء بشأن القانون قراراً بناءً على التحقيقات والشهود. هناك احتمال ألا يكون أحد الأطراف سعيداً بالقرار وسيعتقد أنه على حق، ونتيجة لذلك ينتظر هذا الجانب الوقت المناسب للانتقام وأحياناً يصبح القرار الجيد هو حل للنزاع.

السلطة:

السلطة هي إجراء يفرضه شخص له تأثير على الآخرين. كما يشير الطرفان إلى المرجع الثالث (الرجوع إلى المحكمة)، فإن المحكمة لديها الدعم الفني وتستمتع إلى الخلاف من كلا الطرفين ثم تتخذ قراراً. بناءً على السلطة، في الغالب يتم حل النزاع ظاهرياً. لكن جذور هذا الصراع لا تزال في نفس المكان. إذا تم اتخاذ القرار بين الأطراف المعنية بشكل عادل، يتم حل النزاع والشجار أيضاً.

الوساطة:

تحدث الوساطة عندما يطلب طرفان المساعدة من الطرف الثالث حتى يلهموا طرفي المفاوضات. بالتأكيد، لا يوجد حكم في الوساطة، لكن الأطراف المعنية ملهمة لحل مشكلتهم بأنفسهم والطرف الثالث هو الذي يسهل المفاوضات فقط.

الاتصالات (التفاوض):

يتم التفاوض بدون حضور الطرف الثالث. يحاول كل طرف حل مشاكله بنفسه، لكن عادة ما يحاول الجانب القوي التأثير على الجانب الضعيف وإجباره على القبول والرضوخ للحل.

تسوية:

في مثل هذه الحالات، يتم محاولة حل المشكلة بطريقة يتم فيها تغيير علاقات كلا الجانبين نحو التحسين. في هذا الأسلوب يحاول كل طرف إيجاد طرق مختلفة لحل نزاعهم وبموافقة الطرفين يختار الطريقة الدائمة للحل ويفرضها.

المصالحة:

تحدث في ذلك الوقت عندما يقرر الطرفان عن علم اكتشاف علاقات جديدة وأفضل. تجدر الإشارة إلى أن



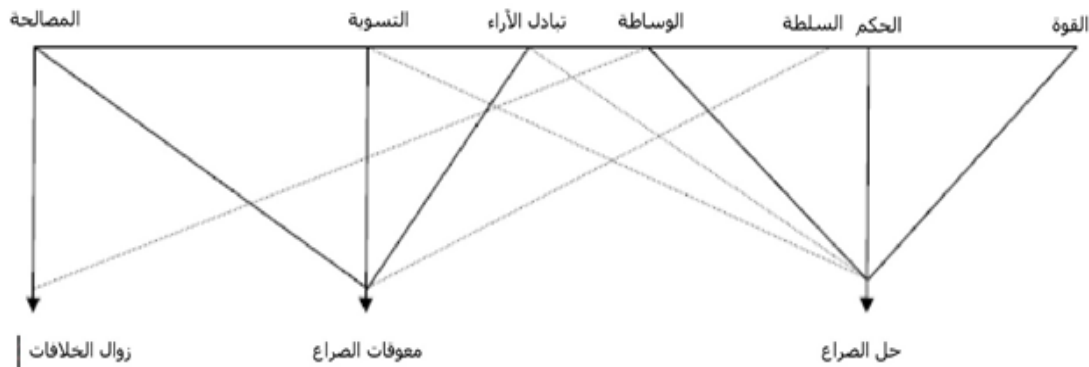
القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

طرق حل النزاعات يجب أن تكون دائماً منشئاً وأيضاً في وقت الحل يجب أن تكون حريصة على تحليل النزاعات من الجذور. (صحيفة العلاقات الشخصية والاجتماعية JSPP).



الشكل 4.1.1 طرق / أساليب مختلفة لحل النزاعات

تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي: هو استراتيجية معترف بها عالمياً لتحقيق المساواة بين الجنسين. يعرّف المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة «تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي» بأنه عملية تقييم التداعيات على الرجال والنساء من أي عمل مخطط، بما في ذلك القوانين أو السياسات أو البرامج في كل المناطق وعلى كل المستويات. وهو عبارة عن استراتيجية لجعل مخاوف وخبرات النساء، وكذلك الرجال، بُعداً لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في كل المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية؛ حتى تتحقق الاستفادة المتساوية للرجال والنساء، ولا تكون هناك أي ممارسة لعدم المساواة. أما بالنسبة لمؤسسة كير CARE، فيُقصد بمصطلح «تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي» تطبيق التحليل المبني على النوع على كل جوانب العمل الذي نقوم به، بما في ذلك المناصرة والاتصالات. مع الأخذ في الاعتبار أن منظور النوع الاجتماعي ليس مسألة منفصلة، وإنما يشترك مع المسائل الأخرى في كل القطاعات. سياسة مؤسسة تنمية القيادات الشابة بشأن المساواة بين الجنسين متجذرة في المبادئ التالية:

يجب اعتبار المساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من جميع سياسات وبرامج ومشاريع مؤسسة تنمية القيادات الشابة YLDF. بالإضافة إلى كونها إحدى أولويات برامج مؤسسة تنمية القيادات الشابة YLDF، تعد المساواة بين الجنسين أيضاً هدفاً شاملاً. تتطلب معالجة المساواة بين الجنسين كهدف شامل أن تشكل وجهات نظر المرأة واهتماماتها واحتياجاتها أجندة التنمية مثلها مثل الرجل، وأن تدعم أجندة التنمية التقدم نحو علاقات أكثر مساواة بين النساء والرجال.

يشمل **التمكين القائم على النوع الاجتماعي للشباب** توعية مراعية للاعتبارات الجنسانية، وبناء الثقة بالنفس، وتوسيع الخيارات، وزيادة الوصول إلى الموارد والتحكم فيها، وإجراءات لتغيير الهياكل والمؤسسات التي تعزز وتديم التمييز بين الجنسين وعدم المساواة. التمكين يأتي من الداخل. المرأة.



تاسعاً: مبادئ النوع الاجتماعي في مؤسسة تنمية القيادات الشابة YLDF

١. يجب اعتبار المساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من جميع سياسات وبرامج ومشاريع مؤسسة تنمية القيادات الشابة YLDF.
٢. يتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين الاعتراف بأن كل سياسة وبرنامج ومشروع يؤثر على النساء والرجال بشكل مختلف. النساء والرجال ليسوا مجموعات متجانسة.
٣. تحقيق المساواة بين الجنسين لا يعني أن المرأة تصبح مثل الرجل.
٤. التمكين القائم على النوع الاجتماعي للشباب أمر أساسي لتحقيق المساواة بين الجنسين.
٥. تعزيز المشاركة المتساوية للمرأة كعوامل للتغيير في العمليات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أمر ضروري لتحقيق المساواة بين الجنسين.
٦. لا يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين إلا من خلال شراكة بين النساء والرجال، ومنظمات المجتمع المدني، والحكومة، والقطاع الخاص، وجميع الجهات الفاعلة في المجتمع.
٧. سيتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين تدابير محددة مصممة للقضاء على عدم المساواة بين الجنسين.
٨. يجب أن تساهم سياسات وبرامج ومشاريع مؤسسة تنمية القيادات الشابة YLDF في المساواة بين الجنسين.
٩. الشباب - النساء والرجال - ومنظمات المجتمع المدني هم محرك فعال لضمان تنفيذ واستدامة المساواة بين الجنسين في المجتمع.
١٠. إنقاذ حياة الناس من خلال إجراءات إنسانية محايدة مراعية لمنظور النوع الاجتماعي وخاضعة للمساءلة ومحسنة باستمرار.



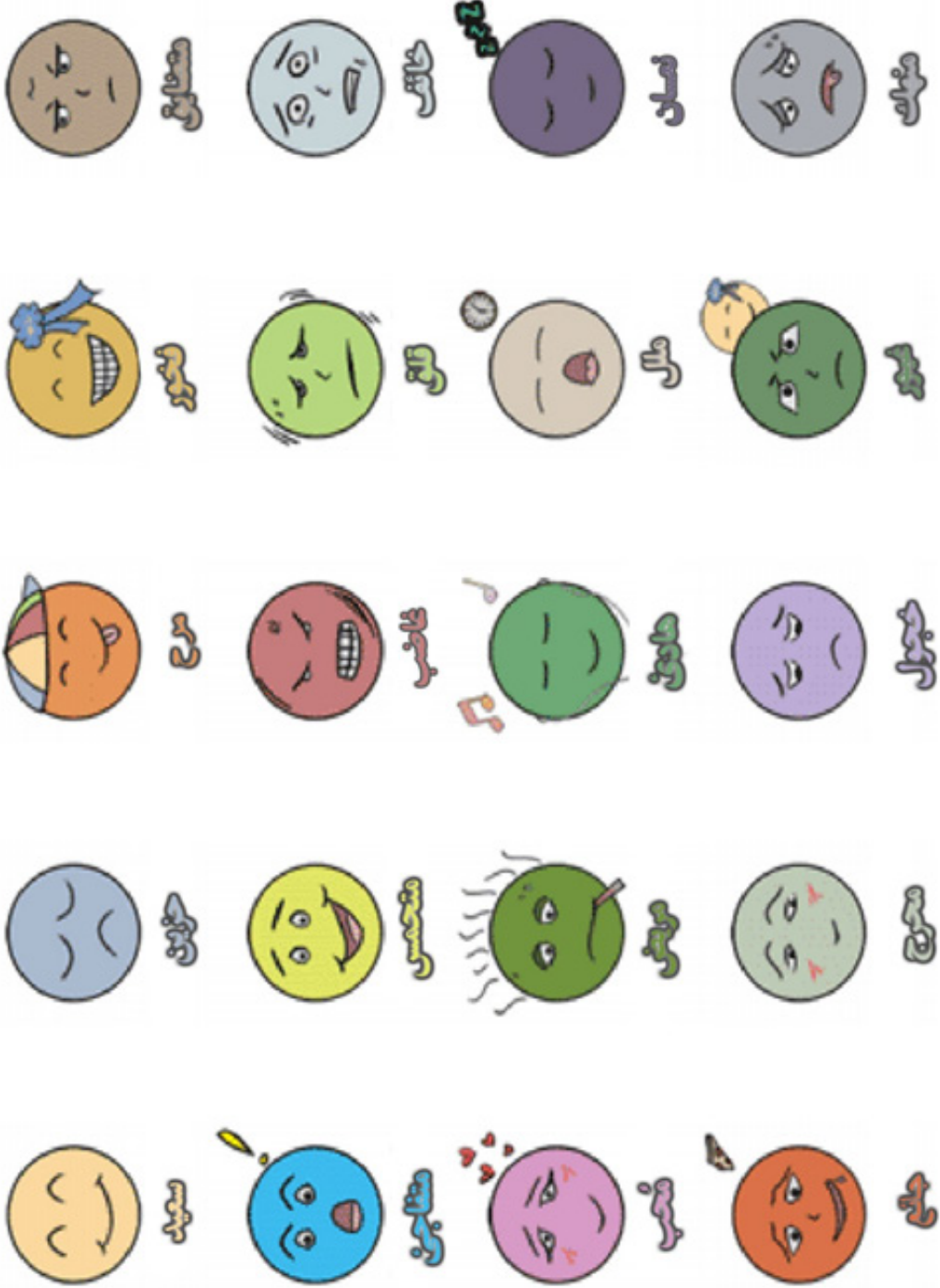
المواد والأدوات بطاقات القيمة وبطاقات المزاج

التفوق	المنافسة	التحدي	الحكم الذاتي	الإنجاز
الإثارة	الإبداع	الالتزام	النوارن	المغامرة
الإيمان	الكرامة	الانحداد	الانتماء	الإيتار
الأسرة	التنوع	التعاطف	الرعاية	السلطة

جودة بأن تكون في أفضل حالانك	صراع بين المتنافسين	اختبار قدرات المرء في نشاطات شاقة لكنها محفزة.	مستقل في الفكر أو الحكم؛ التحرر من سيطرة الآخرين أو القوى الخارجية	النجاح في إنجاز شيء ما، وخاصة عن طريق الجهد والمهارة والمنابرة
مفعم بالحياة أو الحركة أو الحادثة	جلب/إظهار شيء جديد للعلن أو للوجود	حالة الارتباط العاطفي بمسار عمل أو بشخص آخر	حالة عقلية أو فسيولوجية مستقرة؛ الاستقرار العاطفي	حيرة مذهلة أو رائعة
الإيمان بالمذاهب التقليدية للدين	الجودة أو الحالة التي تستحق التقدير أو الاحترام	المشاركة والمساهمة والزمالة بين مجموعة من الناس	أن تكون في وضع أو بيئة مناسبة، التكيف مع جماعة بشكل طبيعي	الاهتمام غير الأناني برفاهية الآخرين
مجموعة من الأشخاص من أصل /سلف مشترك	شرط أن تكون مكوناً من عناصر أو صفات مميزة أو غير متشابهة	الإدراك العميق لمعاناة الغير مقرونة بالرغبة في تخفيفها	الشعور ب: إظهار الاهتمام والتعاطف للآخرين	القدرة على التأثير أو السيطرة على الفكر، أو الرأي أو السلوك



البرنامج التدريبي لبناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي



اعتبارات عملية

المكان: يمكن أن يكون لاختيار المكان تأثير كبير على كيفية نجاح تدريبك.

إمكانية الوصول: هل يمكن الوصول إليها بسهولة بالنسبة للمشاركين، بمن فيهم المشاركون/المشاركات/المشاركون

ذوي القدرات المختلفة؟

المساحات والمناطق المحيطة: ما هي المساحة التي يمكنك استخدامها؟ هل لديك مساحات خارجية

يمكنك استخدامها؟ هل يمكنك تقسيم مجموعتك إلى مجموعات باستخدام مساحات مختلفة إذا لزم الأمر؟

هل المكان محاط ببيئة صاخبة يمكن أن تؤثر على جلستك؟ هل هو مكان عام حيث يدخل الناس

ويخرجون ويمكنهم بسهولة تشتيت انتباه مجموعتك؟ هل هناك ضوء يضيء للدخول (في مكان مظلم أو

يمكن للمشاركين في الضوء الاصطناعي فقط أن يتعبوا بسرعة كبيرة)؟

الطعام: هل يوفر المكان الطعام أم أنك بحاجة إلى الحصول عليه من مكان آخر؟ هل يوفر المكان

خيارات نباتية أو حلال؟ ولا تنس أن تسأل المشاركون/المشاركات/المشاركين عن تفضيلاتهم الغذائية و/أو الحساسية/أو

حساسية مفرطة.

الأمان: هل هو مكان آمن تذهب إليه المشاركون/المشاركات/المشاركون؟ هل هو مكان/مساحة تابعة أو تحت سيطرة

قوة أمنية (هل يسيطر عليها على سبيل المثال الجيش أو الشرطة) أم مجموعة دينية/عرقية معينة قد

تجعل بعض الناس يترددون في المشاركة؟

غرفة التدريب: هل تماشى غرفة التدريب مع برنامجك ومنهجيتك وحجم مجموعتك؟ هل يمكنك تحريك

الكراسي و/أو الطاولة؟

المعدات: هل يحتوي مكانك على الأصوات/معدات الإضاءة التي قد تحتاجها؟ إذا لم يكن الأمر كذلك،

فيمكنك بالطبع إحضاره دائماً بنفسك ولكن تأكد من وضعه في قائمة المهام الخاصة بك.

المواد: لا تنس شراء أو استعارة أو جمع كل المواد اللازمة لبرنامجك. يجب أن يستند هذا إلى تطوير

الخطوط العريضة لجلستك التي تشير إلى المواد المطلوبة لكل جلسة. المواد الأساسية التي نحتاجها عادة

في التدريب هي:

أقلام تعليم، لوحات ورقية، أوراق A4، أوراق ملونة، مقص، غراء، شريط لاصق، دفاتر، أقلام، ملصقات،

بطاقات فلاش، إلخ. لا تنس طباعة البرنامج/المادة، نماذج التقييم، إلخ.



القيادة المجتمعية
1998

الجمعية التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

اليد التي تهز المهدي

اليد التي تهز المهدي هي اليد التي تحكم العالم

دور المرأة في تحسين أمن المجتمع

في عام ٢٠٠٢، سئمت النساء الليبيريات من الحرب وأردن من رجالهن ترتيب اتفاق/تسوية على طاولة المفاوضات. لقد اتبعوا دعوة ليما غبوي للتوقف عن ممارسة الجنس مع أزواجهن. ما هي قوة تأثير هذا التدخل؟ كان لديهم رؤية جيدة للدوافع والتي في هذه الحالة شكلت الواقع: التعطش للسلطة. لقد فهموا أن الكفاح من أجل السلطة يفشل عندما تخرج النساء الرجال بالتحدث إلى وسائل الإعلام عن الوضع «العاجز» في غرف نومهم لرجالهن. كانت النساء أيضًا على دراية بإمكانيات التضامن، لأنه معًا يمكن تحقيق المزيد. إذن، ما الذي فعلته هؤلاء النساء في الواقع؟

أغنيس دينكلمان، أغسطس ٢٠١٢

أخذت النساء الليبيريات المساحة المتاحة لهن للتأثير على عالمهن. علاوة على ذلك، فهموا كيفية معالجة القضية بفعالية من الوضع الذي كانوا فيه، ومعرفة ما الذي دافعوا عنه معًا وصمموا: وضع حد للعنف والاعتصاب، وإحلال السلام والعمل بكرامة وشرف الكرامة. إذن ماذا يمكننا أن نقول عن «موقفهم» و«مساحتهم» وحول «فهم العوامل التي شكلت الواقع» لمعالجة قضية ما بشكل فعال؟ يؤدي المزيج بين الخطر والعنف إلى زيادة قوية في الدوبامين والأدرينالين في الدماغ. فهو يجعل النموذج الأصلي «المحارب» يشعر بالقوة والقيمة، ويساعده على الابتعاد عن الخوف ولكنه أيضًا يفصله عن غيره من البشر، وفقًا لبورك (١٩٩٩). وبالتالي فإن الرجال الذين يعيشون في مواقف عدائية يتم قيادتهم في الغالب من خلال السيطرة وإدارة المخاطر. ويتناقض التعطش للسلطة باعتبارها القيمة المهيمنة إذا تغيرت الظروف: لا مزيد من الحرب، لا مزيد من القتال، وبذلك ينخفض العداء. لقد لاحظت هذا في مواجهتي مع المحاربين السابقين في جمهورية الكونغو الديمقراطية وفي عملي مع ضباط الشرطة الأوروبيين الذين عادوا من أفغانستان. أدى تغيير الظروف مهمته على مستوى القيمة: كان هناك عدم ثقة وبقية من قبل، وعادوا إلى بيئة أكثر أمانًا، فتغير موقفهم الأساسي تجاه العالم من حولهم. في الوضع الجديد، رأينا روح التعاون والانفتاح لقواعد ومدونات المجتمع بترو ومسؤولية.

فكيف تتعامل المرأة مع حالات العنف؟ تتمتع المرأة بموقع جميل يمكنها حقًا من إحداث فرق في أمن المجتمع. إنهم متزوجون من رجال، وأمّهات لأطفال وأخوات لبعضهم بعضًا، ولديهم جميعًا علاقات حميمة. من مكانهم، يستطيعون الإحساس والاستيعاب المسبق والرؤية والتنبؤ وتفسير ومراقبة ما يحدث في مجتمعاتهم، وبالتالي فإن تفسيراتهم ثابتة في تطور الصراع. مع ذلك، وبالنظر إلى هذا الموقف، فإنهم في وضع جيد لإعطاء معنى لما يشعرون به وما يرونه وبالتالي تطوير فهم عميق للسياق الذي يعيشون فيه. يمكن للمرأة أيضًا أن تستخدم مساحتها لتصبح متعلمة، وإعطاء دوافع للتغيير، ولتولي القيادة في مجتمعاتها. غالبًا ما تكون مساحة المرأة محدودة مقارنة بوضع الرجل بسبب التقاليد والقانون وتصميم الرجل أو الأسرة

الخارجية أو الدين. إذن ما الذي يمكن للمرأة أن تقدمه للمكانة التي تشغلها، وتتصرف في الحيز المتاح لها لتحسين حالة أمن المجتمع؟

تستند كتابتي إلى تجربتي كمحلل وممارس في الديناميت الاجتماعية وأمن المجتمع وقيادة المرأة. سوف أشارك الملاحظات من الحالات الحقيقية دون الكشف عن هويات الجهات الفاعلة لأسباب تتعلق بالسرية. أود أن أستكشف هنا أمثلة عن كيفية استخدام المرأة لمساحة محدودة للاستفادة من الوضع في النزاع. توفر مثل هذه الأمثلة نظرة ثاقبة على قيادة النساء لخلق الأمن المجتمعي على المستوى الشخصي والمجتمعي والوطني.

التعامل مع العداء/العداوة

الأماكن الآمنة بالكاد موجودة. لقد تعلمت ذلك من خلال العمل مع مجموعة متنوعة من الأشخاص حول العالم، سواء في مجموعات أو مع أفراد، في القرى والمكاتب والمؤسسات. أتفاجأ دائماً عندما يذكر الناس العداء الذي يقابلونه في حياتهم. قد تتشاجر الأمهات وبنات الأبناء على الواجبات المنزلية والسلطة والامتيازات. في الشركات والمؤسسات، رأيت أشخاصاً يناضلون من أجل الحصول على وظيفة بأجر أفضل، ويتنافسون بطريقة لا تترك مجالاً للتعاون. في كل بيئة هناك انعدام الأمن.

علينا أن نواجه الحقيقة. الأماكن الآمنة بالكاد موجودة، لذلك لا توجد طريقة أخرى سوى التعامل مع العداء/العداوة بشكل هادف.

إذن ما هو المجتمع الآمن؟ أرى بأن المجتمع الآمن مكاناً يتسم بالأمان يتمتع بحجم بلدٍ أو يمثل أسرة صغيرة، مما يمكن الناس بأن يثقوا ببعضهم بعضاً، حيث يعلمون أنه لن يضرهم أو يخونهم أو يغدرهم أحد. ففي المكان الآمن، ثمة كرامة واحترام ودعم. علينا أن نواجه الحقيقة. الأماكن الآمنة بالكاد موجودة، لذلك لا توجد طريقة أخرى سوى التعامل مع العداء بشكل هادف. العداء يجعل الناس حذرين ويمنعون أنفسهم عن تنمية المواهب وتبادل الأفكار والآراء. في النهاية، تكلفنا البيئة البشرية غير الآمنة ما نحتاجه بشدة: الثقة والشمول بطريقة عاطفية واجتماعية واقتصادية وروحية من أجل السلام والازدهار.

يجابه بعض الناس الأماكن/الأمر غير الآمنة بشجاعة وبسالة؛ على استعداد لمواجهةها والسيطرة عليها وتقليل المخاطر التي يشعرون أنها يمكن أن تقوض وضعهم. بينما الآخرون يتراجعون ويتصرفون بحذر لأنهم لا يريدون التورط في أي تهديدات خطيرة. غالباً ما تتصرف الفتيات الصغيرات اللائي يعشن في مجتمعات ينتشر فيها العنف بهذه الطريقة. عندما أصف سلوكهم بأنه «محاولة لأن يكونوا غير مرئيين» فإنهم يضحكون ويدركون ذلك. يقيس بعض الأشخاص موقفهم بعناية، ويأخذون في الاعتبار الموقف، ويحسبون، ويتجنبون العداء قدر الإمكان، وفي مرحلة ما يستغلون فرصهم لتجنب التهديد العنيف التالي. هذه كلها ردود لمواجهة العداء. يُظهر جندي طفل من سيراليون وفقاً لأعمال موي بطريقة واضحة بالقول: «لقد أكلت قلب إنسان، لذا كل من رأي أصابه الذعر... ولأن الجميع يُدرك بأنني شخصٌ سيء، لم يجروا أحد على إيذائي.»

(موي، ٢٠٠٨، ص ١٩)

يجابه بعض الناس الأماكن/الأمر غير الآمنة بشجاعة وبسالة؛ على استعداد لمواجهةها والسيطرة عليها

وتقليل المخاطر التي يشعرون أنها يمكن أن تقوض وضعهم. بينما الآخرون يتراجعون ويتصرفون بحذر لأنهم لا يريدون التورط في أي تهديدات خطيرة.

يشارك المحاربون جميعاً في تلك الرغبة على السيطرة على انعدام الأمن من خلال القوة. لكن المحاربين غير الموجهين محاربون خطيرون. صرح توماس سانكارا، رئيس بوركينافاسو المقتول، أن المحارب غير المتعلم هو مجرم محتمل، وفقاً للفيديو لتوماس سانكارا: الرجل المستقيم (أسواق البلدان الأفريقية ٢٠٠٦). لذلك نحن بحاجة إلى النظر بعناية أكبر في آليات المواجهة المستخدمة لمعالجة انعدام الأمن والعداء.

الناس يتعاملون مع العداء على جميع المستويات. يتجنب قادة العالم التهديدات أيضاً ويحاولون البقاء في السيطرة. تم إعدام معارضي ستالين في روسيا ولم يُسمح لهم بأن يصبحوا تهديداً. في وقت لاحق، جعل بريجنيف منافسيه يتقاعدون بينما أرسلهم إلى دول بعيدة كسفراء لروسيا، كما ذكر يلتسين (١٩٩٠). سمح غورباتشوف لخصومه بالعودة إلى السياسة ليظهر للعالم أنه كان جاداً بشأن فكرة «جلاسنوست»، بمعنى الانفتاح والوعي. ومن المنطلق ذاته، طلب أوباما من خصمه المباشر داخل الحزب الديمقراطي، هيلاري كلينتون، أن تكون وزيرة خارجيته وتغلب على عداوتها بعرضه عليها منصباً بجانبه. يتصرف قادة العالم مثل جميع البشر من خلال امتلاك وجهة نظر شخصية حول الشعور بالأمان لأنفسهم وموقعهم. في التفاعل الجيوسياسي، حاول جورباتشوف وأوباما ترك التعاون يسود. كان التحدي الذي يواجهون هو التأقلم مع بيئة أجبرتهم على اتخاذ موقف ومكانة في عالم شكّل بالعداء والسيطرة والقوة.

تحديد القيم كأساس لآليات التكيف

يمكن التعامل مع السيطرة والقوة والعداء بطرق مختلفة مدفوعة بقيم مختلفة ووفقاً للظروف. صاغها مويندا بهذه الطريقة:

«من الممكن أن تكون الديكتاتورية الفاسدة في بلد ما في وقت معين ضرورية لتحقيق تغيير سريع. لكنها يمكن أن تصبح مختلة في بلد آخر بديناميات اجتماعية وسياسية مختلفة. قد يتطلب بناء هوية وطنية ودولة فعالة في رواندا المتجانسة تحت حكم رئيس التوتسي حكومة نزيهة؛ ولكن في نيجيريا أو جمهورية الكونغو الديمقراطية غير المتجانسة، قد يكون الفساد بمثابة الغراء أو المادة اللصيقة للجمع بين المصالح المتنوعة للنخب القوية. لا يوجد نهج/مقاس واحد يناسب الجميع.» (مويندا، ٢٠١٤، ص ١).

حجتي هي أنه من أجل تحسين السلامة والأمن في المجتمعات، من الضروري فهم أنه لا توجد طريقة موحدة للرد على العنف. تختلف الظروف، والقضايا المتنازع عليها ليست هي نفسها، وقد تختلف الثقافات ويستجيب الناس بطرق مختلفة. في محاولة لمعالجة العداء، يمكن استخدام مجموعة من آليات المواجهة التي تحركها قيم مختلفة. السلوك البشري ينبع من القيم. من أجل زيادة نطاق ردود المواجهة للعداء، نحتاج إلى مراجعة القيم التي يقوم عليها السلوك. في محاولتنا لفهم الوضع، يجب أن نلاحظ قيم هذا المجتمع ونقيمها. يمكن أن يوفر لنا ملف القيم هذا المعلومات اللازمة لتحديد نوع التدخلات التي قد تكون فعالة.

السلوك البشري ينبع من القيم. من أجل زيادة نطاق ردود المواجهة للعداء، نحتاج إلى مراجعة القيم التي يقوم عليها السلوك.



القيادة الاستراتيجية
1998

الدراسات البحثية
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

اسمحوا لي أن أقدم لكم مثالاً. عملت في هولندا مع زعماء أقليات من أصول أفريقية أو آسيوية. لقد أدرك هؤلاء القادة الواقع بطريقة جديدة تمامًا بمجرد أن فهموا كيفية استخدام منظور القيم ووجهات النظر العالمية، مع الأخذ في الاعتبار الظروف التي كانوا فيها. وكان القادة الأصغر سنًا يتوقون إلى مزيد من التأثير. لقد أرادوا قيادة مجتمعهم نحو مزيد من المشاركة في مجتمع ما بعد الحداثة الهولندية. القادة المسنون لم يسمحوا لهم وحجبوا المعلومات عن الجيل القادم ومنعوا أفعالهم أو تجاهلوا طلباتهم. خلال اجتماعاتنا، تم تحديد أن إحدى القضايا الحاسمة للقادة المسنين هي بند التقاعد الكريم/اللائق. لقد شعروا بالمسؤولية عن حقيقة أنهم أخذوا عائلاتهم إلى عالم جديد ولم ينجحوا في تحقيق أهدافهم المتمثلة في الفخر والشرف والازدهار. من دون معالجة هذه العناصر بشكل صحيح، ظل الشيوخ ثابتون في أسئلة ما بعد الحداثة وحاولوا البقاء في السيطرة. وبقيامهم بذلك، منعوا الجيل الأصغر الذي ينسجم مع المجتمع. أدرك القادة الأصغر سنًا في دوراتنا أنه يتعين عليهم كسب مناصبهم القيادية من خلال اكتساب ثقة كبار السن من خلال تكريمهم. كان عليهم أن يوضحوا أن خبرة كبار السن ومعرفتهم ستكون جزءًا من بوصلتهم الأخلاقية أثناء التنقل في عالم جديد. فقط معالجة الحاجة إلى التقاليد والاعتزاز بالثقافة وتكريم العائلات لن يكونا كافيين لتغيير المناصب القيادية. كان علينا أن نفهم أيضًا الحاجة إلى الكرامة والاحترام حتى يتمكن الشيوخ من التقاعد بطريقة مشرفة. سيساعدتهم أن يفخروا بنسبهم لتولي القيادة والتصرف بالطرق التي شعروا أنها صحيحة.

في الأماكن غير الآمنة، تعتبر الرغبة في السلطة والسيطرة قيمة مهيمنة. لزيادة دور المرأة القيادي في مجال سلامة المجتمع، من المهم أن تتمكن النساء من تحديد كيفية تأثير القيم على الخيارات والسلوك، مع العلم أن الجميع يتعامل مع السلطة والسيطرة في مصلحتهم الخاصة.

مشاركة المرأة في الإنذار المبكر في التطرف.

تتعرض منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى للتهديد بواسطة الجماعات الإرهابية مثل داعش وجماعة بوكو حرام، وحركة الشباب. وفقًا لـ «كوك»، تنمو هذه المجموعات بشكل مطرد وتمولها مصادر ثرية في الشرق الأوسط أو إندونيسيا (٢٠١٤). يتلقى المتطرفون الأموال من جنوب شرق آسيا عن طريق النفط في الخلافة أو عمليات الخطف في إفريقيا. هذا التطرف يهدد النساء والرجال بحريتهم واستقلالهم.

تتجاوز المساحات الجغرافية لهذه المجموعات حدود الدول. خلقت دولة الخلافة الإسلامية (داعش) وضعاً يؤدي إلى إمكانية جديدة للالتقاء والتحدث والتعاون بين الغرب والعالم العربي. كما يتعين على القادة الأفارقة اتخاذ قرار بشأن استراتيجية ما والتغلب على الخلافات حتى يتمكنوا من العمل بشكل مشترك وسريع قبل أن يخرج الوضع عن السيطرة.

بالنظر إلى الأمر من منظور القيم، فإن أعضاء المنظمات الإرهابية تحركهم أو تدفعهم الرغبة في مزيد من القوة والسيطرة. إن الرغبة في السلطة والسيطرة تؤدي إلى قانون الغابة المليء بمفاهيم مثل «أن تُفترس أو تُفترس»، والرضا الفوري، والشرف، والفخر، والأخوة، وفكرة اتباع القادة دون تشكيك «إمعة».

إن الرغبة في السلطة والسيطرة تؤدي إلى قانون الغابة المليء بمفاهيم مثل «أن تُفترس أو تُفترس»، والرضا



القيادة المجتمعية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

الفوري، والشرف، والفخر، والأخوة، وفكرة اتباع القادة دون تشكيك» إمعة».

علينا أن نفهم درجة أو مستوى الجاذبية التي تمارسها هذه المجموعات على الشباب. يمكن أن تكمن الجاذبية في فكرة المغامرة، كونها لا تقهر، أو لا تمس، أو لا تهزم، وأن تكون جزءاً من الفريق الفائز. تقدم هذه المجموعات للشباب طريقة لجعل العالم يفهم أنهم سئموا مما يرون أنه إذلال من خلال القمع الغربي.

يجدون شرعية أفعالهم في القرآن. ترى المجموعات أن على الجميع أن يأخذ القرآن حرفياً دون تفسير. يمنحهم هذا الرأي سيطرة كاملة على ما يريدون أن يفكر فيه المواطن وكيف يتصرف. التشابه مع محاكم التفتيش المسيحية أخذ في الازدياد. في أواخر العصور الوسطى، كان لمحاكم التفتيش الحق الحصري في وضع المعايير والحكم على الأشخاص ومعاقبتهم. نشهد اليوم في تنظيم الدولة الإسلامية مظهرًا جديدًا للقيم والسلوك الذي يتناسب مع الهيمنة وتفوق الذكور وقيمة التعطش للسلطة. نحن بحاجة للتعامل مع هذا الاتجاه. المرأة دورها حاسم في هذه العملية.

يحتاج الشباب الذين يفكرون في الانضمام إلى الجماعات الإرهابية إلى قوة مضادة. يجب تصحيحها بحزم بواسطة الأشخاص من حولهم بحيث يمكنهم معالجة وتناقض كل من المنطق المنشق والرغبة في السيطرة. ضمن هؤلاء الشباب لدينا محاربون محتملون تم إبلاغهم بشكل خاطئ ويحتاجون إلى توجيه حازم مناسب ومعلومات كافية لتكيف جيداً مع أهدافهم وقيمهم. ينبغي تشجيع الأمهات على التقاط مؤشرات مبكرة ومراقبة الأفكار الجديدة لأبنائهن وبناتهن والتفكير فيها. يمكن للمجتمعات المساهمة من خلال تنظيم خدمة الإنذار المبكر لقوات الشرطة والجيش. يمكن للحكومات والمانحين الاستثمار في البرامج التلفزيونية مع المناقشات التي تشمل خبراء في هذه القضية وكذلك الشباب. وسيساعد ذلك في تحديد العيوب في منطق الحركة الجهادية لمنع الشباب من أن يصبحوا مجرمين.

لكون النساء أمهات وأخوات، فإنهن يتمتعن بأفضل موقع للإحساس بالتغيرات والاستشعار المسبق عندما يجذب أبنائها وإخوتها إلى الحركة الجهادية. يمكن أن يصبح الرجال في الأسرة على دراية بالروايات التي ينشرها الأصوليون في الحياة الواقعية أو عبر الإنترنت. تحتاج الأمهات إلى معرفة (ويجب إبلاغهن) أن لديهن القدرة على التدخل. لدى النساء أو الأمهات دور لمساعدة أطفالهم لمعرفة الصواب من الخطأ. هناك الكثير من النساء اللواتي لا يفهمن أن هذا في حدود سلطتهن، خاصة عندما يتعلق الأمر بأبنائهن. يجب أن تصبح هؤلاء الأمهات والأخوات أول المستجيبين. يمكننا تسهيل الاجتماعات حيث يمكن للمرأة أن تتعلم ماهية العلامات أو المؤشرات الأولى وكيفية الاستجابة وماذا تفعل. يجب أن تدعم القيادة المجتمعية النساء حتى يبدأن في تقديم تدريب على إعادة البرمجة وتقديم الدعم النفسي والروحي.

اليد التي تهز المهدهد...

إن التحديات التي تواجه أمن المجتمع خطيرة. يجب معالجتها مع فهم أن القيم تدفع أو تحرك السلوك. لتقليل العداء، يجب تشكيل القيم أو إعادة تشكيلها. لذلك فإن العمليات المجتمعية التي تتدخل على مستوى القيم لتغيير الهوية هي مفتاح لتعزيز أمن المجتمع طويل الأمد.

على المستوى المحلي، يمكن للمرأة أن تؤدي دوراً مهماً للغاية في إعادة ضبط أنظمة القيم التي تحدد هوية



القيادة الوطنية
1998

الحقبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

الأولاد والرجال وتحديد الهويات الذكورية الجديدة التي تسمح للرجل بأن يكون ذا قيمة للمجتمع بطريقة غير عنيفة. باستخدام مساحتهم، يمكنهم تقديم مساهمة مهمة لتحسين الأمن المجتمعي، مثل النساء الليبيريات اللاتي استجبن لنداء ليما غبوي في عام ٢٠٠٢. توضح الأمثلة على تحول الهوية للرجال بعد الصراع وتقويض دعم التطرف كيف يمكن للمرأة معالجة العداء بطريقة بناءة. في الإنذار المبكر الذي يرتبط بشكل مطرد بتوسع المنظمات الإرهابية المتطرفة التي تسعى إلى تجنيد الشباب، تؤدي النساء دورًا مهمًا في التعليم، وتحديد الشباب المنجذبين إلى هذه المنظمات ومعالجة الاستجابات الفعالة كمجتمع. يؤدي الرجال دورًا مهمًا كأقران، ويطالبون بسلوك غير عنيف يقدره ويحترمه المجتمع باعتباره رجولة إيجابية. يمكن أن تصبح الأماكن غير الآمنة أقل خطورة بمرور الوقت، بوجود قادة يحترمون شعبهم ويطالبون بسلوك غير عنيف وبناء.

يمكن أن تصبح الأماكن غير الآمنة أقل خطورة بمرور الوقت، بوجود قادة يحترمون شعبهم ويطالبون بسلوك غير عنيف وبناء. كلما كان المجتمع أكثر أمانًا، زاد شعور الناس بالأمان للعمل على المنظورات الاجتماعية والاقتصادية. يمكن للقيادات النسائية الشروع في هذه العملية وزيادة عدد القيادات النسائية للمجتمعات والمؤسسات والمنازل. يمكن للنساء تعليم أطفالهن ليصبحوا رجالًا حقيقيين وأبطالًا وبطلات أقوى يفهمون كيفية التدخل في التعطش للسيطرة والسلطة. كما كتب الشاعر ويليام روس والاس: «إن اليد التي تهز المهدي هي اليد التي تحكم العالم» (١٨٩٠). نُشر أيضًا في «القيادة النسائية في بناء السلام - الصراع والمجتمع والرعاية»، تحرير أ. د. فان رايزن، الصحافة العالمية الأفريقية.



عاشراً: آليات عملية بناء السلام

تعزيز ثقافة التعايش وإدماجها ضمن التعليم والثقافة والإعلام. من خلال الشركاء الدوليين ومنظمات المجتمع المحلية والسلطة المحلية. إن تعزيز ثقافة التعايش قيم الأخوة والتسامح التي تعتبر الحاجة الأكثر إلحاحاً لمجتمعات العالم عموماً واليمن على وجه الخصوص يستدعي مشاركة جماعية للرجال والنساء على حد سواء، بل قد يكون للمرأة دور أهم في هذه العملية نظراً للدور التربوي الهام الذي تضطلع به وما لها من تأثير مباشر في صناعة القيم الأخلاقية لدى النشء. كما أن قضية تمكين النساء وحصولهن على حقوقهن في المجتمع حجر زاوية في أي معادلة تسعى لتحقيق التعايش والعدالة والسلم الاجتماعي. فلا يمكن الحديث عن مساعٍ جادة لخلق قيم التعايش والأخوة والمساواة إن لم تكن النساء (وهن نصف المجتمع) جزءاً من تلك المساعي سواء من حيث ما لها من حقوقٍ كمكون رئيسي من مكونات المجتمع، أو من حيث دورهن والمسؤوليات المناطة إليهما في هذا المنحى.

تعزيز ثقافة سيادة القانون ونشره والتعريف به وتقوية مؤسسات تطبيق القانون. في عام ٢٠٠٤، اتفق المجتمع الدولي حول التعريف العملي الآتي لسيادة القانون: «أحد مبادئ الحوكمة، حيث يعتبر جميع الأشخاص، والمؤسسات، والكيانات، العامة والخاصة، بما في ذلك الدولة ذاتها، مسؤولين أمام القوانين، التي تصدر علناً، وتطبق على أساس مبدأ المساواة، ويجري التقاضي بها على نحو مستقل، وتكون متسقة مع المبادئ والمعايير الدولية لحقوق الإنسان. وهي تستلزم بالإضافة إلى ذلك وضع التدابير اللازمة لضمان الامتثال لمبادئ سيادة القانون، والمساواة، والمسؤولية، أمام القانون، والعدالة في تطبيق القانون، والفصل بين السلطات، والمشاركة في عملية صنع القرار، واليقين القانوني، وتجنب التعسف، ووجود شفافية إجرائية وقانونية.» **ويُتسنى لسيادة القانون أن توجد** "فيجب أن يؤمن بها الناس وأن يمثلوا لها، ويجب أن يعتبروها أمراً بديها باعتبارها جزءاً ضرورياً، وملائماً، وقائماً، من نظامهم السياسي- القانوني، وهذا الاتجاه ليس قاعدة قانونية في حد ذاته، ولكنه تصور سياسي مشترك يصل إلى درجة المعتقد الثقافي، وإذا ما تغلغل هذا المعتقد الثقافي في المجتمع، يمكن لسيادة القانون أن تستجيب سريعاً للتغيرات، وأن تمتد عبر الأجيال، وتصمد خلال الفترات التي يستخف فيها المسؤولون الحكوميون بسيادة القانون، أما عندما لا يكون هذا المعتقد الثقافي متغلغلاً على نحو ما سبق ذكره، فسوف يكون مصير سيادة القانون إلى الضعف، أو لن يتسنى لها الوجود على الإطلاق."

التغيير المجتمعي والادماج لتعزيز مشاركة النساء في مختلف مجالات الحياة. يمكن للأزمات أن توفر كذلك فرصاً لمعالجة أوجه عدم المساواة وتعزيز التغيير التحويلي. تُغيّر الأزمات الهياكل الاجتماعية والثقافية سريعاً، وهذا الأمر قد يُشكل فرصة لإعادة تحديد معايير النوع الاجتماعي، والمساهمة في توازن القوى فيما يتعلق بالعلاقات بين الجنسين. وتتناول إمكانات التغيير التحويلي الأسباب الهيكلية للمساواة بين الجنسين، والنتائج المترتبة عليها؛ بهدف تحقيق تغيير دائم ومؤثر في حياة النساء والفتيات والرجال والفتيان.

٤- دليل عملي نحو ثقافة سيادة القانون- استكشاف الاستجابات الفعالة للتحديات القائمة أمام تطبيق العدالة والأمن، ليان مكاي- معهد الولايات المتحدة للسلام واشنطن.

ويمكن تبني إستراتيجيات ونُهُج مختلفة لضمان تعزيز حقوق الإنسان للنساء والفتيات والرجال والفتيان على نحو متساوٍ، وتحقيق المساواة بين الجنسين. فإن قدرة المرأة في المجتمعات المحلية والمنظمات النسائية على القيام بدور فاعل ورائد في أعقاب الأزمة دليلٌ على إمكانية تحقيق التغيير التحويلي.

بلورة خطط استراتيجية في مجالات (الإنعاش الاقتصادي وتحسين وتقوية الاقتصاد الوطني (مجال البنى التحتية) إعادة أعمار المدارس والمستشفيات وإصلاح طرق المواصلات وشبكات الاتصالات) المجال العسكري (نزع الألغام ونزع السلاح وتسريح المقاتلين/ات أو تأهيلهم/ن وإعادة ادماجهم/نضمن القوات النظامية) مجال معالجة آثار النزاع (قضايا الاملاك، والمهجرين/ات، وإعادة الإعمار) مجال حقوق الإنسان والتعايش والمواطنة وترسيخ مبدأ سيادة القانون

تحقيق العدالة الانتقالية وجبر الضرر. لقد أصبحت العدالة الانتقالية، بشكل عام، مصطلحاً فنياً يتم استخدامه في مجالات سيادة القانون، وحقوق الإنسان، والعدالة، والأمن، وهي تعني مجموعة الآليات المتنوعة التي يتم من خلالها التصدي لانتهاكات الماضي. وتنظر العدالة الانتقالية إلى كيفية معاناة المجتمع من النزاعات العنيفة، وتبين حقيقة ما حدث، ولماذا حدث. وتتخطى العدالة الانتقالية الآليات القضائية، المتمثلة في محاسبة الجناة ووضعهم في السجون، أو تقديم التعويضات للضحايا. وهناك أيضاً عدد من الآليات التي تركز على العنصر النفسي والاجتماعي، إذ تنظر إلى النسيج الاجتماعي الذي مزقه النزاع—وهي تتضمن أشياء مثل الإرشاد النفسي للتعافي من الصدمات، أو النُصَب التذكارية التي يمكن للناس زيارتها، أو المتاحف المخددة للذكرى. وعلى سبيل المثال، يوجد في أياكوتشو في بيرو متحف للذكرى، يحتوي على أشياء تتعلق بالنزاع الدموي الذي عانى منه المواطنون—كل شيء كصور الضحايا وقصصهم، وملابسهم، بالإضافة إلى تحليل تاريخي للنزاع.

تقوية منظومة المجتمع المدني وشبكات دعم النساء من خلال بناء قدرات المنظمات عبر عقد ورش تدريبية في مفاهيم ومهارات التوعية في التشبيك والمناصرة لأجل دعم المرأة في مرحلة بناء السلام. **بناء القدرات المجتمع في التعامل البناء مع النزاعات.** من خلال الشركاء الدوليين ومنظمات المجتمع المدني في بناء قدرات شباب وشابات ورجال ونساء عبر عقد ورش تدريبية في مفاهيم ومهارات التعامل البناء مع النزاعات.

تعزيز مشاركة النساء في مختلف المجالات. أن الأثر الكبير والمستدام الذي تحقّق في الدول الهشّة، التي تعرضت للكوارث، والصراعات يتطلب اتخاذ إجراءات تكميلية من الجهات الفاعلة في المجال الإنساني والإنمائي. ومن ثم، ينبغي ألا يقتصر تمكين النساء والفتيات على تفعيل أدوارهن في الاستجابة للأزمات فحسب، ولكن ينبغي أن يمتدّ أيضاً إلى تفعيل دورهن في المساعدات الإنمائية، وبناء السلام والأمن، والوساطة، والمصالحة وإعادة الإعمار، والوقاية من النزاعات والأزمات. ويعد إشراك المرأة على الصعيد المحلي وإسناد دور قيادي لها أمراً بالغ الأهمية لنجاح نتائج تلك الجهود، كما ينبغي تيسير هذا الأمر وتمكينه.



القيادة النسائية
1998

أحد عشر: مشاركة النساء في بناء السلام الحساس للنوع الاجتماعي

أهمية مشاركة النساء في بناء السلام

مشاركة النساء في عملية بناء السلام ليست مسألة حق لها أو مساواة من ناحية مفهوم النوع الاجتماعي بقدر ما هو أمر حيوي لما للمرأة من دور هام سواء في المجتمع القبلي أو منظمات المجتمع المدني في مناطق النزاع وينبع أهمية ادراج النساء في مفاوضات بناء السلام لخطورة استبعاد الأولويات الملحة الخاصة بها لفترات طويلة فالنساء باعتبارها نصف المجتمع فلا بد من أن تستجيب أي عملية سلام لاهتماماتها ومشاكلها كون النساء من الفئات الضعيفة في المجتمع فلا يعقل أن تكون النساء نصف المجتمع ولا تيم تمثيلهن في عملية بناء السلام. ويشكل القرار ١٣٢٥ الأرضية القانونية الأقوى والملزمة لإدراج النساء في عملية بناء السلام والذي من شأنه تعزيز الديمقراطية وإدراك حقوق النساء وتأثيرها في إعادة بناء المجتمع ما بعد النزاع، ويمنع المزيد من العنف كون النساء هي الفاعل الأبرز في تنفيذ أعمال بناء السلام.

آليات مشاركة النساء في بناء السلام:

يعبر عن هذه الآليات من خلال أدوات سياسية وإجراءات كما يلي:

الأدوات السياسية لمشاركة النساء في بناء السلام^(٥)

- وضع خطط عمل لمشاركة النساء في عملية بناء السلام على أن تكون ذات معنى تشمل (إطار زمني محدد، أهداف واضحة، آلية مساءلة واضحة لعدم الالتزام والتنفيذ، وجود ميزانية مخصصة لهذه الخطط، آلية شفافة للمراقبة ورفع النتائج، معرفة دور وفاعلية منظمات المجتمع المدني والشبكات النسوية ضمن الخطة).
- وضع خريطة الجماعات النسوية ومنظمات المجتمع المدني في منطقة النزاع في وقت مبكر وما الدور الممكن القيام به وفق المهارات والخبرة الخاصة والاستفادة من الخبرات الدولية في هذا المجال.
- دعم التشبيك ما بين المنظمات النسوية في مناطق النزاع للتوصل لمقترحات مشتركة من خلال توفير تمويل مالي للتواصل الفعال والسفر وفتح وتعزيز قنوات الاتصال على الأرض ودعم دور المنظمات النسوية كجهات وسيطة.
- بناء القدرات وتطوير المهارات لكل من المنظمات النسوية في مجالات التفاوض والمناصرة ودعم إنشاء مجموعة من الوسطاء المؤهلين والخبراء في النوع الاجتماعي وتدريب الوسطاء من الرجال من منظور النوع الاجتماعي من اجل التوعية بأهمية إشراك النساء في بناء السلام.
- توفير التمويل اللازم من أجل عمل مستدام لمنظمات المجتمع المدني النسوية العاملة في مجال بناء السلام لأن العمل في مجال السلام عمل متوسط المدى يعطي الأثر بعد خمس سنوات وأكثر وتأثيره تراكمي ووفق برامج ومشاريع متتابعة.



القيادة النسوية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

٥- إفساح المجال للسلام، ايزابيل نيلسون، مؤسسة «كفيينا تِل كفيينا» 2011، السويد، ص 11 - 15.

■ القيام بالتوثيق والتحليل لمساهمات منظمات المجتمع المدني في مجال بناء السلام ووضع آليات لمراقبة تأثير الاتفاقيات والتقدم المحقق من أجل نقل الخبرات وتبادل المعرفة مع تجارب أخرى.

إجراءات تحقيق مشاركة النساء في مفاوضات السلام^(٦)

■ تحديد نسبة مئوية من الدعم المالي لمبادرات السلام مرتبطة بمشاركة النساء بما لا يقل عن ٣٠٪ من قبل الداعمين الدوليين بواسطة الضغط والمناصرة من قبل الشبكات النسائية الفاعلة.

■ وضع شروط من قبل الأمم المتحدة والدول الداعمة لأي عملية سلام بأن يكون فريق التفاوض ممثلاً لطرفي المجتمع النساء والرجال.

■ وضع قضايا النساء ضمن سلم الأولويات في مفاوضات السلام وذلك من خلال الوسيط وميسري قنوات الاتصال ومنسقي ووسطاء الاتفاقيات الفرعية الذي لابد أن يكونوا مؤهلين في مجال النوع الاجتماعي.

■ وضع مسار ثانٍ للعملية الاستشارية في مفاوضات السلام تكون مرتبطة بالمجموعات النسوية.

■ لا يتم اعتبار عملية السلام قابلة للتحقق من قبل الأمم المتحدة إلا إذا كانت حساسة للنوع الاجتماعي عند التصديق عليها في مجلس الأمن أو من خلال الدول الضامنة للاتفاق.



الملاحق



القيادة الوطنية
1998

الملحق: قالب تضمين حساسية النزاع في تدخلات(البرنامج/المشروع) بناء السلام

Conflict Sensitivity and Inclusion Analysis Template	قالب التأكد من تضمين حساسية النزاع
<p>Guidance:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ The purpose of this checklist is to ensure that conflict sensitivity is addressed throughout your proposal submission. Please complete this document alongside your proposal submission. ■ Specific Sectional guidance is provided in the sections below. 	<p>التعليمات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ الغرض من هذه القائمة المرجعية هي لضمان معالجة لحساسية النزاع في مضامين مقترح المشروع يرجى تعبئة هذه الوثيقة ورافقها مع مقترح المشروع. ■ تعليمات الخاصة بالأقسام تراها أدناه.
<p>SECTION A: CONFLICT ANALYSIS CHECKLIST</p> <p>If you answered 'No' to any of the questions below without providing an explanation, please review each section of your proposal until you are satisfied that you can answer 'Yes'.</p>	<p>القسم A: القائمة المرجعية لتحليل النزاع</p> <p>إذا كانت الإجابة "لا" على أي من الأسئلة التالية دون تقديم أي تفسير يرجى مراجعة كل قسم من الاقتراح الخاص بك حتى تكون راضيا يمكنك الإجابة "نعم".</p>



Questions	الأسئلة	Yes نعم	No لا	Comments تعليقات	
1. Has a conflict analysis been carried out yet? If related documents are available please attach	١. وقد تم إجراء تحليل النزاع بها حتى الآن؟ إذا كانت الوثائق ذات الصلة متاحة، يرجى إرفاقها.				
2. How will you use the findings from the conflict analysis to review and inform the project objectives and implementation strategy?	٢. كيف سيتم استخدام هذه النتائج من تحليل النزاع إلى مراجعة وإبلاغ أهداف المشروع واستراتيجية التنفيذ؟				
3. Have you explained how the project objectives are linked to a deep understanding of the conflict?	٣. هل شرحت كيف ترتبط أهداف المشروع بفهم عميق للصراع؟				
4. Have you identified all potential stakeholders and how you will engage them?	٤. هل تعرفتم على جميع أصحاب المصلحة المحتملة وكيف سيتم التعامل معهم؟				
5. Do you have clear criteria for selecting participants, staff and partners which take into account conflict dynamics?	٥. هل لديك معايير واضحة لاختيار المشاركات/المشاركين، والشركاء والتي تأخذ في حساب ديناميات النزاع؟				
6. Did you consult both potential participants and other stakeholders in the design of the project?	٦. هل قمت باستشارة كل من المشاركات/المشاركين المحتملين وغيرهم من أصحاب المصلحة في تصميم المشروع؟			Explain who the participants/stakeholders are	شرح من هم المشاركات/المشاركين/أصحاب المصلحة
7. Have you considered how the project will affect women and men and other groups differently?	٧. هل نظرت في كيفية أن المشروع سوف يؤثر على النساء والرجال وغيرها من المجموعات بشكل مختلف؟				



القيادة الوطنية
1998

Questions	الأسئلة	Yes نعم	No لا	Comments تعليقات
8. Does the project help marginalized groups to be included in decision making?	٨. هل مساعدة الفئات المهمشة المشروع ليتم تضمينها في عملية صنع القرار؟			
9. Does the location for the project take into account power, ethnic, religious and social dynamics?	٩. هل الموقع لهذا المشروع يأخذ بعين الاعتبار قوة وديناميات العرقية والدينية والاجتماعية؟			
10. Have you explained how the project will engage with relevant authorities?	١٠. هل أوضحت كيف أن المشروع سوف يتعامل مع الجهات ذات العلاقة؟			
11. Have you explained why your organization is the right one to do this project in this area?	١١. هل أوضحت لماذا مؤسستك هي المؤهلة للقيام بهذا المشروع في هذا المجال؟			
12. Have you identified areas for extra support and training?	١٢. هل حددت مجالات الدعم الإضافي والتدريب؟			
13. Does the project have monitoring indicators related to conflict?	١٣. هل المشروع رصد المؤشرات المرتبطة بالنزاع؟			
14. Are you able to measure how the project interacts with the context?	١٤. هل لديك القدرة على قياس مدى تفاعل المشروع مع السياق؟			
15. Have you explained potential risks of the project related to conflict and how you will manage them?	١٥. هل شرحت المخاطر المحتملة للمشروع المتعلقة بالنزاع وكيف سيتم التعامل معها؟			
16. Have you explained how your communications plan will be sensitive to conflict issues?	١٦. هل أوضحت كيف لخطة الاتصالات خاصتك سوف تكون حساسة لقضايا النزاع؟			
17. Are you and all stakeholders satisfied that your project will make a positive impact and not negatively effect the conflict dynamics in the area or at a higher level?	١٧. هل أنت وجميع أصحاب المصلحة مقتنعين بأن المشروع سيؤثر تأثير إيجابيا وليس سلبيا على ديناميات النزاع في المنطقة أو على مستوى أعلى؟			



القيادة الإنسانية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)

الهندسة الاجتماعية و بناء السلام

الحساس للنوع الاجتماعي

SECTION B: OTHER COMMENTS

If you have answered yes to every question, or answered no but have given a clear explanation, please write here, why your project is, and will be, conflict sensitive and inclusive.

- *Please take into account all the factors above and consider every section of your proposal.*
- *Explain how your project understands the context you want to work in and how it will engage with it.*
- *Explain potential challenges and risk and how you will address them.*
- *Please include information on how you will ensure you remain conflict sensitive throughout the duration of the project.*

■ القسم B: تعليقات أخرى:

- إذا كنت قد أجبت بـ "نعم" على كل سؤال، أو أجبت «لا» ولكنك إعطيت تفسير واضح يرجى الكتابة هنا، لماذا المشروع الخاص بك سوف يكون ذا حساسية شاملة للنزاع.
- يرجى أن تأخذ في الاعتبار جميع العوامل المذكورة أعلاه والنظر في كل قسم من مقترح المشروع.
- اشرح كيف يفهم مشروعك سياق المجتمع الذي تريد العمل فيه وكيف سيكون التعامل معها.
- شرح التحديات والمخاطر المحتملة وكيف سيتم معالجتها.
- يرجى إدراج معلومات عن الكيفية التي سوف تضمن قدرتك على التأكد من شمول حساسية المشروع للنزاع طوال مدة المشروع.



القيادة الوطنية
1998

الحقيبة التدريبية رقم (3)
الهندسة الاجتماعية و بناء السلام
الحساس للنوع الاجتماعي

قائمة المصادر:

١. Gender in the HPC Checklist ٢٠١٦ for Field Users الصادر عن مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية.
٢. دليل النوع الاجتماعي في مجال العمل الإنساني، اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات
٣. الدليل الإرشادي لبرامج الطوارئ - جواز المرور لإدماج منظور النوع الاجتماعي في برنامج الطوارئ- الأسئلة التحليلية الأساسية لإعداد التدخلات الإنسانية المتضمنة حساسية النوع الاجتماعي WFP، FAO
٤. دليل مبسّط في تقنيات الحوار وبناء التوافق- الحوار كوسيلة لتفادي العنف ودعم الحلول السلمية ٢٠١٥، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تم تنفيذ هذا الدليل بدعم من حكومة هولندا في إطار المشروع الإقليمي للدول العربية.
٥. بناء السلام في مرحلة ما بعد النزاعات: المضامين والنطاقات، جمال منصر، دفاتر السياسية والقانون، العدد ١٣، ص ٢٠١٥، ٣٨٤.
٦. دور الأمم المتحدة في بناء السلام، خولة محي الدين يوسف، مجلة جامعة دمشق المجلد ٢٧ العدد ٣، ٢٠١١ ص ٤٩٦.
٧. أحمد أبو العلا، تطور دور مجلس الأمن في حفظ السلم والأمن الدوليين مصر، دار الكتب القانونية، ٢٠٠٥، ص ٩.
٨. د.عبد السلام أحمد الدار الحكيمي ملخص حول المسح الاستقصائي لمشروع تحويل النزاعات وبناء السلم الاجتماعي في عدد من المحافظات المستهدفة باليمن.
٩. دليل التعامل مع النزاعات - منظمة الإغاثة الإسلامية - ٢٠١١ - خالد جاسر سليم - خبير تدريب في التعامل مع النزاعات - فلسطين.
١٠. يجي غوت فويتشخ هامان. احترام النزاع.
١١. عبد الله احمد اليوسف (٢٠٠٢). الحوار الإسلامي، رؤية من أجل إيماء السلم الاجتماعي، بيروت: دار المحجة البيضاء،
١٢. الأمم المتحدة (يونيفل) (٢٠٠٥)، التعامل مع المنازعات والمواجهات وحل المشكلات. عمان، ص ١٦
١٣. سيمون ما يسون وساندرا ريتشارد (١٩٩٣) م. أدوات تحليل النزاع. الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون..
١٤. رقية عدنان المعاينة. إدارة النزاع.
١٥. منير بدوي (١٩٩٧) مفهوم النزاع. دراسة في الأصول النظرية للأسباب والأنواع، مجلة دراسات مستقبلية، العدد الثالث، جامعة أسيوط: مركز دراسات مستقبلية.
١٦. محمد عبد الغني هلال مهارات إدارة النزاع. القاهرة: مركز تطوير الإدارة والتنمية.
١٧. أحمد سالم السهلاوي (٢٠٠٥م). الفلسفة. علم النفس، وعلم الاجتماع. الحوار المتمدن العدد ١٢١٠.
١٨. أحمد الخشاب (١٩٨١). التفكير الاجتماعي. بيروت: دار النهضة
١٩. رالف داهرنودرف. نظرية النزاع الاجتماعي. موقف الكتروني: (٢٩- ١٠- ٢٠١٢)
٢٠. منتديات حلول البطالة (٢٠١٠م) مهارة إدارة النزاع: ٢٩- ١- ٢٠١٢م.



٢١. رون فيشر (٢٠٠٠). السلام الدولي وحل النزاعات، كلية الخدمة الدولية. الجامعة الأمريكية.
٢٢. عبد الرحمن تيشوري (٢٠٠٦)، حل النزاعات الإدارية من وجهة نظر الإدارة الحديثة. الحوار المتمدن العدد: ١٥٧٠. الإدارة والاقتصاد.
٢٣. أبو زاهد (٢٠٠٤). فن عرض المشكلات، مدونات: ٢٩- ١١- ٢٠١٢م بواسطة عمران المرابط، بتاريخ: ٧ يونيو ٢٠٠٩
٢٤. زياد الصمادي (٢٠١٠م). حل النزاعات. جامعة السلام التابعة للأمم المتحدة.
٢٥. سيمون ما يسون وساندرا ريتشارد (١٩٩٣م). أدوات تحليل النزاع، الوكالة الأمريكية للتنمية والتعاون.
٢٦. تجربة المملكة المتحدة في مجال الحلول البديلة لفض النزاعات.
٢٧. كتيب حل النزاعات - النظرية والتطبيق - أريك ماركوس - مورتن دويتش - بيتر تي كولمان
٢٨. دليل عملي نحو ثقافة سيادة القانون- استكشاف الاستجابات الفعالة للتحديات القائمة أمام تطبيق العدالة والأمن، ليان مكاي -معهد الولايات المتحدة للسلام واشنطن.
29. WORKING WITH CONFLICT RTC:Re-
sponding to conflict.2000 Copyright
30. CONFLICT SENSITIVITY TOOLKIT- A Resource for Trócaire Staff
31. Conflict- sensitive approaches to development. humanitarian assistance and peace building: tools for peace and conflict impact assessment | Chapter 5& | Chapter 3 Module 1
32. Conflict- sensitive approaches to development. humanitarian assistance and peace building: tools for peace and conflict impact assessment
33. Susan Bliss. Peace building and conflict and resolution. Global education learning emphases. Director NSW 2001- 2010.p5.
34. ArchamaAyal. p4.
35. United Nations. Peacekeeping Operations: Principles and Guidelines. United Nations. Department of peacekeeping operations- Department of field support. 2008. p.18.
36. Joint Peace Fund Application Process
37. Thaniapa#enholz ;civil society and peacebuilding.history.theory; current practice;version06january;2009.
38. Archamaaryal and others.theories of change in peace building: learning from the experiences of peace building initiation in nepal – january. Euroheanunion_puplication.2012.
39. Stefan Wolff .Conflict Resolution: Theories and Practice Edited by Stefan Wolff and ChristallaYakinthou London and New York: Routledge. 2011



رؤيتنا هي

ان تمتلك اليمن قيادات شابة فاعلة وماهرة من الذكور
و الاناث يلعبوا دورا قياديا هاما في تنمية المجتمع
والمساهمة في صنع عالم افضل