

برنامج التربية على السلام المشترك بين الوكالات

المهارات الحياتية الإيجابية

كتيب الدورة التعليمية للمشاركين في ورش العمل المجتمعية

إن الأفكار والمعتقدات الواردة في هذا الكتيب لا تعبر إلا عن المؤلف فلا تعكس بالضرورة وجهة نظر اليونسكو.

تنسيق التحرير: أنطونيا فيرديانى، اليونسكو، UNESCO ED/PEQ/PHR
اليونسكو، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (<http://www.unesco.org>).

الشبكة المشتركة بين الوكالات للتعليم في حالات الطوارئ هي شبكة مفتوحة تضم مجموعة من وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية والجهات المانحة والممارسين والباحثين والأفراد المعنيين، وتسعى إلى التعاون من أجل ضمان حق التعليم في حالات الطوارئ وإعادة الإعمار التي تتبع الأزمات (www.ineesite.org).

طبع في العام 2005 من قبل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
7 Place de Fontenoy
75352 Paris 07 SP – France
ED-2005/WS/51//cld 24855

اليونسكو - الشبكة المشتركة بين الوكالات للتعليم في حالات الطوارئ، تشرين الثاني / نوفمبر
2005

طبع في فرنسا

تمهيد

لقد شهدنا، في السنوات الأخيرة، اندلاع عدد كبير من النزاعات في مختلف أنحاء العالم، ممّا أدى إلى تألم وتشريد ملايين الأطفال والشباب، في ظلّ ظروف غالباً ما تكون مروّعة. أفقر دول العالم هي الأكثر عرضة للتمزّق من جرّاء النزاعات الداخلية. تواجه دول عديدة مشكلة الفقر المدقع الذي يؤدي بدوره إلى تفاقم الانقسام الداخلي وتعزيز احتمال وقوع أعمال العنف. وهناك البلدان الفقيرة الأخرى التي تعاني من عدم الاستقرار نتيجة للنزاعات الدائرة في الدول المجاورة لها.

يقدم البرنامج الذي تمّ تطويره في هذه المراجع المهارات الحياتية المرتبطة بالتربية على السلام والحدّ والوقاية من العنف، وهي موجّهة إلى الأطفال والشباب ومجتمع اللاجئين والعائدين. ستمكّن هذه المهارات الحياتية المشاركين من مواجهة هذا النوع من المشاكل، بما في ذلك مشاكل التحرش والاستغلال الجنسي والحصول على التعليم (خاصة للفتيات) التي تشرذم المجتمع، بالإضافة إلى الرعاية المجتمعية والمهارات الخاصة بالحياة البناءة واللاعنفية.

لقد تعاونت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين من أجل تدعيم هذه المهارات البناءة والإيجابية من خلال "برنامج الدعم الفني المشترك بين الوكالات للتربية على السلام". إلا أن هذه المبادرة لم تكن لتتحقق من دون دعم وزارة الشؤون الخارجية النرويجية، عبر قسم الشؤون الإنسانية في دائرة الشؤون العالمية، من خلال برنامج الأموال الانتمانية التابع لمنظمة اليونسكو والذي أمن جزءاً من تمويل البرنامج من شهر كانون الثاني/يناير 2004 حتى شهر حزيران/يونيو 2005. لقد أطلقت المفوضية هذا المشروع ودعمته منذ بداياته في العام 1997، كما أنها قد ساهمت فيه مالياً بسخاء، وبتنفيذه في الميدان بالاشتراك مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

تلتزم اليونسكو في نطاق ولايتها بالتربية على السلام وحقوق الإنسان والحوار بين مختلف الثقافات والحضارات. يتضمّن إطار عمل داكار "العلم للجميع" هذه المبادئ، كما أنه يركّز على الحاجة إلى تحسين كافة جوانب التعليم الفعّال. في هذا الإطار، فقد ركّزت اليونسكو جهوداً خاصة في مجال تدريب المعلمين، مع التشديد على البلدان الإفريقية: فذلك يتلاءم أيضاً مع استراتيجية النروج الخاصة بالتعاون المتعدد الأطراف والثنائي، والتي تقضي باستخدام الأموال بشكل فعال من أجل تفعيل وتعزيز التغيّرات الملموسة في الدول النامية.

يستند هذا البرنامج إلى أسس متينة، وهي برنامج التربية على السلام الذي طوره مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين منذ العام 1997، والذي تمّ اعتماده لاحقاً من قبل الشبكة المشتركة بين الوكالات للتعليم في حالات الطوارئ. خضع البرنامج للمراجعة والتحديث استناداً إلى ملاحظات اللاجئين والمجتمعات المضيفة. كما أنه قد أدرج دروساً مستخلصة من التقييم الخارجي الذي تناول برنامج المفوضية في العام 2002 للاستجابة بشكل أكبر إلى الحاجات التي عبّر عنها الأشخاص، وذلك في حالات الطوارئ والإنماء على حد سواء. لا شك أن هذا البرنامج سيفيد كلاً من واضعي الخطط التربوية والمعلمين ومجتمعات اللاجئين والعائدين وموظفي شركاء الأمم المتحدة والسلطات الحكومية في جهودها لبناء السلام، خاصة إذا ما خضعوا للتدريب على استخدامه.

لقد استفاد هذا المشروع من إسهامات العديد من الطلاب وأعضاء المجتمعات المحلية والمعلمين والمدرّبين، بالإضافة إلى موظفي الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية، الذين لا يسعنا ذكرهم

كلهم هنا. غير أننا نعرب عن تقديرينا الخاص لبعض الزملاء في منظمة اليونسكو، خاصة في قسم تعزيز التعليم الجيد، وفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، خاصة في قسم دعم العمليات، وفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في جنيف. كما لا بدّ من الإعراب عن شكرنا للمستشارة الفنية الأولى، بامبلا باكستر، على الجهود والطاقت التي كرّستها لهذا المشروع. ونشكر أيضاً دعم كلّ من مارغريت سينكلير، التي كانت وراء إطلاق هذا البرنامج، وأنا أوبورا، على تقييمها الذي بيّن الأثر الإيجابي للمشروع والدروس القيّمة المستخلصة، وجيسيكا وكر-كيليهير، جين أندرسون وكارن روس، اللواتي تولّين مهمّة تحديث القسم الأول من مكوّن التعليم الرسمي.

على أمل أن تتضاعف قيمة كافة هذه الجهود والإسهامات إلى حدّ تصبح فيه مهارات بناء السلام المدرجة ضمن هذا البرنامج مكوّناً معيارياً في حالات الطوارئ والأزمات، وأداة للحيلولة دون نشوب النزاعات وإعادة الإعمار.

ماريون كامارا	ماري جوي بيغوتزي
مديرة	مديرة
قسم دعم العمليات	قسم تعزيز التعليم الجيد
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	اليونسكو

مقدمة

هذا الكتيب هو واحد من مكونات برنامج التربية على السلام المشترك بين الوكالات. لقد صمّم هذا البرنامج من أجل المديرين التربويين في الوزارات المعنية بالتعليم الرسمي وغير الرسمي والوكالات المسؤولة عن تنفيذ الأنشطة التربوية والتعليمية بالنيابة عن الحكومة.

ترتكز الهيكلية التنفيذية على الخبرة المكتسبة على مرّ الأعوام الثمانية التي طُبّق خلالها البرنامج، أي من العام 1998 حتى العام 2005. لقد خضع البرنامج للتقييم من قبل خبراء خارجيين؛ فالمواد الجديدة المنقّحة (2005) تأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التي تمّ تقديمها خلال عملية التقييم والملاحظات التي أبدتها الأخصائيون الذين طبّقوا البرنامج فعلياً.

لقد اقتصر هذا البرنامج في بداياته على مجتمعات اللاجئين. لكن مع إعادة توطين العديد من اللاجئين، اتّسع نطاق البرنامج ليشمل اللاجئين والعائدين. ومع الشراكة التي قامت بين اليونسكو ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ضمن إطار "برنامج الدعم الفني المشترك بين الوكالات للتربية على السلام" الممولّ من قبل وزارة الشؤون الخارجية النرويجية في العام 2004 – 2005، تمّ توسيع البرنامج وتطويره ليتمكّن من تلبية الاحتياجات في حالات الطوارئ وإعادة الإعمار، وأحياناً حتّى في حالات التنمية. يُنفذ البرنامج حالياً في أحد عشر بلداً إفريقيّاً¹، كما أنّه قد أدمج في برامج تكميلية في كلّ من سريلانكا، كوسوفو وباكستان.

نورد أدناه جدولاً بلائحة المواد والمراجع التي تشكّل مكونات برنامج التربية على السلام، وأوجه استخدامها. لمزيد من المعلومات، يُرجى مراجعة كتيب "لمحة عامة عن البرنامج".

¹ بحسب الترتيب الزمني للتنفيذ: كينيا (1998)، أوغندا (1999)، ليبيريا (1999)، غينيا (2000)، سيراليون (2000)، جمهورية الكونغو الديمقراطية (2000)، إثيوبيا (2000)، إرتريا (2001)، ساحل العاج (2001) – إلا أنّه غير مطبّق حالياً، الصومال (2004)، جنوب السودان (2004)، غانا (2004)

المواد والمراجع²

وصف لمكونات برنامج التربية على السلام والهيكلية التنفيذية للبرنامج.	لمحة عامة عن البرنامج
إنه مرجع المعلم الرئيسي. يتضمّن مقرراً تعليمياً مفصلاً لكلّ درس من منهج التعليم الرسمي. وهو منظم وفقاً لنموّ الأطفال المعرفي والعاطفي. يجب تزويد كلّ معلم مشارك في البرنامج بنسخته الخاصة.	<u>مجموعة المعلم</u> دليل المعلم
إنها موارد تعليمية (وليس وسائل تعليمية أو سبل إيضاح).	رسوم وخرائط
أكثر من ثلاثين قصةً وأغنية؛ مع إشارة إليها كلّها في كتاب المعلم. تعكس كلّ قصةً وجهاً خاصاً من التربية على السلام أو تلبية حاجة مجتمعية معينة (على سبيل المثال، فيروس وعدوى الإيدز، المساواة بين الجنسين، وصول الفتيات إلى التعليم المدرسي).	كتاب القصص
أمثال شعبية محلية، تُستخدم بشكل خاص خلال الدروس التحليلية في المرحلة الابتدائية الوسطى.	بطاقات الأمثال
إنه الدليل الخاص بالمدرّبين الذي ينفذون البرنامج المجتمعي. يجدر بكلّ مدرّب مشارك في البرنامج الحصول على نسخته الخاصة.	<u>البرنامج المجتمعي</u> (لل كبار) دليل المدرّب لورش العمل المجتمعية
إنه كتيّب يتضمّن المفاهيم الرئيسية التي يتمّ تناولها في الدورة التعليمية المجتمعية.	كتيب الدورة التعليمية المجتمعية
تعرف هذه الأجزاء المعلمين على سيكولوجية الدورة التعليمية، والنظرية التي يقوم عليها المقرّر التعليمي، والمقاربة المبنية على أساس الحقوق، وخصائص تعليم برنامج التربية على السلام.	<u>كتيبات تدريبيّة</u> دليل تدريب المعلمين المستوى الأول، المستوى الثاني، المستوى الثالث
يتضمّن أيضاً ثلاثة أجزاء، ويعرف المدرّبين على مبادئ تعليم الكبار، والمقاربة المبنية على أساس الحقوق، وسيكولوجية التعلّم وخصائص الدورة التعليمية.	دليل تدريب المدرّبين المستوى الأول، المستوى الثاني، المستوى الثالث
إنها ملخص للنقاط الرئيسية التي تمّ تناولها خلال الدورات التدريبية واستخدمت كمراجع.	معلومات أساسية للمعلمين والمدرّبين
إنه كتيّب صغير يحتوي على بعض الإرشادات التدريبية من أجل تزويد المدرّبين بالمهارات الأساسية وحثّهم على اعتماد المنهجية التفاعلية.	دليل تدريب المدرّبين

² تدلّ العناوين المكتوبة بأحرف نافرة ومسطرة على أقسام منفصلة من البرنامج. أما العناوين بالأحرف النافرة، فتدلّ على كتب مختلفة ومنفصلة.

يهدف هذا الكتيب إلى مساعدتك على تذكر القضايا الأساسية التي تضمّنتها ورشة العمل المجتمعية للتربية على السلام. لقد شاركت في ورشة العمل هذه وعالجت المواضيع كلها وأنجزت الأنشطة (مع العلم أن النتائج قد تختلف بشكل طفيف بين ورشة عمل وأخرى). ليس من شأن هذا الكتيب أن يحلّ محلّ ملاحظتك الخاصة، بل هو ملحق لملاحظاتك السابقة. في البداية ناقشنا ماهية السلام والنزاع بالإضافة إلى أسباب النزاع. ثمّ تمعّنّا في ما يمكن القيام به لإزالة أسباب النزاع.

نتناول هذه الدورة التعليمية قيمنا ومهاراتنا ومواقفنا الخاصة، وكيفية انعكاسها على تصرفاتنا.

سنبحث بعدها في علاقاتنا مع الآخرين ونحدّد المهارات التي قد تجعل منّا صانعي سلام. لا شك أن العديد منها صفات ومهارات تتمتع بها أنت أصلاً. يتناول هذا الجزء من الدورة التعليمية بشكل أساسي كيفية تفاعلنا مع بعضنا البعض والسبيل إلى القيام بذلك بصورة إيجابية.

لا شك أنك ستحمل معك أساليبك التقليدية. ستساعدك هذه الدورة على فهم هذه الأساليب التقليدية وتطبيقها بصورة أكثر فعالية. كما أنها ستزوّدك بمهارات إضافية ومقاربات مختلفة لتعزيز طرقك التقليدية. إذ أن البالغين يتعلّمون من بعضهم البعض، وعملية التعليم باتجاهين هي جزء هام جداً من ورشة العمل هذه.

ملاحظة: في ما يلي مجرد أمثلة عمّا يحدث في ورشة العمل. فقد لا تكون هذه النقاشات قد تمّت بالضرورة ضمن مجموعتك.

ما هو السلام؟

قبل البدء بالتفكير في كيفية تحقيق السلام، من المفيد أن نفهم أولاً أن معنى السلام قد يختلف بين شخص وآخر. ما هو السلام برأيك؟ في ما يلي ما قاله مشاركون آخرون في ورش العمل التي شاركوا فيها. من المحتمل أن تتطابق أقوالهم مع أمور قلتها في ورشة العمل الخاصة بك.

الازدهار والإنتاجية إنعدام المشاكل ما بين الأشخاص الوحدة المحبة الصحة الجيدة، والرفاهية	أساس الحياة حلّ النزاعات وحلّ المشاكل إنعدام الحرب الحكومة الجيدة السعادة الثقة الهدوء
--	--

يواجه الناس في مختلف أنحاء العالم صعوبة في تحديد معنى السلام، ذلك لأننا أكثر تناغماً مع ما ليس سلاماً.

نحن نستخدم عبارة (أريد بعض السلام) ونقصد بها (إبق هادئاً). كما نقصد بـ"اتفاقية السلام" أننا سنوقف القتال. عندما نحاول تحديد مفهوم السلام، نحصل على عدد كبير من المعاني، بدءاً من هدوء الأطفال وصولاً إلى عدم تحارب البلدان.

من الواضح أن هذه الأفكار تشير إلى السلام على مختلف أصعدة المجتمع، بدءاً من الصعيدين الحكومي والدولي وصولاً إلى العلاقات المجتمعية والشخصية. يشير البعض إلى السلام "الداخلي"، فيما يشير آخرون إلى السلام "الخارجي".

للتقاش ضمن مجموعة

لقد طُرحت بعض الأسئلة انطلاقاً من مفاهيم السلام المذكورة أعلاه.

- كيف نفقد السلام؟
- ما هو تأثير انعدام السلام على الآخرين؟
- ما هو تأثير الحفاظ على السلام على الآخرين؟
- كيف تتم ترجمة الازدهار بالسلام؟

غالباً ما لا ندرك كيف أن أفعالنا قد تؤدي إلى انعدام السلام. ورغم إحساسنا أننا غير قادرين على تغيير أفعال الآخرين، غير أن العوامل الداخلية المذكورة أعلاه، كالسعادة والثقة والازدهار، قد تشكل بدايات للسلام. وإن استخدمناها بحكمة، فقد تكبر فرص السلام.

ما هو النزاع؟

ما هي أسباب النزاع؟

الغضب العصبية القبلية/العشائرية إحتقار الآخرين التمييز الفقر الديكتاتورية القمع الفساد	إنعدام التفاهم إنعدام الاحترام إنعدام الثقة غياب الحكومة الغرور الغيرة
---	---

معظم أسباب النزاع هذه شخصية وهي تنتج عن العجرفة والسلبية والطمع.

النزاع
الداخلي
الخارجي

الطمع
العجرفة
الغيرة
الحكومة السيئة
الفساد
القمع

يبدأ الطمع من الداخل ويصبح خارجياً إن سمحنا له بذلك. وهو يؤدي إلى بعض التصرفات كالسرقة والفساد والخداع. كما تؤدي العجرفة إلى تصرفات هدامة إن سمحنا لها بالتجسد خارجاً. أما في الجزء الثاني من ورشة العمل، فسنتناول حلّ النزاعات وإدارتها، بالإضافة إلى أهمية مواردنا الداخلية في تحديد علاقاتنا مع الآخرين.

حلّ: Resolution
إدارة: Management
النزاعات: Conflict
الداخلية: Internal
الخارجية: External

يسهل الانتقال من الداخل إلى الخارج، والعديد ممّا يقوم بذلك طوال الوقت. لكن، ما إن يتجسّد النزاع خارجاً، لا نعود قادرين إلا على إدارته، من دون حلّه بشكل حقيقي. إن الانتقال من الإدارة إلى الحلّ هو عمل صانع السلام. كما أنّ منع النزاع من التجسّد خارجاً هو تعبير حقيقي عن نموّ البالغ.

عندما كنت طفلاً، اعتقدت أنني قادر على تغيير العالم.
عندما أصبحت شاباً، اعتقدت أنني قادر على تغيير بلدي.
عندما تزوجت، اعتقدت أنني قادر على تغيير عائلتي.
الآن، وأنا على فراش الموت، أدرك أنّ جلّ ما يمكنني تغييره هو نفسي؛ فربّما من خلال تغيير نفسي، أصبح قادراً على تغيير عائلتي، ثمّ بلدي، وأخيراً العالم بأسره.

كلام منقوش على قبر من القرن الثاني عشر

تهدف ورشة العمل الخاصة بالتربية على السلام إلى تبيان أنّ السلام لا يُعطى، بل هو واجب على كلّ شخص ممّا.

إدارة النزاعات

تختلف إدارة النزاعات عن التربية على السلام. فالسلام هو الحوّل دون المشاكل، فيما تقضي إدارة النزاعات بالسيطرة على النزاع إثر حدوثه. وإن تمعّنا بسلسلة إدارة النزاعات، نجد أنّ الدورة التعليميّة للتربية على السلام تركّز على المهارات والمواقف والتصرّفات التي تدير النزاعات بصورة إيجابيّة. نتيجة لذلك، وجب التركيز على الجهة اليسار من السلسلة.

سلسلة إدارة النزاعات

القوّة-----القضاء-----التحكيم-----المفاوضات-----الوساطة-----[الحلّ]-----
-التحوّل]

المصالحة

تعالج هذه السلسلة أساليب متعدّدة من "إدارة" النزاعات. في الطرف الأيمن، يكمن التفاعل الأقلّ إيجابيّة بين مجموعتين أو شخصين. قد تكون القوّة جسديّة (كشخص كبير يضرب شخصاً أصغر وأضعف منه) أو معنويّة (كربّ عمل يسيء معاملة أحد موظفيه). غالباً ما يحصل الطرف الأقوى على كافة الحقوق، في حين يُنظر إلى الطرف الأضعف ككائن بلا حقوق. القضاء هو النظام القانوني في المجتمع؛ لكن في هذه الحالة يفقد الطرفان السلطة لصالح فريق ثالث (النظام القانوني). كما أنّ القضاء يفترض في الأساس وجود طرف رابح وآخر خاسر. أمّا التحكيم، فهو يفسح المجال أمام الفريقين للمزيد من المشاركة في اختيارهما مدى التقيد بالحكم أو رفضه. يبدأ التفاعل الحقيقي بين الفريقين (الذي يتطلّب مهارات التربية على السلام) مع المفاوضات. ورغم أنّ المفاوضات تقتصر على الفريقين المعيّنين، فهي قد تتسم بعناصر "سلطة" ذاتيّة إن استعمل الأشخاص سلطتهم الذاتيّة أو اعتوّد أنّهم يستعملونها. كما يتطلّب الأمر مهارة لا يستهان بها لترسيخ الثقة وفتح باب التواصل للتفاوض كأشخاص متساوين. أمّا الوساطة والحلّ والتحوّل، فهي أساليب فاعلة في إدارة النزاعات. ممّا يعني أنّ الأشخاص

يحاولون حلّ سبب النزاع الفعليّ، سواء بطلب مساعدة فريق آخر (الوساطة) أم بحلّ النزاع باستخدام أنواع المهارات التي تعلّمتها خلال ورشة العمل هذه. قبل أن يحدث التحوّل (أي عندما يتحسنّ الوضع بين الفريقين عمّا كان عليه قبل النزاع)، تبرز الحاجة إلى المصالحة. لقد تمّت معالجة آليّة المصالحة في نهاية الدورة التعليميّة.

اقرأ هذه القصّة لتتعرّف على أنواع مختلفة من سبل إدارة النزاعات.
إنّ شرح هذه الأنواع وارد في الملحق.

كانت امرأتان تحضران الماء من نقطة التزويد بالماء. فتطوّرت عراك بينهما حول من أتى أولاً. تدخل الحارس لفصلهما وصادر دلو كلّ منهما. [القوّة] عادت المرأتان إلى المنزل غاضبتين جداً. ثمّ قرّرت إحداهما مقاضاة الأخرى. اعتُبرت إحداهما مذنبية وتمّ تغريمها. لكن حتّى بعد دفع الغرامة، بقيت كلّ منهما تشعر بالغضب الشديد حيال الأخرى. [القضاء] بعد أن غادرتا المحكمة، لاحظت امرأة مسنّة استياءهما. وافقت المرأتان على التحدّث إلى السيّد المسنّة، فأصغت هذه الأخيرة لرواية كلّ منهما وحلّت المشكلة على الطريقة التقليديّة. [التحكيم] رغم ذلك، بقيت المرأتان تشعران بالامتعاض، وأدركت إحداهما أنّ ذلك من شأنه إفساد العلاقات في القرية. لذا قرّرت التحدّث إلى الأخرى. وأثناء ذلك، حاولت كلّ منهما تبرير أفعالها، لكنهما بدأتا تصغيان لبعضهما البعض وقرّرتا نسيان الأمر. [المفاوضات] لكنّ شعور الامتعاض لم يفارق إحدى المرأتين (تلك التي أُجبرت على دفع الغرامة)، فقصدت امرأة حكيمة في المجتمع وافقت على مساعدتهما. استمعت المرأة الحكيمة إلى رواية كلّ منهما وأقنعت الاثنتين بأنّهما مذنبتان وبأنّهما تكتّان الضغينة لبعضهما البعض بسبب خلاف سابق. [الوساطة] بعد الإشراف على النقاش ومساعدتهما على الإقرار بذنبيهما، اعتذرت كلّ واحدة للأخرى وسامحتا بعضهما البعض. [الحلّ] وكتعبير عن هذه المسامحة المتبادلة، قرّرتا إنشاء حديقة معاً وزرع الخضار لبيعها في السوق. [المصالحة] تمكّنتا من جني المال لعائلتيهما ومن إرسال أبنائهما إلى المدرسة. [التحوّل]

نقاط للمناقشة من ورشة العمل

- القوّة والقضاء والتحكيم هي بشكل عام أساليب إرتكاسيّة، يربح فيها طرف ويخسر آخر. وفي مثل هذه المقاربات، يربح عادة الطرف الغنيّ أو الأقوى.
- قد تكون المفاوضات والوساطة والمصالحة والتحوّل أساليب استباقية يربح فيها الطرفان إن كانت لديهما مهارات جيّدة (تمّت مناقشة هذا الأمر في الدورة التعليميّة) وإن تصرّفا بحسن نيّة.
- يمكن اللجوء إلى حلّ المشاكل لتجنّب تحوّل مشكلة ما إلى نزاع.
- نحن نعمل، كصانعي سلام، عند الطرف الاستباقي من السلسلة، إذ لا يمكن الهروب دائماً. فلتحقيق سلام حقيقيّ ودائم، يجدر بالناس البقاء ومحاولة تحويل النزاع.

مَنْ أنت؟

تقضي الخطوة الأولى في مسيرة تعلّم كيفية التحوّل إلى صانعي سلام بمعرفة أنفسنا بشكل جيّد. غير أنّه من المجدي أيضاً أن ندرك أنّ الآخرين، كأفراد، يتمتّعون بالحقوق عينها التي نتمتّع بها.

مثال على نقاش من ورشة العمل

من نكون سؤال قد يتضمن عناصر عديدة لا يمكننا التحكم بها. هل نملك الخيار في تحديد الأمور التالية؟

- رجل أو امرأة
- السن
- الوضع العائلي
- لون البشرة
- الزواج أم عدمه
- عدد الأبناء
- كون الأبناء ذكوراً أو إناثاً
- ما مدى التحصيل العلمي (أحياناً تحدّد الظروف هذا الخيار)
- أن يكون المرء جَدّاً
- عدد الأحفاد

هذه هي أبرز العوامل التي يتمّ تصنيفنا وفقاً لها والتي تمنحنا (أو تسلبنا) وضعاً معيناً. فإذا شكّلنا جزءاً من هذه المجموعات، يتمّ الحكم علينا كما قد يُمارس التمييز ضدّنا أحياناً، على الرغم من أنه لا يسعنا اختيار هذه العوامل.

الإدماج / الإقصاء

يشكّل الأشخاص مجموعات في كلّ مكان (فهذا جزء من الحياة الاجتماعية). قد يتمّ تشكيل المجموعات على أساس الجنسيّة أو القبيلة أو الجنس أو اللون أو الوضع المادي أو ببساطة وفقاً لأنواع الرياضة والهوايات التي يفضلها الشخص.

يقع النزاع عندما تقصي مجموعة معيّنة الأشخاص الذين لا ينتمون إليها أو تصنّف مجموعة أخرى بأنّها "سيئة".

يتمّ أحياناً التلاعب بالمجموعات لكي تتلائم مع أهداف الفرد.

بعض الأمثلة

في إيرلندا، ثمة نزاع قائم بين مجموعتين مسيحيّتين منذ عقود. يقال إنّ السبب هو الدين. وقد عمدت هاتان المجموعتان إلى ارتداء لونين مختلفين، البرتقالي للإنجيليين والأخضر للكاثوليك، لكي يتمّ التعرّف إلى أعضاء كلّ مجموعة. لكن إذا ما تمعّنّا في أسباب النزاع، ندرك أنّ الطمع والغيرة والسلطة والمصلحة الذاتية والأرض والثروة الاقتصادية هي أساس النزاع في إيرلندا، وهي لا تمتّ إلى الدين بصلة.

تشير أمثلة تاريخية عديدة إلى أنّ الطمع في السلطة أو المال والغيرة هي أسباب النزاع الرئيسية في العالم. وهي غالباً ما تؤدّي إلى الفساد.

ما إن يتمّ إقصاء شخص من مجموعة ما، ما الذي يحصل؟ تتشكّل مجموعة أخرى. فالتجمّع تصرف بشريّ طبيعيّ. غير أنّه يصبح مشكلة في حال وجود الانحياز و/أو التمييز و/أو التهميش.

في حال تربّى المرء على التمييز، فلا بدّ من الكثير من الحكمة والصدق والشجاعة لتقييم أنفسنا والاعتراف بأننا "نمارس التمييز ضدّ مجموعة معينة".

غير أنّ الإدماج والإقصاء ليسا المشكلتين الوحيدتين. فالمشكلة الحقيقية تقع عندما تمارس إحدى المجموعات ظلماً اجتماعياً ضدّ مجموعة أخرى أو عندما تتبجج هذه المجموعة بأنّها أفضل من سواها. لتخطّي ذلك، لا بدّ من اعتماد أسلوب تفكير مختلف. فكلّنا نعيش على كوكب صغير؛ وإن لم نتعاون مع بعضنا البعض، لن يبقى أحد منّا على قيد الحياة.

هذا هو جوهر التربية على السلام.

الثقة، الإنحياز، والتمييز

تصبح الحياة أكثر صعوبة بسبب النزاعات الشخصية والثقافية على حدّ سواء. تساهم الثقة في تسهيل التعاون. كما تنمو الثقة تدريجياً من خلال الخبرة ومعرفة الشخص الذي تمنحه ثقته.

مثال على نقاش من ورشة العمل

ما الذي يحطّم الثقة بين الأشخاص؟

السبب	النتيجة
الظلم	خيبة الأمل
الخيانة	الانتقام
الخداع	التمييز

فقدان الثقة

قد تحصل هذه الأمور مع الغرباء فتؤدّي إلى انعدام الثقة. لكن عند فقدان الثقة، لا بدّ من إعادة بنائها. إنه أمر في غاية الصعوبة.

تختلف الثقة وفقاً للمناسبات. فنحن لا نثق بكافة الأشخاص في مختلف الأوقات. فالثقة تُبنى شيئاً فشيئاً مع مرور الزمن. وكلما كبرت المسألة، قلَّ عدد الأشخاص الذين نثق بهم.

يُظهر الرسم البياني دوائر الثقة. وقد تناقش المشاركون بشأن دوائر الثقة التي يوجد الشخص فيها وكيفية انتقال الغريب باتجاه الوسط.

ثم دار نقاش حول ميل الشخص "الذي يثق" بشخص آخر إلى دفع هذا الأخير خارج الدوائر الداخلية إذا ما حطّم الثقة (خاصة إذا كان هذا الأخير موجوداً ضمن الدوائر الداخلية)، فتتعدّم الثقة نهائياً. يتطلّب الأمر توأصلاً صريحاً وصادقاً، بالإضافة إلى مهارات حلّ المشاكل والمصالحة لإعادة بناء أية ثقة بعد انعدامها.

مثال على نقاش من ورشة العمل

إنّ المشاكل تستفحل وتكبر. تكون المشكلة صغيرة في الأصل؛ لكن ما إن تظهر سلسلة اللوم/ الإتهام/ اللوم، حتّى تتزايد حدّة المشكلة. فاللوم يجعل المشكلة شخصيّة. لا بدّ إذن من فصل الشخص عن المشكلة.

عندما نفقد الثقة بشخص ما (أو بأشخاص من مجموعة معيّنة)، غالباً ما يستفحل هذا الشعور ليطال مجمل أعضاء هذه المجموعة.

هل من العدل أن نفقد الثقة بالناس جميعهم بسبب مشكلة مع شخص أو اثنين؟ نحن نطلق الأحكام بحقّ شخص ما ثمّ نعمّمها لتطال الآخرين. هكذا ينشأ التتميط. الانحياز موقف ماكر. فقد يبدو واقعاً لكنّه في الحقيقة رأي يتركز على أفضليّة نعطيها لشخص أو لمجموعة أو لفكرة على حساب أخرى. وإن أدّى بنا انحيازنا إلى إطلاق أحكام جائرة تركز على النوع الاجتماعي أو العنصرية، فهذا ما يُعرف بالتمييز.

مثال على نقاش من ورشة العمل

إلّق نظرة على التمارين حول الانحياز التي تمّ إنجازها خلال ورشة العمل. يحصل الانحياز إمّا عندما يقول شخص الحقيقة، لكن ليس كلّ الحقيقة (مثلاً، مع التغاضي عن بعض المعلومات)، أو عند استخدام ألفاظ مشحونة بالقيم. وهي تكون ذات معنى أقوى ممّا يبدو في الظاهر.

المُدركات الحسيّة والتعاطف

ترتكز المدركات الحسيّة على خبراتنا المتعدّدة. وفي تمرين "ماذا ترى؟" حيث عُرضت عليك صور مختلفة، من الضروري ألا تنسى أنّ آية إجابة أعطيتها تُعتبر صحيحة بالنسبة إليك. فهي تدلّ على فهمك للأمور. غير أنّ ذلك لا يعني بالضرورة أنّها صحيحة – أي أنّها من المدركات الحسيّة. لا تنس أنّ هذه البطاقات صُمّمت لكي يتسنى لك رؤية أكثر من صورة واحدة.

تهدف التمارين في ورشة العمل إلى تبيان اختلاف نظرنا إلى الأمور. فغالباً ما لا نرى سوى ما نرغب في رؤيته أو ما تعلّمنا رؤيته، وليس الصورة بكاملها. نحن نرى الأمور بطرق معيّنة وفقاً لأسلوب التفكير الذي اعتدنا عليه. يساعدنا هذا التمرين على معرفة طريقة نظرنا للعالم.

قد تكون المدركات الحسيّة صحيحة أحياناً، لكن ليس دائماً. فهي قد تكون صحيحة جزئياً أو غير صحيحة على الإطلاق. كما قد تعكس المدركات الحسيّة ما نعتقده صحيحاً. إن جملة "الكلّ يعلم أنّ ذلك صحيح" هي مجرد رأي. فما أدرانا بما يعتقدّه الجميع؟

نشاط ضمن ورشة العمل: آية امرأة تبدو أفضل من سواها؟

في إحدى ورش العمل حيث غالبية المشاركين كانوا من المسلمين، وقفت امرأتان أمام المجموعة، واحدة باللباس الإسلامي التقليدي والأخرى بلباس أوروبي الطراز. ثمّ سئل كلّ من في المجموعة أيّتهما تبدو أفضل. إرتأت المجموعة بصورة عامة أنّ المرأة باللباس الإسلامي بدت أفضل من الأخرى. ذلك لأنّ الأمور التي نقدّرها لدى الآخرين، والتي تبدو مألوفة بالنسبة إلينا، تحدّد مدركاتنا الحسيّة.

تعتمد هذه المدركات الحسيّة على الثقافة والدين والبيئة. إنطلاقاً من وجهة النظر هذه، فقد بدت المرأة باللباس الإسلامي أفضل من الأخرى بالنسبة إلى مجموعة من المسلمين لأنّ مظهرها يليق بثقافتهم.

لا بدّ لنا، كصانعي سلام، من الحرص على عدم المجاهرة بمدركاتنا الحسيّة كأنها حقائق مطلقة. فمن الضروري إبقاء عقولنا وقلوبنا مفتوحة، والتمييز بين "المدرّك الحسيّ" و"الحقيقة". يجدر بنا مراجعة أنفسنا والتساؤل على الدوام "هل هذه هي الحقيقة؟" فالأحكام التي نخرج بها من خلال المراقبة هي في الواقع مجرد مدركات حسيّة.

التعاطف هو عندما تتمكّن من وضع نفسك مكان الآخرين. متى استطعت حقاً فعل ذلك، قد تفهم لماذا يتصرّف الناس على نحو معيّن وما الذي يحثّهم على ذلك. من شأن ذلك تسهيل التواصل معهم والمساعدة على حلّ المشاكل. غير أنّ ذلك لا يعني أنّك ملزم بتبني آرائهم، لكنّ رؤية الأمور من وجهة نظرهم تساعدك على إيجاد حلول مقبولة بالنسبة إلى الجميع.

الانفعالات

من شأن طريقة التعبير عن انفعالاتنا أن تجعلنا منفتحين أو مغلقين حيال أيّ تواصل حقيقي مع الآخرين. قد تكون الانفعالات إمّا إيجابية (الفرح، الأمل، السعادة) أو سلبية (الغضب، الخوف، الإحباط، الحزن). كما قد تؤدّي إلى التعميمات، والانحياز، والتنميط، ومن ثمّ إلى التمييز.

أمثلة على لعب الأدوار ضمن ورشة العمل

المثل رقم 1

الزوج، الزوجة، الإبن، والإبن

الزوج والإبن يعودان إلى المنزل في ساعة متأخرة. يصل الزوج ويقرع الباب، لكن زوجته لا تدعه يدخل في البداية. فهي تخاف من اللصوص. تدخله أخيراً فيقع جدال بينهما. ثم يصل الإبن لكن أحداً لا يلاحظ ذلك.

الخلاصة

الزوجة قلقة على زوجها، وخائفة من أن يكون لصّ يقف خلف الباب. عندما تدرك أن زوجها عاد إلى المنزل، تشعر بالغيرة ثم بالغضب.

الزوج سعيد بالعودة إلى المنزل، ثم ينزعج من عدم السماح له بالدخول. فيرتا في أمر زوجته، متسائلاً عنّ قد يكون في المنزل سواه. ثم يشعر بالغضب لسوء معاملتها له.

الإبنة قلقة بشأن والدها وأخيها. وهي تشعر بالارتياح لعودتهما إلى المنزل، لكنها حزينة بسبب جدال والديها.

الإبن خائف من العقاب، لكنه سعيد بعودته إلى المنزل.

المثل رقم 2

والدان مع إبنيهما

إبن يعمل بجهد، وهو المفضل لدى والده. والإبن الآخر يعمل جاهداً بدوره، لكنه أقلّ ذكاءً من أخيه، الإبن رقم 1. الأب ينتقد دائماً الإبن رقم 2 ويحضر الهدايا للإبن رقم 1. الأم تعبّر عن رأيها حيال هذا الأمر، لكن الأب يتجاهلها.

الخلاصة

الأم قلقة لأنّ الأب لا يعامل ابنيه بالتساوي.

الإبن رقم 2 يشعر بالاستياء بسبب إقصائه.

الإبن رقم 1 سعيد ومرتاح لأنّه يدرك أنّ والده راضٍ عليه.

الإبن رقم 1 قلق أيضاً بشأن أخيه الذي استبعد.

الأب يعتقد أنّه محقّ وأنّه يفعل الصواب بتلقيّن الإبن رقم 2 أنّ التصرف السيّء لا يستحقّ المكافأة.

الإبن رقم 2 يعتقد أنّ والده لا يحبّه ويفضّل أخاه. وهو ممتعض.

الأب عنيد وهو يريد أن يُظهر أنّه أقوى من ابنه.

الأم تخاف من التعبير عن رأيها أمام زوجها. وهي بأمسّ الحاجة إلى الشجاعة لفعل ذلك.

مثال على نقاش من ورشة العمل

قد ننسجم في العلاقات الإنسانية مع بعض الأشخاص دون سواهم. تُظهر هذه الأنشطة مدى سهولة أن يؤدي حادث معين إلى انعدام الثقة والرغبة في الانتقام أو الخوف من المستقبل. قد تكون النتيجة مرضية في المدى المنظور، فتبدو المشكلة وكأنها قد حلت؛ لكن في حال عدم معالجة الانفعالات حينها، قد يؤدي ذلك على المدى الطويل إلى بروز المشكلة من جديد أو حتّى إلى استفحالها.

الإصغاء الناشط

يعتقد كلٌّ منا أنّه يصغي جيداً، غير أننا في الواقع لا نحسن الإصغاء بمعظمنا. لذا فقد نسيء فهم الأمور إن لم نصنع جيداً إلى التفاصيل بكاملها.

نشاط ضمن ورشة العمل

تمّ تعيين ثلاثة متطوعين لهذا النشاط؛ خرج اثنان منهما، وبقي واحد في الداخل يستمع إلى الرواية مع باقي أفراد المجموعة. ثمّ أخبر هذا الشخص الرواية لأحد الشخصين اللذين كانا في الخارج. وبدوره رواها هذا الشخص للمتطوع الأخير. إصغ وانتبه إلى التفاصيل التي تمّ إهمالها أو تغييرها.

للنقاش

كانت رواية الشخص الأخير مختلفة تماماً عن الأصليّة وصعبة الفهم. ما هي المعلومات التي ضاعت أو تغيّرت؟
ما الذي نفعله أثناء الإصغاء؟

- إختصار المعلومات وإهمال التفاصيل
 - إستذكار التفاصيل الصغيرة والتافهة، كأسماء الماركات
 - إختراع سبب ما لتبرير أيّ حدث يصعب تفسيره
 - جعل الرواية منطقيّة رغم غياب المعلومات الأساسيّة
 - إطلاق الافتراضات، إفتراض الأسباب والنتائج
- هذا ما نفعله طوال الوقت. غالباً ما يكون ذلك في اللاوعي، لكننا نحاول دائماً أن نجعل أشياء المعلومات لنصنع منها أخباراً منطقيّة، رغم كونها غير صحيحة.

يتوجّب علينا توخّي الحذر والإصغاء بصورة ناشطة.

مهارات الإصغاء الناشط

- إستوضح بعض الأمور.
- إختصر، لكن لا تهمل التفاصيل.
- إبحث عن المعلومات الأساسيّة؛ مثلاً عندما أقول "وقع حادث سير"، ما الذي ترغب في معرفته؟
- ما هي أهمّ النّقاط؟ (نقاش)
- إطرح بعض الأسئلة؛ إسترجع بعض الأمور؛ راجع المصدر؛ على سبيل المثال، إطرح السؤالين التاليين "هل هذا ما تقصده؟"، "هل أفهم جيداً...؟"

التواصل

نشاط من ورشة العمل: التواصل باتجاه واحد والتواصل باتجاهين

طلب أحد المشاركين من مشارك آخر القيام برسم معين. لم يكن بوسع الأول رؤية ما يفعله الآخر، ولم يكن يحق للمشارك الرسام طرح الأسئلة. كيف بدا الرسم؟

تمّ تكرار التمرين؛ لكن مع إمكانية التناقش بحرية بين المشاركين. فأصبح بمقدور الرسّام طرح الأسئلة. كما أصبح بإمكان "المعلّم" التحدّث إلى "الرسّام".
لاحظ وقت كلّ تمرين على حدّي: المرّة الأولى، أقلّ من دقيقة؛ المرّة الثانية، ثلاث دقائق.

جسد التمرين الأوّل عملية تواصل باتجاه واحد، وهي غالباً ما تتضمن سوء تفاهم وربما بعض التضليل.
أمّا التمرين الثاني، فقد عكس عملية تواصل باتجاهين.

نشاط من ورشة العمل

ما هي حسنات التواصل باتجاه واحد والتواصل باتجاهين وسيئتهما؟

التواصل باتجاه واحد	التواصل باتجاهين
الحسنات سرعة الوقت كميّة كبيرة من المعلومات تُعطى بسرعة	الحسنات تواصل جيّد أسئلة تفاهم ملاحظات وتصحيح ثقة بالنفس (عدم ارتباك)
السيّئات سوء تفاهم عدم ثقة بالنفس غياب الأسئلة غياب التفاهم إرتباك	السيّئات عملية بطيئة تتطلب وقتاً طويلاً

للنقاش

بعض النقاط حول التواصل باتجاه واحد:

- قد يكون هذا التواصل سريعاً وإيجابياً بالنسبة إلى المتكلم، لكنّه سلبيّ بالنسبة إلى المستمع؛ فهو أشبه بمحاضرة.
- الراديو خير مثال على التواصل باتجاه واحد.
- إن كان غرضنا يقتصر على تقديم معلومات بسيطة، يكون التواصل باتجاه واحد مفيداً.
- لا يتيح التواصل باتجاه واحد فرصة الإجابة للمستمع، ممّا قد يخلق لديه شعوراً بالاستياء. فالإنسان الذي لا يعطى فرصة لشرح وجهة نظره قد يشعر بالضغينة.
- يستلزم التواصل باتجاه واحد التكرار؛ لذا، يتمّ عرض نشرات الأخبار كلّ ساعة.

بعض النقاط حول التواصل باتجاهين:

- إن كنتَ تحرص على أن يفهمك الناس، بإمكانك اللجوء إلى التواصل باتجاهين الذي يتيح للمستمع إيراد التعليقات والملاحظات.
- يوطّد هذا النوع من التواصل الثقة والثقة بالنفس إذ أنّ نسبة سوء التفاهم تكون ضئيلة.

التعاون

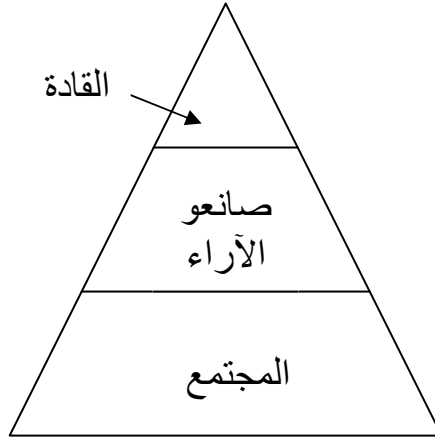
نشاط من ورشة العمل: العقدة البشريّة

تشكّل المجموعة بأسرها حلقة يمسك فيها الجميع أيادي بعضهم البعض. يتمّ تحويل الحلقة إلى عقدة بشريّة مترابطة، من خلال المرور بشكل متعرج عبر أذرع الآخرين والاستدارة، إلخ... من دون إفلات اليدين. ثم يُطلب من أحد المشاركين حلّ المجموعة، مع حسب الوقت اللازم للنجاح في ذلك. يكرّر التمرين مرّة ثانية. ثم يُطلب من المجموعة حلّ نفسها. تستغرق المحاولة الأولى خمس دقائق، فيما تستغرق المحاولة الثانية ثلاثين ثانية.

التعاون ضروريّ إن أردنا أن نكون صانعي سلام؛ فبدونه لا يسعنا القيام بالكثير. تصعب الوساطة في حال انعدام التعاون؛ فيستحيل عندها حلّ المشكلة.

للنقاش: القيادة

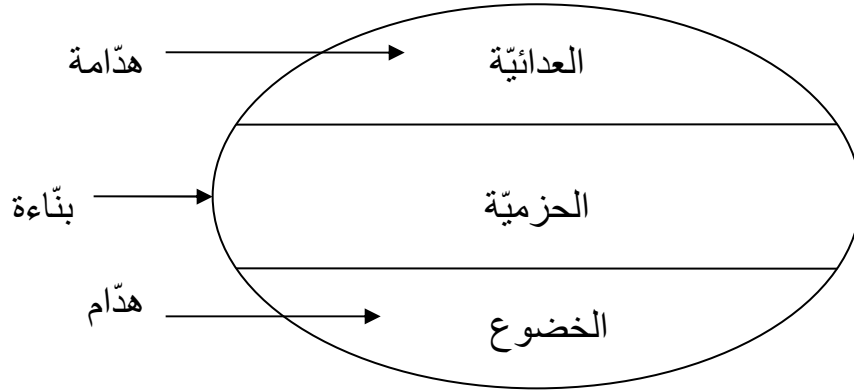
يتناقش القادة في ما بينهم ويبرمون الاتفاقيات. غير أنّ ذلك لا يعني أنّ المجتمع يوافق على ما يتوصّلون إليه أو يعلم حتى بشأن هذه الاتفاقيات. غالباً ما تتمّ حماية القادة من عواقب قراراتهم لكنّ المجتمع هو الذي يعاني. حتّى عندما يرغب أفراد المجتمع في السلام، لا يسعهم دائماً إيبال الرسالة إلى قادتهم. فالإتصال شبه مقطوع بين المجموعتين. أنتم قادة مجتمعكم المحلي. وأنتم على علم بهذه الفجوة. لهذا السبب أنتم هنا.



كلّ اتّفاقيّة سلام لا تأتي سوى من رأس الهرم لا تنجح سوى بعد نقاش طويل الأمد مع المجتمع. فالتعاون والتواصل باتجاهين بين كافّة المجموعات المعنية أمران ضروريان لتحقيق سلام دائم.

الجزميّة

غالباً ما تشكّل الجزميّة الخطّ الوسطي بين العدائيّة والخضوع. غير أنّ هذا الموقع ليس ثابتاً لأنّ الجزميّة قد تتغيّر؛ فقد يكون التصرّف الحازم الملائم أقرب إلى الخضوع أو أقرب إلى العدائيّة، وذلك وفقاً لظروف الأشخاص المعنيّين وخلفيّتهم الثقافيّة ووضعهم أو عمرهم. لذا فمن الملائم أكثر النظر إلى الجزميّة كتصرّف بناء (عقلانيّ أو مفيد)، والنظر إلى العدائيّة والخضوع كتصرّفين هدامين.



نشاط

تمت مناقشة هذه التعبيرات وتصنيفها ضمن مجموعات صغيرة

عدائية	"أخفض صوت الموسيقى!"
ما بين الحزمية والخضوع	"أعلم أنك ستعتقد أنني مجنون، ولكن...."
ما بين الحزمية والخضوع	"أعتقد أنه يجدر بنا المحاولة، لكن هذا رأيي أنا"
حزمية	"أشعر بالإحباط عندما أتحدث إليك من دون أن تصغي إلي"
عدائية	"أعتقد أن كلامك على هذا النحو هو أمر سخيف"
حزمية	"علي التفكير بما قلته قبل أن أتخذ قراراً"
ما بين الحزمية والخضوع	"ليذهب الآخرون إلى الحفلة؛ أما أنا، فسأبقى وأقوم بهذا العمل"
ما بين العدائية والحزمية	"لكنني أريد الذهاب الآن ولا أرى داعياً لكي ننتظر كلنا"
عدائية	"أنت خائف، لكن الجميع يقولون إن كل شيء سيكون على ما يرام؛ كم تبدو سخيفاً"
حزمية	"إن كنت ترى ذلك، فهذا رأيك؛ لكنني لست موافقاً"

للمناقشة

- "أنا أشعر" عبارة تدلّ على مشاعرك الخاصة. لكن لا يجدر بها أن تعكس تلك المشاعر. فعلى سبيل المثال، يجب قول عبارة "أنا أشعر بالغضب" بهدوء وليس بغضب.
- "ما رأيك؟" عبارة تسمح للآخرين بالتعبير عن رأيهم، كما قد تُظهر أحياناً أنك مخطئ بشأن مشاعرهم. من الضروري هنا عدم الاستجابة لغضبهم وافتراساتهم.
- أمّا عبارة "هل يمكنك أن...؟"، فهي تسمح لك بإمعان النظر في عدد من الحلول التي من شأنها حلّ المشكلة.

ردود فعل حازمة ملائمة

ثمة مشكلة بشأن.....	تجريد المشكلة من صفتها الشخصية
أنا أشعر.....	عدم إلقاء اللوم على الشخص الآخر
لأن.....	تعليق مشاعرك
ما رأيك؟	توضيح المشكلة
هل يمكنك أن...؟	تقديم الخيارات

لعب الأدوار

تمّ القيام بأنشطة لعب أدوار ضمن مجموعات صغيرة حاول الممثلون خلالها تجسيد مشاعر العدائية والحزمية والخضوع.

تمحور النقاش ضمن ورشة العمل حول ثلاثة أسئلة:

أيّ سلوك كان هو الفعّال؟

هل جاء السلوك نتيجة لمركز أو وضع أو نوع جنس أو عرق معين؟

ما الأثر الذي تركه ذلك السلوك على الطريقة التي ينظر فيها الناس إلى تصرفات الآخرين؟

ملاحظات بشأن الحزمية

- تعكس الحزمية الاحترام لمشاعر الشخص الآخر ومركزه، إضافة إلى مشاعرك ومركزك.
- إنّ تجريد المشكلة من طابعها الشخصي يعني عدم لوم الآخر أو اتّهامه، بل مناقشة المشكلة من دون انفعال. فعندما يتورّط الناس في مشكلة ما، يكون من السهل جداً الاستسلام للغضب أو الحزن أو الحماسة العاطفية. ممّا قد يؤدي إلى نشوء سلوك هدام، من شأنه زيادة المشاكل في المستقبل.
- قد تكون فعالية سلوك معين قصيرة الأمد أو طويلة الأمد. فالفعالية القصيرة الأمد قد ترضي الانفعالات الآنية، لكنّها على الأرجح لن تحلّ المشاكل. كما قد يؤدي التصرف العدائي إلى نتائج قصيرة الأمد؛ فيدفع بالشخص الآخر إلى الكره ويصبح بالتالي غير متعاون أو ميالاً إلى الانتقام.

حلّ المشاكل

بعض المشاكل لها حلّ واحد.
بعض المشاكل لها حلول متعدّدة.
بعض المشاكل ليس لها حلول (لكنّه نوع نادر جدّاً).
بصفتنا صانعي سلام، يتوجّب علينا تحديد نوع المشكلة التي نتعامل معها. لقد هدفت التمارين إلى مساعدتك على التفكير بشأن ذلك.

مثال على نقاش من ورشة العمل

لقد تمّ حلّ المشاكل الأولى من خلال طريقة "المحاولة والخطأ". أي يجب علينا تقبّل فكرة محاولة بعض الأمور والإخفاق فيها. قد يصعب عليك ذلك إذا كنت تخشى ارتكاب الأخطاء. عند مواجهة أية مشكلة حقيقية، يجدر بنا التفكير في شئى العواقب التي قد تنتج عن أيّ سلوك نقوم به بحيث تتمّ عملية "المحاولة والخطأ" في أذهاننا. لكننا لسوء الحظّ نحاول مراراً وتكراراً تطبيق الحلول نفسها التي لم تنجح في السابق، لأننا لا نكلّف أنفسنا عناء التفكير في طريقة أخرى.

ما هو عدد المجموعات التي تتواصل مع بعضها البعض؟ ضئيل جدّاً؛ فغالبية الناس يعملون بصورة فردية.

لو كنت ضمن مجموعة من الأشخاص المتقدمين في السن، هل كان هؤلاء ليجلسوا ويدعوا أحداً يفكر؟ على الأرجح لا فهم سيرغبون في مناقشة الأمر.

لم نعمل كمجموعة؟ لأنّه غالباً ما يكون "رأيان أفضل من رأي واحد".

مثال على نقاش من ورشة العمل

تضمّنت المجموعة الثانية مشاكل تستدعي "المعالجة" بالمنطق. وهي غالباً ما تستلزم الكثير من النقاش. يتسم عدد كبير من هذه المشاكل بالتعقيد والتأصل ممّا يجعل معالجتها شبه مستحيلة. فلا نحصد سوى طبقات متراكمة من اللوم والاتّهام.

إن تمعّناً أولاً في النتيجة التي نرغب في الحصول عليها، قد نصل إلى حلّ بقدر أقلّ من النقاش والشجار والحزن، وذلك في وقت أقلّ. هذا ما يسمّى بـ *التفكير الجانبي* (غير الخطّي).

يُفضّل أحياناً التركيز على الحلّ بدلاً من محاولة تخطّي المشكلة.

في المجموعة اللاحقة من المشاكل، تسهل ملاحظة مدى تأثير خبرتنا وخلفيتنا وثقافتنا في نوع الحلول التي نجدها.

باختصار، يجب استخلاص ما يلي من جلسات حلّ المشاكل:

- لا بأس بطريقة المحاولة والخطأ شرط عدم الوقوع في الخطأ نفسه مراراً وتكراراً.
- لا تطلق أبداً الافتراضات بشأن أيّة مشكلة.
- لا تستسلم أبداً.
- ركّز على الحلّ، لا على المشكلة.
- تذكر أنّ الحلول التي ستتوصّل إليها تركز على خلفيتك وخبرتك وثقافتك.

أنواع الحلول

حلّ يربح فيه الطرفان

عندما يكون الطرفان راضيين عن الحلّ. هذا ما يحصل في حالة التفاوض أو الوساطة الجيدة.

حلّ يربح فيه طرف ويخسر فيه آخر

عندما يفوز شخص ويخسر آخر؛ تنتمي معظم الحلول القانونية إلى هذه الفئة. غالباً ما يسفر هذا النوع من الحلول عن تعويض ما، قد يشمل المال أو العقاب. أمّا الانتقام، فلا يمكن اعتباره تعويضاً إذ أنّه يؤدّي إلى السلب والتدمير. كما أنّه مرتبط بالغضب واللوم أكثر من ارتباطه بالعدالة.

"العين بالعين"

حلّ يخسر فيه الطرفان

هنا يخسر الطرفان، سواء في المدى المنظور أو البعيد. في الحروب مثلاً، يخسر الطرفان بسبب الموت والتدهور الإقتصادي.

ست خطوات لحل المشاكل

ما الذي تريده؟	على الطرفين أن يكونا قادرين على التعبير عما يريدانه من دون لوم أو اتهام.
ما هي المشكلة؟	على الطرفين التوافق بشأن ماهية المشكلة بالضبط.
ما هو عدد الحلول التي قد نجدها؟	على كل من الطرفين اقتراح أكبر عدد ممكن من الحلول بحيث يصبح من السهل إيجاد الحل الأفضل (وليس الأوّل).
هل كنت لترضى بهذا الحلّ؟	على الطرفين التمعّن في شئ الحل واستبعاد الحلول غير المقبولة.
ما هو الحلّ الأفضل؟	على الطرفين التوافق على الحلّ الأفضل لكليهما.
هل تمّ حلّ المشكلة؟	مع مرور الوقت، تأكّد من نجاح الحلّ وفعاليتيه.

التفاوض والوساطة

يقتضي التفاوض مشاركة الفريقين المعنيين فقط في محاولة إيجاد الحلّ. كلما اشتربت شيئاً من السوق، تكون قد خضت مفاوضات ناجحة. إذا كان الفريقان مستعدين لاستخدام المهارات المكتسبة خلال الدورة التعليمية للتربية على السلام، قد تكون المفاوضات ناجحة جداً. فالمفاوضات لا يمكن أن تنجح إن كانت الانفعالات هي التي تسيّر الأشخاص؛ كما أنها لن تنجح إن استغلّ الناس مركزهم أو وضعهم لإجبار الآخرين على القبول بنتيجة معيّنة. فعندما يكون الأشخاص مستعدين للالتقاء بصورة عادلة وصدق للتركيز على المشكلة، لا على الشخص، تسيّر عندها المفاوضات بشكل جيّد.

أمّا الوساطة فتستلزم المهارات نفسها الضرورية للتفاوض إذ أنها تستوجب تفاوض الفريقين مع الوسيط الذي يتفاوض بدوره مع كلّ من الشخصين أو الفريقين. بالإضافة إلى ذلك، يجدر بالوسيط التحلّي بالصدق وعدم الانحياز والقدرة على التركيز على المشكلة، وليس على الأشخاص المعنيين بالأمر.

المشكلة: لقد طرح أحد المشاركين هذه المشكلة للنقاش

أُغرم صديقان بالفتاة نفسها. (أ) لا يعلم أنّ (ب) متربط بالفتاة بعلاقة غرامية؛ لذا، يطلب (أ) التقرب منها. ثمّ يعلن (ب) خطوبته على الفتاة. يتقبّل (أ) الأمر ويساعد صديقه على تحضير الزفاف. يبني الصديقان لنفسيهما منزلين مجاورين، فيعطي كلّ منهما مفتاح منزله للآخر.

يعود (أ) يوماً، بعد الزفاف، إلى منزله مرهقاً فلا يتمكّن من الدخول. لذا يقرّر الذهاب إلى منزل (ب) ليرتاح. لا يجد أحداً في المنزل فيستلقي على السرير ويغطّ في النوم. في هذه الأثناء، تعود الزوجة إلى المنزل، ودون أن تدري أنّ أحدهم في المنزل، تخلع ملابسها وتبدأ بغسل شعرها وفركه أمام المرأة. يعود الزوج إلى المنزل ليجد زوجته نصف عارية وصديقه في السرير.

س: ما الذي سيفعله حيال الأمر؟

مثال على نقاش من ورشة العمل

- ردّة الفعل الثقافية – لا يمكن القبول بوجود (أ) في منزل (ب).
- الثقة والنيّة – ما من مشكلة في حال صفاء النيّة.
- "يمكن رؤية آثار بيضاء حول فم الكلب ولكتنا لم نشاهده يشرب الحليب". ما من إثبات بل مجرد دليل ظرفي.
- يجب احترام القوانين والحدود حتّى بين الأصدقاء. يمكن اجتناب هذا النوع من المشاكل.
- الحلّ الوحيد هو إنهاء الصداقة. ما من مشكلة مع الزوجة، فهي لم تكن تعلم.
- يجب التواصل والتحدّث وطلب التفسيرات والسيطرة على المشاعر.
- يتوجّب على الرجل الاعتذار من صديقه عبر شيوخ المجموعة في حال تعدّر النقاش المباشر نظراً لحدّة الانفعالات.

س: ما الذي قد يدفع الزوج إلى تطليق امرأته؟

- فقط إذا كان يعتقد أنّ زوجته مذنبه.
- "أدرس خطواتك ولا تتسرّع". عليه التأكد أولاً.
- إذا كان صديقاً حقيقياً، مثل أخ له، فهو لن ينام مع زوجته (الثقة).
- يجب التشاور مع الشيوخ للتوصّل إلى الحلول المناسبة.

س: كيف كنت لتواجه مشكلة الزنى؟

- لا يمكن تغيير ما حصل
- في حال كان كلاهما متزوّجاً من قبل (حتى ولو كانا مطّلقين)، يجب رجمهما
- إذا كان أحدهما عازباً (يُضرب) والآخر متزوّجاً (يُرجم)
- الطلاق من دون سبب خطيئة؛ فإذا كانت الزوجة بريئة، يكون الزوج مذنباً
- يجب التأكد من الأمور قبل التصرف
- يجب جمع المعنّيين ووضع مجموعة من القوانين الأساسية، وتجاهل الوضع السابق.

مثال على لعب الأدوار من ورشة العمل
ثمة امرأة متزوجة من ثلاثة رجال - طبيب، شرطي، ورجل أعمال.

كان الرجال جميعهم غائبين. وهم لا يعرفون بعضهم البعض. صدف أن عادوا يوماً جميعهم في الباص عينه. ثم اتجهوا جميعاً معاً إلى منزل المرأة. كانت تحبهم كلهم ولا ترغب في الاستغناء عن أيّ منهم.

بمّ كان الرجال يفكرون؟

كيف رحبت المرأة بهم؟

ماذا جاء في القرآن؟ بإمكان الرجل أن يتخذ لنفسه أكثر من زوجة، لكن لا يحقّ للمرأة أن تتخذ لنفسها أكثر من زوج.

هل ارتكبت المرأة إثماً؟ أجل، فهذه خطيئة في الدين (في حال تطابق القانونين الديني والمدني)

- إذا كانت المرأة مسلمة، فسيتمّ رجمها
- إذا لم تكن مسلمة، سيتمّ توقيفها
- يمكن لاثنتين من أزواجهنّ تطليقها

ما هو شعور الرجال (الأزواج الثلاثة) وهم في موقع النساء؟ من المؤكّد أنّهم غير مسرورين.

ووفقاً لمثل إنكليزيّ قديم، "ما يصلح للإوزة يصلح لذكر الإوز"

أخبرنا أحد المشاركين أنّ ذلك قد حدث له مرّة إذ اتّخذ لنفسه زوجة شابة جديدة في مدينة أخرى. كان يزورها أيام الجمعة؛ فاتّخذت لنفسها زوجاً ثانياً.

تمّ عرض المشكلة على الشيوخ الذين قرّروا معالجتها وفقاً للشريعة الإسلاميّة.

مثال على نقاش من ورشة العمل

- يستند بعض هذه المدركات الحسيّة إلى وجهة نظر الرجال. يصعب عليهم أن يضعوا أنفسهم مكان النساء.
- عرضت النساء هذه المشكلة لإظهار التعاطف ووجهة نظر أخرى.
- بسبب حدّة الانفعال، لم يتمكّنوا من التفاوض بشأن هذا الوضع. يُستحسن اللجوء إلى شخص يلعب دور الوسيط.
- لذا، فلا توصي هذه الدورة التعليمية أبداً بـ"فعل أمر ما بدلاً ممّا هو تقليديّ".
- ما توصي به هو استخدام هذه المهارات لتعزيز فعالية الأساليب التقليدية.
- عالمنا اليوم يتغيّر ويتبدّل بسرعة جنونية، فقد بات من الصعب التأقلم مع مختلف هذه التغيّرات. تنتقل المعلومات بصورة فوريّة حول مختلف أنحاء العالم (من خلال محطة البي بي سي مثلاً). كما أن اقتصاد كلّ دولة يتأثر باقتصاد الدول الأخرى، والاقتصاد العالمي يؤثر بدوره في التدفق المالي.
- لا يمكننا بعد الآن العيش بمنأى عن الآخرين. فنحن نُدفع نحو بعضنا البعض، شئنا أم أبينا ذلك. كما أنّه بإمكاننا تعلّم الكثير من الأمور الجيدة من بعضنا البعض. فلا بدّ إذن من التحدّث والتواصل والتعارف وتعميق الثقة. من شأن ذلك بناء جسور من أجل السلام.

مثال على مشكلة من ورشة العمل

تجد ساره معزاتيهما في حقل جارتها فطومه.

تتّهم ساره فطومه بسرقتهما.

تغضب فطومه وتنعت ساره بالكاذبة.

تذهب ساره إلى السوق وتخبر الجميع أنّ فطومه سارقة.

تذهب فطومه إلى السوق، فيشير الناس إليها ويتحدّثون عنها بالسوء. فيزداد غضبها.

ترى فطومه ابنها يلعب مع ابن ساره فتمنعه عن ذلك.

ما الذي تريده فطومه؟

تريد حلاً يرضيها.

ما الذي تريده ساره؟

هي تريد معزاتيهما.

هل بإمكان المرأتين حلّ مشكلتهما؟ أجل، شرط أن تتواصلا وتسيطرا على مشاعرهما وتتساءلا عن الخطأ وتنبذا السلوك الانفعاليّ. يجدر بهما استيضاح الأمر وعدم إطلاق الفرضيات والأحكام المسبقة. حينها فقط يمكنهما تحديد المشكلة الحقيقيّة. على سبيل المثال، لو أنّ ساره قد طلبت من

جارتها إن كان بإمكانها استرجاع معزاتيه، لكنت تفادت الانفعال واللوم فحلت المشكلة من خلال تواصل جيد. إبحث عن أرضية مشتركة كنقطة انطلاق لإعادة بناء الصداقة.

مثال على نقاش من ورشة العمل

- بعد تفاقم المشكلة، هل يصبح الاعتذار أصعب؟
- ماذا لو لم يكن الاعتذار صادقاً، مثلما يحصل حين يُطلب منك الاعتذار؟
- كلما كانت المشكلة أكثر تعقيداً، يصبح من الصعب إيجاد حل يناسب الجميع.
- يجب إيجاد حل يرضي الجميع.
- نحن بحاجة إلى التعاطف لكي نضع أنفسنا مكان الآخرين.
- تنطبق هذه النقاط علينا أيضاً في حال قيامنا بدور الوسيط.
- الغضب والامتعاض يبقيان عندما لا نجد حلاً للمشكلة.

المصالحة

على الرغم من إمكانية حل المشاكل باستخدام شتى المهارات المكتسبة في هذه الدورة التعليمية، إلا أن ذلك لا يعني أننا سنتصلح بشكل آلي مع كل من يخطئ بحقنا.

المصالحة هي عملية تدريجية نقرّ فيها بنصيبنا من المسؤولية وبانفعالاتنا وإذا ما كانت هذه الأخيرة تمنعنا من المصالحة.

المصالحة هي عملية تفاهم وتسامح. قد لا يتصلح الفريقان في الوقت عينه. لذا، فإن الأمر يتطلب بعض الصبر.

الشخص الثاني (الشخص المسيء)	الشخص الأول (الشخص الذي تعرّض للإساءة)	
		المشكلة أو حالة النزاع
الإتكّار لست أنا الفاعل! أنت أجبرتني على ذلك. (سلوك عدائي)	الإتكّار لم أصابني ذلك؟ لماذا فعل ذلك؟ لا شكّ في أنني المذنب! (سلوك مدعن)	ردود الفعل
الغضب حين يشعر الشخص بالغضب والامتعاض بسبب اتّهامه بارتكاب الخطأ. (سلوك عدائي)	التألم ثمّة تركيز على الألم النفسي النتائج عن الإساءة. (سلوك مدعن)	
الندم حين يرغب الشخص في إراحة ضميره والتخلّص من إحساسه بالذنب.	الغضب ثمّة تركيز على لوم الشخص الآخر. (سلوك عدائي)	
التعاطف حين يتفهم الشخص مشاعر الآخر من ألم وغضب.	التعاطف حين يتفهم الشخص مشاعر الآخر والدوافع وراء الإساءة.	
الحلّ حين يُنظر إلى المشكلة بموضوعيّة، ويبدأ البحث عن الحلول والاتّفاق عليها.	الحلّ حين يُنظر إلى المشكلة بموضوعيّة، ويبدأ البحث عن الحلول والاتّفاق عليها.	
طلب السماح إذا كان صادقاً، يتمّ التوصل إلى سلام داخلي والتخلّص من الغضب والعدائيّة.	المسامحة التوصل إلى سلام داخلي والتخلّص من الألم.	
المصالحة	المصالحة	

حقوق الإنسان

لقد اعتمدت الأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وأعلنته بتوقيع كافة الدول تقريباً. لسنا كبشر بارعين في إقامة العلاقات الطيبة مع بعضنا البعض.

٩٠ %

١٠ %

في ما يتعلّق بموارد العالم، يبدو التوزيع كما يلي: يمثل الرجل السمين ١٠ % من عدد سكّان العالم ويملك ٩٠ % من موارده؛ لذا هو سمين.

يتعارض ذلك مع مبدأ العدالة الاجتماعيّة. وبغياب العدالة الاجتماعيّة، لا مجال للسلام الحقيقيّ. غير أن "الرجل السمين" قد يتواجد بين مختلف سكّان العالم بسبب الطمع، سواء أكان ذلك في التملّك أو السلطة.

يحاول الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إحلال المزيد من التوازن للجميع من خلال دفع الدول الأعضاء إلى الموافقة على بعض الحقوق الأساسيّة التي تنطبق على الجميع بغضّ النظر عن اللون أو الجنس أو الدين أو الوضع.

مثال على نقاش من ورشة العمل

- مقابل كلّ حقّ نتمتّع به، ثمة مسؤوليّة ملازمة له.
- هنالك حقوق نناضل من أجلها ولم نلها بعد، كالتعليم والنقابات الحرّة.
- الحقوق ليست آليّة، إنّما نمنحها لبعضنا البعض.
- السلام مرتبط بالحقّ في الحياة.
- الحقوق متساوية لكلّ البشر.
- ثمة حقوق ثابتة، تنطبق على كافة البشر بغضّ النظر عن وضعهم أو جنسيّتهم أو عرقهم أو جنسهم أو عمرهم.

وهي تركز على حاجاتنا كبشر.

كما أنّها أساس الحريّة والعدالة والسلام والكرامة (راجع مقدّمة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان).

(سيتمّ توفير نسخ منها في مراكز الموارد، ولبعض النسخ ترجمات إنكليزيّة قانونيّة وأخرى عاميّة).

مثال على نشاط من ورشة العمل

جلسة مفكرة حول السؤال التالي:
عددوا بعض حاجاتنا الأساسية كبشر؟

التعليم	الحياة
الصحة	الماء
الثقة بالنفس	الغذاء
التعاون	الملابس
الحرية	السلام
الاستقرار	المأوى

تناول النقاش في ورشة العمل ثلاثة نماذج من حقوق الإنسان حقوق ثابتة – هي الحقوق التي نمنحها لبعضنا البعض. أهمها هو الحق في الحياة. وهي تستلزم دعم الحكومات لحمايتها. تتضمن هذه الحقوق الغذاء والماء والمأوى. (إن حالات الإغتصاب ليست مجرد اعتداء على جسد الشخص، بل هي أيضاً اعتداء على العقل والروح، كنزع الملابس وترك الشخص عارياً مثلاً.)

حقوق تُمنح تبعاً لموارد الدولة – أي إذا كانت الدولة قادرة على منحها. إنها الحقوق التي يفتقدها أحياناً اللاجئين. في البلدان الفقيرة، لا تمنح الحكومات هذه الحقوق حتى لشعبها في بعض الأحيان.

الرعاية الصحيّة – إن كانت ضمن موارد الدولة.
التعليم – إن كانت الحكومة تمتلك الموارد الضرورية لذلك.

حقوق نتمناها لكنها ليست بمتناول الجميع.

فرصة الحصول على عمل.

حرية التعبير، حرية التجمع.

المساواة. إن جوهر حقوق الإنسان هو المساواة. وهي تشمل النساء أيضاً.

مثال على نشاط من ورشة العمل

جلسة مفكرة حول السؤال التالي: ما هو العمل الذي تقوم به كل يوم؟

الرجال	النساء
الانضباط الطبخ (مرة في الأسبوع) الماء (مرة في الأسبوع) البناء جمع الحطب العمل لقاء أجر نقدي رعي الماشية الأمن	الطبخ ٣ × جمع الحطب ١ × / أسبوعياً غسل الملابس ١ × الكنس ٢ × إحضار الماء ٢ × رعاية الأطفال ٢ × الإرضاع ٤ × شراء الحاجيات من السوق ١ × بيع المنتجات في السوق ١ × التعليم النسج

هل تذكر الرجل السمين والرجل النحيف؟ النسب متشابهة بين أعمال الرجال وأعمال النساء، حتى لو لم يكن ذلك في كل العائلات.

يجمع بعض الرجال الحطب ويرعون الأطفال ويطبخون. غير أن ذلك ليس أمراً نموذجياً في أي مجتمع. بشكل عام، تقوم النساء بنسبة ٨٠ % من الأعمال في العالم.

يعمل الرجال التقليديون خارج المنزل لجني المال. في أيامنا هذه، تقوم نساء كثيرات بمثل هذه الأعمال؛ غير أن معظم الأعمال غير المدفوعة (الطبخ، التنظيف، رعاية الأطفال، والأعمال الزراعية أحياناً) تقوم بها النساء.

مثال على نقاش من ورشة العمل

- ماذا كان الرجال ليفعلوا لو لم يكن يوجد أحد ليطبخ لهم؟ كانوا ليستخدموا أحداً ليطبخ لهم.
- من يطبخ في المطاعم؟ الرجال. تقوم النساء بمعظم أعمال الطبخ لكن أمهر الطباخين في العالم هم من الرجال. فقد تعلموا الطبخ بطريقة أو بأخرى. في بعض المجتمعات، ثمة تقليد يمنع الرجال من الطبخ إلا إذا كانوا جنوداً أو حطابين، أي إذا كانوا يعيشون خارج المجتمع.
- في ما يلي مثال على طريقة تشكّل المدرّك. إذا كان أحد الرجال يطبخ، فلا بدّ أنّه جنديّ. إنهما أمران منفصلان، لكننا نجعل أحدهما مسؤولاً عن الآخر.
- في بعض المجتمعات، لا يمكن للرجل أن يطبخ لعائلته حتى ولو كانت زوجته مريضة، لكنّه قد يطبخ في مطعم لقاء أجر معيّن. هذا أيضاً تقليد.
- من شأن ذلك تعزيز عدم المساواة.
- قد لا ترغب بعض النساء في أن يقوم الرجال بمهمة الطبخ؛ فهنّ لا يتوقعن ذلك. كما أنهن قد لا يرغبن في الزواج من رجل يطبخ.
- إن تربّت الفتاة على أنده يمكن توقع ذلك من الرجل، فهي ستعتاد على الأمر. لسنا هنا بصدد اقتراح قلب الأدوار، بل فقط المطالبة بالمساواة.

بعض الملاحظات

- ثمة اعتقاد شائع في مختلف الثقافات بأن الرجال أقوى من النساء. غير أن هذه الثقافات تتوقع من النساء العمل بجهد أكبر ولفترة أطول. طالما أن الوضع على هذا المنوال، لن يكون لدينا حقوق إنسان حقيقية.
- إن حقوق الإنسان هي في الأساس الاحترام والكرامة، وهما أمران نمنحهما لبعضنا البعض من خلال كافة المهارات المكتسبة خلال هذه الدورة التعليمية .
- من الضروري أن نفهم جوهر ما كُتب، إلى جانب التفسير القانوني للأمر.

الخاتمة

تذكر أنّ نهاية الدورة لا تعني أبدأً نهاية عملك في مجال التربية على السلام. فهذه مجرد بداية الطريق. الآن وقد فهمت بشكل أفضل المعنى الحقيقي للسلام، أصبحت مسؤولاً عن العمل لتحقيق السلام في كل ما تقوله وتفعله.

مُلحق

أساليب إدارة النزاعات

القوة، وغالباً ما تكون موازية للعنف. إنها عندما يتم فرض آراء فريق ما على فريق آخر "فيقبل" هذا الأخير بها. تتضمن هذه المرحلة المستوى الأدنى من المشاركة المتبادلة إذ أن فريقاً واحداً يفرض آراءه على الفريق الآخر.

القضاء، وهو النظام القانوني الذي يرفع المجتمع. إنه فريق ثالث خارج عن الفريقين المتنازعين. غير أن هذا الفريق الثالث يتمتع بقوة قانونية/قضائية، ويمكنه بالتالي إجبار الفريقين على الانصياع لقراراته. يستلزم القضاء توفر العناصر الثلاثة للنظام القانوني: جهة لإلقاء القبض على المذنب (عادة ما تكون الشرطة)، جهة لمحاكمة المذنب وشكل من أشكال العقاب أو النظام الجزائي. ممّا يستلزم بدوره مجتمعاً مستقراً، يسمح بتوفر هذه العناصر الثلاثة ويضمن عملها من دون فساد.

التحكيم، وهو يتضمن مستوى أعلى من المشاركة المتبادلة، إذ أنّ الفريقين يستطيعان اختيار الحكم والالتزام بالقرار المتخذ. الدعم الوحيد المتوقع للحكم هو الضغوطات الاجتماعية الممارسة على الفريقين للانصياع للقرار الذي تمّ التوصل إليه من خلال مشاركتهما ومشاركة الحكم. يشبه القانون التقليدي التحكيم إلى حدّ كبير، إذ أنه يستلزم مشاركة المجتمع بكامله للمساعدة على فرض العقاب.

التفاوض، وهو يتم من دون تدخل فريق ثالث. يحاول الفريقان تسوية خلافتهما بأنفسهما. إلا أنّ الحلّ غالباً ما يكون رهناً بقوة أو مكانة أحد الفريقين. كما أنه يسمح لكل من الفريقين الانسحاب من المفاوضات.

الوساطة، وهي المفاوضات المسهّلة. تقع الوساطة إلى يمين التفاوض (على السلسلة) إذ أن الفريقين يتفان خلالها على فكرة محاولة حلّ النزاع بدلاً من مجرد إدارته. لا يصدر الوسيط أي حكم، ولكنّه يساعد على التوصل إلى الحلّ.

الحلّ، وهو محاولة متبادلة لحلّ المشكلة بشكل يسمح بتحسين العلاقات من خلال معالجة المشكلة. هذا لا يعني بالضرورة معالجة كافة مشاعر السلبية، ولكن حلّ المشكلة بحدّ نفسها.

المصالحة، وهي عندما يتمّ التوصل إلى حلّ طويل الأمد. هنا تبدأ عملية نمو السلام الحقيقي. فالمصالحة تعني التخلّص من مشاعر الاستياء والتوصل إلى حلّ يرضي الطرفين، فيشعر كلا الفريقان بشكل إيجابي حيال النتيجة المحقّقة.

التحوّل، وهو أعلى مستويات المشاركة المتبادلة. يتمّ التحوّل حين يقرّر الفريقان بناء علاقات جديدة، أفضل من العلاقة السابقة (أي أنه يؤثر في النطاق العاطفي بقدر ما يؤثر في النطاق المعرفي). إنه التجسيد العملي للتغيّر الحاصل في المواقف والتصرّفات فلا يعود هنالك من فرصة لعودة النزاع.

