



الدليل التدريبي للمدرسين والمدربات على التعريف والتوعية بمفاهيم وقضايا النوع الاجتماعي

**GOETHE
INSTITUT**

Sprache. Kultur. Deutschland.



مقدمة

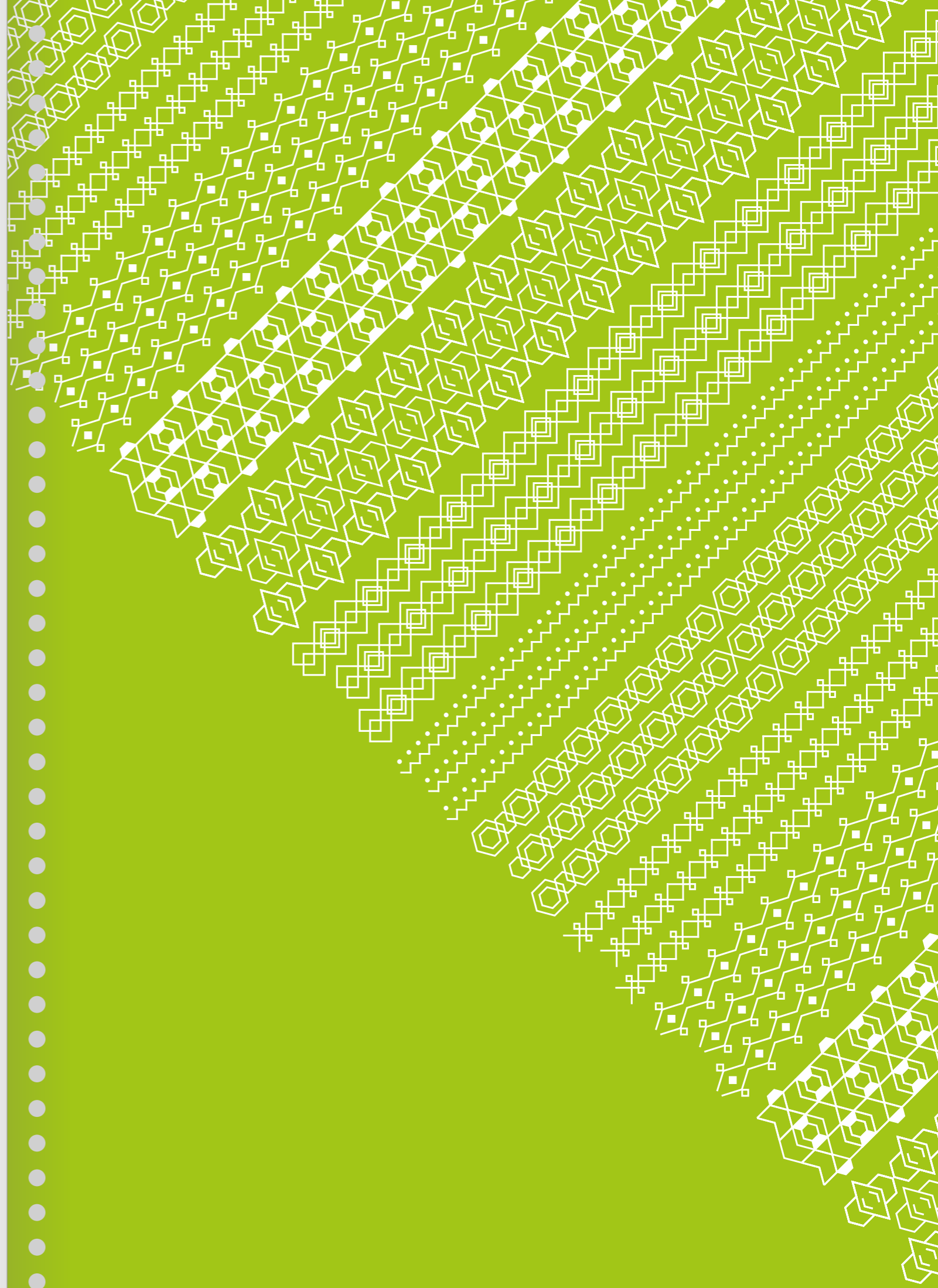
إنَّ أدوارنا التي يسهم المجتمع في بنائها، وطريقة إدراكنا وممارستها لها؛ هي بوابة فهمنا لحياتنا الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية عموماً، ففيما نُخلق نساءً ورجالاً بفوارق بيولوجية، نجد فروقات أخرى تظهر مجتمعياً ولا علاقة لها بهذا الاختلاف، ولكنها ترتبط بالأدوار المتوقَّعة، التي يرسمها المجتمع لأفراده، وهذه الأدوار تختلف باختلاف المجتمعات والأزمنة، فهي غير مرتبطة بإنسانية الفرد، وإنما بعوامل أخرى كثيراً ما تكون غير صحيحة، ولا تنتمي للقيم الإنسانية، وتُمسي عاملاً معرقلاً لتطور المجتمعات وتحقيق العدالة.

من هنا، تبرز أهمية مناقشة مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، والقضايا المتصلة به من خلال هذا الدليل وما يتضمنه من عرض لمفاهيم، وتسليط الضوء على الأدوار المُسلم بها في المجتمع، ومدى اتساقها مع القيم الحقوقية والعدالة لكل الأفراد.

بدأ معهد جوته بالقاهرة في تنظيم ودعم برنامج تدريب المدربين والمدربات على مفاهيم النوع الاجتماعي (الجندر) للأخصائيات الاجتماعيات بصعيد مصر (محافظة الأقصر) منذ ٢٠١٥، ثم قام معهد جوته بتطوير الفكرة واستكمالها بإشراك الرجال في قضايا النوع الاجتماعي في صعيد مصر وإنتاج هذا الدليل في عام ٢٠١٧، ومن ضمن الأهداف الأساسية التي ركز عليها المشروع:

١. رفع مستوى وعي الأخصائيات الاجتماعيات، والمدربين والمدربات بأهمية وضرورة التعرف على ماهية النوع الاجتماعي (الجندر)، وكيفية التعامل مع قضاياها نظرياً وتطبيقياً، أثناء عملهم/ن بالمدارس والمؤسسات
٢. متابعة مجموعات العمل وتطوير أدائها من خلال تطوير البرامج المقدمة لها، وتنفيذ الخطة باتباع آليات مختلفة ومتطورة تسهم في نجاح هذا المشروع
٣. إدماج الرجال العاملين في المجتمع المدني بصعيد مصر في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر)
٤. إعداد مجموعة من الكوادر المتميزة، تكون قادرة على توجيه وتعليم الآخرين من خلال ما تعلمته من البرامج التدريبية التي حصلت عليها من خلال هذا البرنامج التدريبي المتميز.

ويستعرض هذا الدليل التدريبي مجموعة من المفاهيم الأساسية في مجال النوع الاجتماعي (الجندر)، والقضايا التي تتشابك معه، كما يقدم أيضاً مجموعة من الأنشطة والتمارين التي تساعد على إيصال المفاهيم والقضايا التي يتناولها الدليل.





٥٢

٢. الفصل الثاني - التكوين الاجتماعي للنوع

٥٣

تمهيد

محتوى الجلسات

٥٥

الجلسة ١: كيف يتم تكوين النوع الاجتماعي (الجنس)؟

٥٦

الجلسة ٢: ما المؤسسات التي تسهم في عملية التكوين؟

أنشطة وتمارين

٦٣

تمرين ٢.١ أمثالنا بتشكلنا



٦٤

٣. الفصل الثالث - إدماج النوع الاجتماعي (الجنس) في البرامج والمشاريع

٦٥

تمهيد

محتوى الجلسات

٦٧

الجلسة ١: تعريف عملية إدماج النوع الاجتماعي (الجنس)

٧١

الجلسة ٢: إدماج النوع الاجتماعي (الجنس) في المشاريع

أنشطة وتمارين

٧٧

تمرين ٣.١ تحديد الحاجات العملية والاستراتيجية



٧٨

٤. الفصل الرابع - مفاهيم تتقاطع مع مفاهيم النوع الاجتماعي (الجنس): الهوية والتعددية

٧٩

تمهيد

محتوى الجلسات

٨١

الجلسة ١: الهوية

٨٨

الجلسة ٢: التعددية

٩٢

الجلسة ٣: مناقشة التقاطع بين مفاهيم الهوية، التعددية والنوع الاجتماعي (الجنس)

أنشطة وتمارين

٩٣

تمرين ٤.١ هرم القيم

٩٧

تمرين ٤.٢ نسب التعددية

٣

مقدمة

٨

الفصل التمهيدي

٩

تمهيد

محتوى الجلسات

١٠

الجلسة ١: كيفية استخدام الدليل التدريبي

١٤

الجلسة ٢: التعريف بالبرنامج التدريبي

أنشطة وتمارين

١٥

تمرين تعارف سريع

١٦

١. الفصل الأول - مفاهيم وتعريفات

١٧

تمهيد

محتوى الجلسات

١٩

الجلسة ١: المفاهيم والتعريفات

١٩

مفهوم الجنس البيولوجي

٢٠

مفهوم النوع الاجتماعي (الجنس)

٢١

الأدوار الاجتماعية

٢٤

الجلسة ٢: المفاهيم والتعريفات - تابع

٢٥

مفهوم المساواة النوعية (الجنسية)

٢٨

مفهوم التمييز ضد المرأة

٢٩

مفهوم تمكين المرأة

٣٢

مفهوم العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجنس)

٣٦

مفهوم حقوق المرأة

٣٨

إدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي (الجنس)

٤١

الجلسة ٣: القانون الدولي وحقوق المرأة - اتفاقية السيداو مثلاً

٤١

التعرف على السيداو

٤٢

التعرف على نصوص الاتفاقية من خلال التمرين

أنشطة وتمارين

٤٣

تمرين ١.١ الصفات الشخصية

٤٦

تمرين ١.٢ السلة

٤٨

تمرين ١.٣ الخط الزمني

٥٠

تمرين ١.٤ التعرف على نصوص اتفاقية السيداو





شكر



نود أن نتقدم بخالص الشكر إلى كل من ساهم في إنجاز هذا الدليل، وخصوصاً خريجي برنامج الجندر في صعيد مصر الذين ساعدوا في تحسين وتطوير هذا الدليل. ونحن نأمل بأن يكون هذا الدليل أداة فعالة في المساهمة في نشر الوعي الجندري والتشبيك بين حاملي هذه الرسالة في صعيد مصر.

٩٨

٥. الفصل الخامس - مهارات التدريب

٩٩

تمهيد

محتوى الجلسات

الجلسة ١: تخطيط التدريب

الجلسة ٢: إرساء قيمة التسامح داخل قاعة التدريب، وأساليب حل النزاعات

الجلسة ٣: مهارة التواصل الفعال

أنشطة وتمارين

تمرين ٥.١ دائرة الصباح

تمرين ٥.٢ تمرين التليفون المكسور

تمرين ٥.٣ تأمل العبارة

١٠٠

١٠٦

١١٧

١٢٠

١٢٢

١٢٣

١٢٤

٦. الفصل السادس - تقييم التدريب

١٢٥

تمهيد

محتوى الجلسات

الجلسة ١: التقييم

أنشطة وتمارين

تمرين ٦.١ النقد

تمرين ٦.٢ استمارة تقييم ختامي

تمرين ٦.٣ حقيبة التدريب تقييم ختامي

١٢٦

١٣١

١٣٢

١٣٦

١٣٨

جدول عمل مقترح (أجندة التدريب)

١٤٤

مراجع



أهداف الفصل



١. تمكين المتدربين والمتدربات من استخدام الدليل التدريبي
٢. تمكين المتدربين والمتدربات من شرح الهدف من التدريب
٣. تمكين المتدربين والمتدربات من مشاركة توقعاتهم عن التدريب.

الزمن



- ٩٠ دقيقة مقسمة على جلستين، الجلسة الأولى ٣٠ دقيقة، والجلسة الثانية ٦٠ دقيقة.
- الجلسة (١) كيفية استخدام الدليل التدريبي
- الجلسة (٢) التعريف بالبرنامج التدريبي

المنهجية

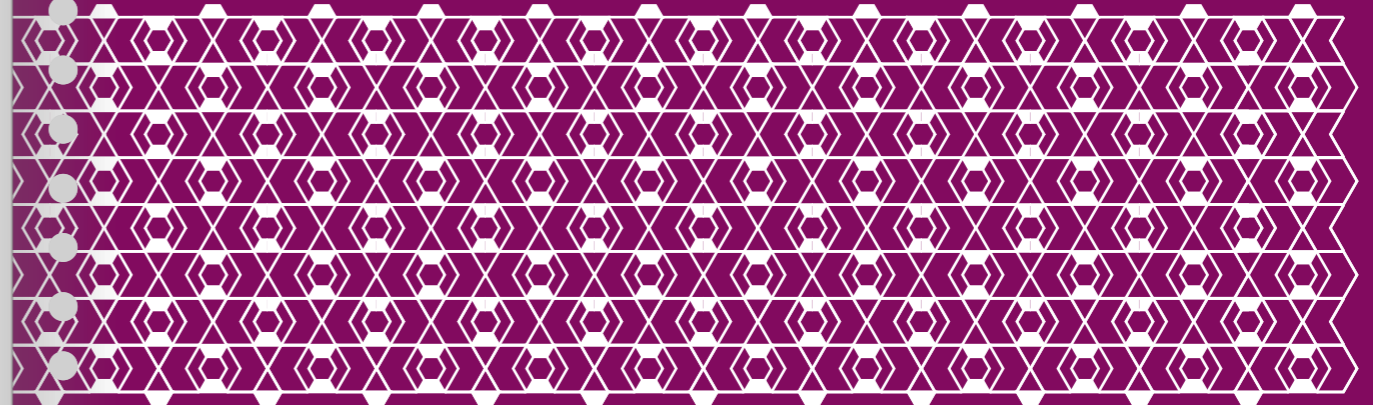


هذا الفصل يُعرض في تدريب المدربين، وأيضاً يحتاج المدرب أو المدربة بعض المحتوى لتطبيقه في تدريب أساسيات الجندر. يتكون هذا الفصل من جلستين، في الجلسة (١) يقوم المدرب أو المدربة باستعراض كيفية استخدام الدليل التدريبي والأهداف المرجوة منه، ويمكن تقديم الفصل بأسلوب المحاضرة، لذا من المهم إعداد عرض تقديمي وعرضه أمام المجموعة المتدربة. وفي الجلسة (٢) يقوم المدرب أو المدربة بالتعريف بالتدريب وأهدافه والتعرف على توقعات المتدربين والمتدربات، ثم يتم تطبيق تمرين التعارف. وبالتالي يحتاج المدرب أو المدربة في هذا الفصل إلى أفلام عريضة وأفرخ ورق كبيرة من ورق قلاب، وبروجكتور، وأفلام، وورق استبيان.



الفصل التمهيدي تقديم التدريب

يهدف هذا الفصل التمهيدي إلى التعرف على كيفية استخدام هذا الدليل التدريبي والتعريف بالتدريب.





كيف يُستخدم هذا الدليل؟

١. إن الجمهور المستهدف من هذا الدليل، هم من يسعون لتقديم التدريب في مجال التعريف بمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، مثل العاملين والعاملات بالمجتمع المدني، ومقدمي الخدمات الاجتماعية بصعيد مصر، مع التركيز على مهاراتهم أو مهاراتهم التدريبية
٢. ينقسم هذا الدليل إلى ستة فصول، يسبقها فصل تمهيدي يركز على الهدف من الدليل وكيفية استخدامه، نهاية الدليل تحتوي على نموذج لبرنامج تدريبي من ثلاث أيام لتطبيق تدريب أساسيات النوع الاجتماعي، مبنياً على الوقت المحدد للجلسات خلال الدليل، ويمكن تغييره وفقاً لاحتياجات المجموعة والتدريب
٣. يحتوي كل فصل على ثلاثة أجزاء رئيسية:
 - « تمهيد، والذي يحتوي على نظرة عامة على الجلسات داخل الفصل، الأهداف، المنهجية، والتوقيت الزمني للجلسات
 - « محتوى الجلسات، والذي يشمل وصف مختصر لمحتوى الجلسات، يتبعه خطوات توضيحية لإرشاد القارئ خلال تطبيق المحتوى، أي أوراق العمل، وأي الأنشطة والتمارين سوف تُستخدم، والزمن المطلوب لهذه الخطوات خلال الجلسة
 - « الأنشطة والتمارين التي تُستخدم خلال عملية التدريب.
٤. خلال كل فصل هناك أسئلة للنقاش وملاحظات للمدربين والمدربات، وبعض الاقتباسات المهمة الموضحة داخل الدليل والتي تساعد على فتح نقاشات داخل قاعة التدريب إلقاء الضوء على نقاط مهمة، إعطاء معلومات إضافية عن الموضوع، يوجد أيضاً أوراق عمل تُلقى الضوء على بعض المعلومات الخاصة بمواضيع الدليل، حيث يقوم المدرب أو المدربة بطباعتها وتوزيعها على المجموعة المتدربة، ويتبعها مجموعات مناقشه ثم مناقشة عامة

محتوى الجلسات



الجلسة ١ كيفية استخدام الدليل التدريبي

في هذه الجلسة يستعرض المدرب أو المدربة أهداف الدليل التدريبي، وكيفية استخدامه، وتُعرض هذه الجلسة في تدريب المدربين.

في حالة عرض كيفية استخدام الدليل التدريبي في تدريب مدربين يرجى مراعاة التالي:

١. يتم شرح أهداف الدليل التدريبي وكيفية استخدامه خلال ٣٠ دقيقة
٢. يتم عرض جدول المحتويات خلال الشرح
٣. يُرجى توزيع نسخ من الدليل التدريبي على المتدربين والمتدربات قبل الجلسة
٤. يتم أخذ جولة سريعة خلال الدليل التدريبي، والتعرف على المحتوى والفصول المختلفة، وتصميم الدليل.

صُمم الدليل التدريبي بحيث يحقق الأهداف التالية:



١. شرح مفاهيم النوع الاجتماعي (الجندر)
٢. توفير المعلومات والمعرفة حول النوع الاجتماعي (الجندر)
٣. بناء مهارات المتدربين والمتدربات وتعزيزها في مجال إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)
٤. بناء قدرات المتدربين والمتدربات على تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب
٥. اكتساب قيم مدنية مثل التسامح والتعددية في إطار خصوصية الثقافة المجتمعية في صعيد مصر
٦. اكتساب مهارات جديدة لتواصل فعّال ومؤثر داخل المجتمع.



٥. احرص على ترك مساحة لجميع المتدربين والمتدربات للتحدث بحرية تامة، ولا يُغلق باب التعبير عند بعض الآراء لأنها مخالفة، فالأفراد لا يتطورون إلا بالنقد والرأي الآخر
٦. احرص على طلب بعض الواجبات المنزلية من المتدربين والمتدربات، وتقديمها في اليوم التالي في المجموعة
٧. احرص على الانصات لتعبير المتدربين والمتدربات عن أنفسهم وإظهار التقدير الدائم لمشاركاتهم
٨. احرص المدرب أو المدربة على تقييم أنفسهم، هل قمت بالشرح بطريقة مبسطة؟ وهل هناك وسائل أخرى لإيصال المعلومة؟
٩. الدليل التدريبي هو مجرد نموذج تطبيقي للتدريب وقد يحتاج المدرب أو المدربة لتعديله طبقاً لاحتياجات المجموعة التدريبية، لذا يرجى الاطلاع على بعض أساليب التدريب الأخرى لتحقيق أقصى استفادة للمجموعة التدريبية، يمكنك الاستعانة بهذه المقالة، <http://www.elsyasi.com/articles/print/436>
١٠. احرص المدرب أو المدربة على تعلم مهارات كيفية إعداد عرض تقديمي، واختيار محتواه من الدليل التدريبي أو من المصادر المختلفة بما يناسب احتياجات المجموعة المتدربة والتدريب، وسوف نمك بعرض تقديمي اونلاين يحتوي على جميع الرسومات التوضيحية الموجودة بالدليل
١١. احرص على إعطاء ٥ دقائق في الجلسة الختامية لتلخيص وإعادة النقاط المهمة التي تم تعلمها أثناء اليوم، وباقي الجلسة يؤخذ التقييم اليومي بشكل مستمر
١٢. من المهم التعرف على الخلفية الثقافية للمتدربين والمتدربات، وأعراف وتقاليد المجتمع التي تشكل القوانين والقيم الخفية لديهم.



٥. سيجد المدرب أو المدربة في الدليل مجموعة من الأشكال البصرية، التي يمكن استخدامها في الشرح في الدورة التدريبية التي سينظمونها
٦. وفي نهاية هذا الدليل، يجد القارئ أو القارئة جدولاً تفصيلياً يمكن أن يرشده/ا عند تقديم م مضمون الدورة التدريبية، حيث يضم أهداف التعلم والوقت التقريبي لكل جلسة والمواد المطلوبة للتدريب.

هذه بعض النصائح العامة التي يجب مراعاتها لتحقيق أفضل نتائج من التدريب:



١. احرص على إعطاء فرصة لجميع المتدربين والمتدربات للمشاركة والتعبير عن مشاعرهم وأفكارهم، وتشجيع هؤلاء الذين لا يشاركون كثيراً
٢. ضرورة استخدام تعليقات وخبرات المتدربين والمتدربات في سياق التدريب، لتعزيز عملية التدريب
٣. استخدام الكثير من الأمثلة والتوضيحات والتصاميم لتوضيح الفكرة ومناقشة المتدربين والمتدربات، ثم التأكد بعدها من فهمهم/ن للفكرة بشكل صحيح، وفي نهاية كل جلسة يعطي المدرب أو المدربة ملخصاً لأهم المفاهيم والعناصر التي تمت مناقشتها، والحرص على ألا يترك أحد المتدربين أو المتدربات دون فهم أو إشراك
٤. احرص على الطلب من المتدربين والمتدربات التعبير عما تلقوه بكلماتهم في نهاية الجلسة





المدة الزمنية
٤٥ دقيقة



عدد المتدربين
والمتمدربات
٢٠



المواد المطلوبة
أوراق استبيان مطبوعة
A4، أقلام



الهدف من التمرين
التعرف على أسماء
أفراد المجموعة



كسر الحواجز وخلق جو
من الألفة والمودة بين
أفراد المجموعة

توطيد العلاقات بين
أفراد المجموعة.

أنشطة وتمارين



تمرين تعارف سريع

نشاط التعارف يعتبر من الأنشطة الرئيسية المتعارف عليها في أي ورشة تدريبية، يتم من خلاله تقديم المتدربين والمتدربات والتعريف بينهم ومحاولة كسر الجليد وتحقيق جو من الألفة والراحة النفسية لمساعدة المتدربين والمتدربات في الاندماج في جو البرنامج التدريبي.

الطريقة



يمكن أن يتم تنفيذ التمرين في شكل ثنائيات على النحو التالي:

١. يُطلب من المتدربين والمتدربات أن يقفوا في صفين متقابلين ويحملوا أقلامهم

٢. يُوزع عليهم استبيان التعارف والذي يحتوي على ما يلي كمثال، ويرجى تعديله وإضافة معلومات مطلوبة تعزز من معرفة المتدربين والمتدربات لبعضهم البعض طبقاً لرؤية المدرب أو المدربة لاحتياجات المجموعة:

- « اسم المشارك/المشاركة: _____
- « المهنة أو الدراسة: _____
- « توقعاتك من البرنامج: _____
- « معلومة لا أحد يعرفها عنك: _____

٣. يُطلب من كل اثنين من المتدربين أو المتدربات مليء البيانات الناقصة في الاستبيان، بحيث يسأل بعضهم البعض عن المعلومات المطلوبة

٤. يُطلب من كل متدرب أو متدربة تقديم أحدهم الآخر أمام أفراد المجموعة.

الجلسة ٢

التعريف بالبرنامج التدريبي

في هذه الجلسة يستعرض المدرب أو المدربة أهداف التدريب، ويتعرف على توقعات المتدربين والمتدربات ومناقشتها.

يرجى اتباع الإرشادات التالية التي على المدرب أو المدربة مراعاتها أثناء الجلسة:

١. تستغرق هذه الجلسة ٦٠ دقيقة بحيث يدعو المدرب أو المدربة المتدربين والمتدربات إلى تقديم بعضهم البعض إلى المجموعة، من خلال المشاركة، وإحدى الطرق للقيام بذلك هي طريقة تشاركية، بالقيام بتمرين التعارف

٢. يكتب المدرب أو المدربة التوقعات على الورق القلاب، ويشرح أهداف ورشة العمل

٣. يوضح المدرب أو المدربة أيّ التوقعات التي سيتعامل معها التدريب، وأيها التي لن يتم الاستجابة لها، وأسباب ذلك

٤. يقوم المدرب أو المدربة بتوجيه المجموعة إلى القواعد الأساسية للتدريب، التي يمكن أن تضم:

- « الحضور في الوقت المحدد
- « المشاركة في النقاش
- « خلق مساحة لعرض وجهات نظر مختلفة
- « تقدير الاختلاف بين المجموعة، واحترام الآراء المختلفة.

٥. يستغرق تمرين التعارف ٤٥ دقيقة، أما تجميع التوقعات وكتابة القواعد تستغرق ١٥ دقيقة.

ملاحظة للمدرب أو المدربة

الوقت المثالي لتنفيذ نشاط التعارف يستغرق ٤٥ دقيقة، ويفضل ألا يستعجل المدرب أو المدربة في إنهاء النشاط، لأن تطبيقه بالشكل السليم سيساعد كثيراً في سير الجلسات اللاحقة ويخلق جسور حقيقية للتواصل الفعال بين المتدربين والمتدربات.





أهداف الفصل



في نهاية العمل على هذا الفصل، سيتمكن المتدربون والمتدربات من:

١. التعرف وفهم المفاهيم المختلفة في مجال النوع الاجتماعي (الجندر)
٢. استكشاف واقع النوع الاجتماعي (الجندر) في المجتمع في صعيد مصر من وجهة نظر المتدربين والمتدربات
٣. تحريك الأفكار المتعلقة بالنوع الاجتماعي (الجندر) من خانة المسلمات إلى خانة النقاش
٤. تحليل العنف الواقع على المرأة في الصعيد ومدى تغلغله داخل المجتمع
٥. إدراك مدى أهمية إشراك الرجال في العمل على قضايا النوع الاجتماعي (الجندر)
٦. البحث في قيمة تمكين المرأة ومعوقاته وسبل التوصل إليه داخل مجتمع صعيد مصر.

الزمن



- ٥ ساعات مقسمة على ٣ جلسات، مدة الجلسة الأولى ٩٠ دقيقة، الجلسة الثانية ١٥٠ دقيقة، والجلسة الثالثة ٦٠.
- الجلسة (١) مفاهيم وتعريفات
الجلسة (٢) مفاهيم وتعريفات - تابع
الجلسة (٣) القانون الدولي وحقوق المرأة - اتفاقية السيداو مثلاً



مفاهيم وتعريفات

نتناول في هذا الفصل من الدليل التدريبي، بعض المفاهيم التي تتم مناقشتها في مجال النوع الاجتماعي (الجندر)، ومن أهمها مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) نفسه، والمساواة النوعية (الجندرية)، والعدالة النوعية (الجندرية)، وغيرها من المفاهيم التي تلقي الضوء على مفاهيم مغلوبة متعلقة بالنوع الاجتماعي.





محتوى الجلسات

الجلسة ١ المفاهيم والتعريفات

تغطي هذه الجلسة ثلاثة مفاهيم فقط من قائمة المفاهيم وهم: الجنس البيولوجي والنوع الاجتماعي (الجندر)، ومفهوم الأدوار الاجتماعية. وفي الجلسة (٢) يتم تغطية باقي المفاهيم.

يرجى اتباع الإرشادات التالية عند تنفيذ الجلسة:

١. من المهم في هذه الجلسة أن يدرك المتدربون والمتدربات وجود فروق بين مفهوم الجنس البيولوجي ومفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، وماهية هذه الفروق خاصة في مجتمع صعيد مصر
٢. لمساعدة المتدربين والمتدربات على فهم الفروق بين الجنس البيولوجي والنوع الاجتماعي (الجندر)، يمكن هنا القيام بتمرين الصفات الشخصية، تمرين رقم (١.١) الموجود في قائمة التمارين في نهاية هذا الفصل، وعلى المدرب أو المدربة الحرص عند القيام بالتمرين بالوقت بقدر الإمكان، بحيث يستغرق عرض المفهومين مع التمرين مدة ٤٥ دقيقة، وأيضاً تشجيع المتدربين على التعبير عن وجهات نظرهم بحرية والالتزام في المناقشة بمخاطبة العقل والمنطق، حيث يتم شرح مفهوم الأدوار الاجتماعية ومناقشتها مع المجموعة في ١٥ دقيقة، مع مراعاة اتاحة الفرصة لجميع المتدربين في التعبير عن رؤيتهم الخاصة
٣. يمكن عرض مشهد من فيلم الحفيد، وهو مشهد المذاكرة للأطفال التي يقوم بها الأب، ومناقشة الأدوار المختلفة للأب والأم في هذا المشهد، وتغيير دور الأب الآن في إطار الأسرة مقارنة بالفترة الزمنية الحالية، والتبدل في دور الأم التي أصبحت تعمل خارج المنزل، وعلى المدرب أو المدربة استخدام عرض المشهد لتلخيص الجلسة ومناقشته في ١٥ دقيقة، وربطه بمفاهيم الجلسة وتلخيصها من خلاله في ١٥ دقيقة أخرى.

مفهوم الجنس البيولوجي^١

الصفات البيولوجية الخاصة بالنساء والرجال، وهناك فروق بيولوجية متعلقة بالجهاز التناسلي لها وظائف فسيولوجية محددة، تختلف عند الذكر عما هي عند الأنثى.



المنهجية

يُعدّ هذا الفصل مقدمة مهمة للتعرف على المفاهيم التي يطرحها المجال الدراسي الخاص بالنوع الاجتماعي (الجندر)، حيث يقدم قائمة من المفاهيم والمصطلحات التي قد تلتبس على الكثيرين والكثيرات عند العمل في هذا المجال، وبالتالي يكون من المهم تفكيكها وتحليلها بهدف فهمها.

وسيعتمد هذا الفصل على أسلوب العرض من المدرب أو المدربة، مع الاستعانة بتمارين توضح المفاهيم، بالإضافة إلى الأشكال البيانية والبصرية. يمكن أن يكون المحتوى متنوعاً، لكن لا بدّ من أن يضم المفاهيم التالية:

١. الجنس في مقابل النوع الاجتماعي (الجندر)
٢. المساواة النوعية (الجندرية)
٣. التمييز ضد المرأة
٤. تمكين المرأة
٥. مفهوم العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجندي)
٦. حقوق المرأة
٧. إدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر).

كما أنه من المهم أن يوفر العرض الذي يقدمه المدرب أو المدربة استعراضاً لواحدة من أهم الاتفاقيات الدولية في مجال حقوق المرأة وهي اتفاقية القضاء على كافة أشكال العنف ضد النساء. ويمكن للمدرب أو المدربة استخدام أسئلة النقاش الواردة في هذا الفصل لتحفيز المناقشات، أو تأطيرها حتى لا تتخطى الزمن المخصص لكل قسم في هذا الفصل. وعلى المدرب أو المدربة متابعة الملاحظات الموجهة إليهما في أماكن مختلفة من الفصل للتعرف على التوقيتات المناسبة لاستخدام التمارين الموجودة في نهاية الفصل أو ورقة العمل الخاصة بالفصل. سيحتاج المدرب أو المدربة إلى إعداد عرض تقديمي يضم الأشكال الواردة في الفصل لعرضها بشكل مكبر أمام المجموعة المتدربة في قاعة التدريب.

وسيحتاج المدرب أو المدربة في هذا الفصل إلى مواد مهمة لاستخدامها في العرض والتمارين مثل ورق قلاب، بروجكتور، أقلام عريضة، وكروت ليقوم المتدربون والمتدربات بالكتابة عليها. كما أنه من المهم توفير سلة للقيام بأحد التمرينات الواردة في الفصل كما سيتم التوضيح.

مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)

مصطلح النوع الاجتماعي (الجندر) يطلق على العلاقات والأدوار الاجتماعية والقيم التي يحددها المجتمع لكل من الجنسين (النساء والرجال)، وهذه الأدوار والعلاقات والقيم تتغير وفقاً لتغير المكان والزمان، وذلك لتداخلها وتشابكها مع العلاقات الاجتماعية الأخرى، مثل الدين، الطبقة الاجتماعية، العرق.

وتعرفه منظمة «الصحة العالمية» على أنه «المصطلح الذي يفيد استعماله وصف الخصائص التي يحملها كل من الرجل والمرأة كصفات مركبة اجتماعية، لا علاقة لها بالاختلافات العضوية». وأيضاً قد عرفته وثيقة صادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأن «مصطلح النوع الاجتماعي (الجندر) يشير إلى الخواص الاجتماعية والمشاركة في النشاطات الاجتماعية كفرد في جماعة محددة. ولأن هذه الخواص هي سلوك وتصرفات يتم تعلمها، فهي قابلة للتغير وتتغير بالفعل عبر الزمن وتختلف باختلاف الثقافات»^٢.

والعلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي (الجندر)، هي علاقات قائمة بين الرجال والنساء كجنسين مختلفين، تنشأ مترتبة على الأدوار والمسؤوليات المتبادلة بينهما، وتحدد القيم المتعلقة بها، وقد تكون علاقات داعمة للتعاون والتواصل والمساواة، أو قد تكون علاقات تصادم وانفصال وتنافس واختلاف وعدم مساواة. فهي دائماً ما تشير إلى كيفية تعامل النساء والرجال بعضهم مع بعض في المجتمع، ودائماً ما تختلف باختلاف الزمان والمكان والعلاقات الاجتماعية الأخرى، مثل الطبقة والعرق وغيرها.

وهناك فرق بين النوع الاجتماعي (الجندر) والنوع البيولوجي. فالنوع البيولوجي (الجنسي) كما ذكرنا، يصف الاختلافات البيولوجية في جسم المرأة وجسم الرجل. أما النوع الاجتماعي (الجندر) فإنه يصف الأدوار الاجتماعية لكل نوع - أي ما هو متصور ومتوقع بخصوص طبيعة المرأة أو الرجل، أو كيف يجب أن تكون - مع ملاحظة أن الأدوار النسائية والذكورية تتغير مع مرور الوقت، كما أنها تختلف كثيراً، سواء داخل الثقافات أو فيما بينها.

«
عندما نقول إن نسبة النساء
الأمميات أعلى من الرجال الأميين،
فهذا ليس بسبب طبيعتهن
البيولوجية كإناث، وإنما لأنهن لم
يُرسلن إلى التعليم، بسبب الأدوار
المجتمعية المترتبة على كونهن
إناثاً، التي لا تضع تعليم الفتيات
كأولوية.»

الأدوار الاجتماعية

إن إعادة تشكيل العلاقة بين الجنسين بحسب المبادئ الأساسية القائمة على المساواة والديمقراطية وحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية هي أمر ممكن لأن أدوار الرجال والنساء هي من صنع المجتمع. فالدور هو نموذج سلوك الفرد في المجتمع، حيث يرتبط بتوقعات المجتمع من الأفراد، وهذه التوقعات يبنها على أساس الجنس، فهناك أدوار خاصة بالذكور وأخرى بالإناث، كما يقيم المجتمع الرجال والنساء وفقاً لنجاحهم/ن في تأدية الأدوار التي يحددها لكل منهما.

«
إن أدوار الرجال والنساء هي
من صنع المجتمع، وبالتالي
فهي قابلة للتغيير»



ويمكن أن نستعرض في الجدول التالي هنا، عدداً من الأدوار النوعية (الجنديرية) في المجتمع

يعبر هذا الدور عن مسؤوليات حمل الطفل وولادته، ورعايته، والعمل المنزلي، وبالرغم من أهمية هذا الدور إلا أنه عادة ما ينظر إليه على أنه عمل غير حقيقي، وإنما جزء من الطبيعة والفطرة البشرية الخاصة بالنساء.

الدور الإنجابي



يعتبر هذا الدور امتداداً لدور التكاثف من حيث أن محوره يركز على المحافظة على المجتمع البشري، ولكن يمتد الاهتمام من اهتمام أسري إلى اهتمام مجتمعي، ويؤدي هذا الدور بشكل طوعي، حيث يهتم بتوفير الموارد وتنظيم استخدامها من قبل المجتمع، بالإضافة إلى تقديم الخدمات التي تساعد المجتمع البشري على البقاء والتطور، يقوم بهذا الدور الرجال والنساء ويعتمد توزيعه ما بين الجنسين على المفاهيم المجتمعية والثقافة المجتمعية السائدة في مجتمع ما.

الدور المجتمعي



يتلخص هذا الدور في سلطة اتخاذ القرار، حيث تبدأ عملية اتخاذ القرار داخل الأسرة، وتمتد لتصل النقابة والمجلس المحلي، وحتى المجالس التشريعية، عادة ما ينظر لهذا الدور على أنه دور خاص بالرجال بالرغم من دخول النساء لهذا الفضاء، وعادة ما يكون هذا الدور مدفوع الأجر، إما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة (معنوية) لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بالمركز والسلطة.

الدور السياسي

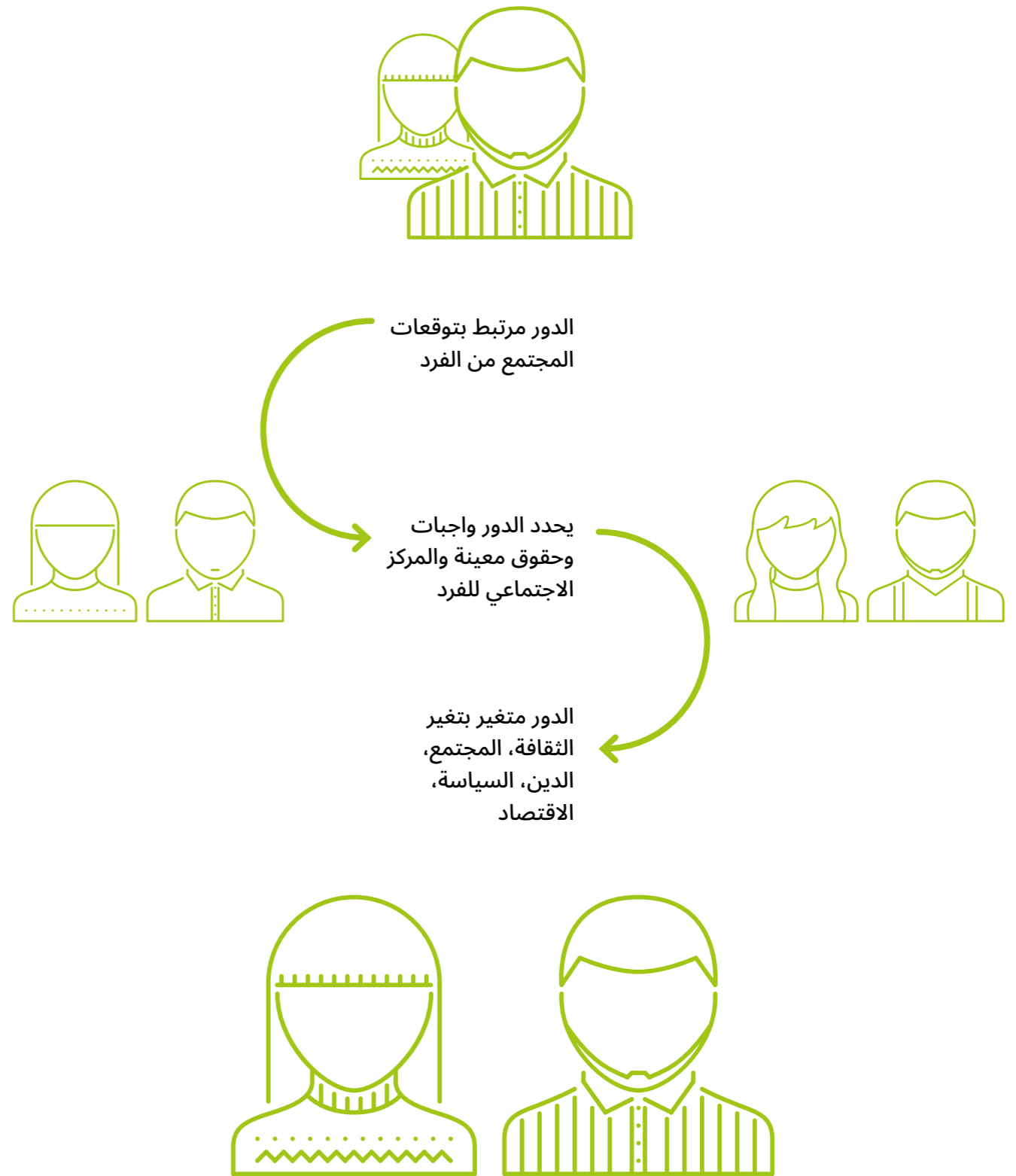


هو الدور الخاص بإنتاج سلع وخدمات قابلة للاستهلاك والتجارة، بمعنى أن هناك قيمة تبادلية لذلك الدور مما يَكسبه أهمية مجتمعية خاصة. يقوم بهذا الدور عادة كل من الرجال والنساء، ولكن يعرف - عادة - مجتمعياً على أنه دور للرجال، وما زال هناك تقسيم واضح لهذا الدور ما بين النساء والرجال، حيث تُعرف بعض الأدوار على أنها أدوار أنثوية في حين تعرف أخرى على أنها أدوار ذكورية، علماً بأن هذه التقسيمات متغيرة وتتأثر بعوامل عدة.

الدور الإنتاجي



خصائص الدور



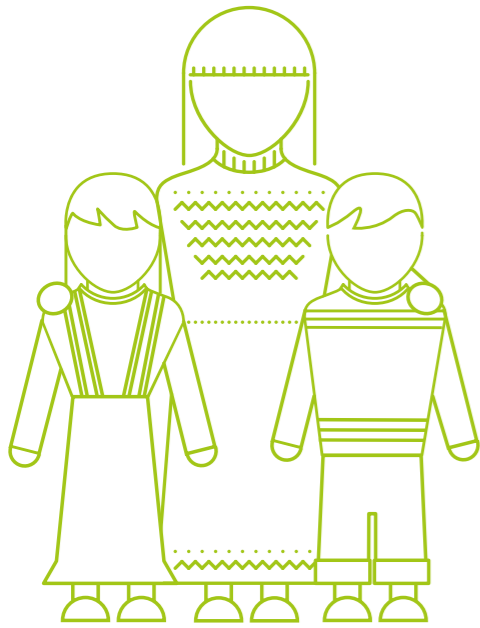


٣. عند شرح ومناقشة مفهوم العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجندري) يمكن مناقشة الأرقام والإحصائيات الواردة في ورقة العمل الخاصة بالعنف ضد المرأة بحيث يستغرق مناقشة المفهوم وورقة العمل ٣٠ دقيقة
٤. يتم إلقاء النظر حول مفهوم حقوق المرأة خلال ١٥ دقيقة، إلقاء الضوء على تطور حقوق المرأة من خلال تمرين (١.٣) الخط الزمني خلال ٣٠ دقيقة
٥. عند شرح ومناقشة مفهوم إدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي يمكن للمدرب أو المدربة تقسيم المجموعة الأكبر إلى مجموعات عمل أصغر لمناقشة الأسئلة السابقة، وعرض نتائج كل مجموعة للمناقشة بشكل موسع بعد ذلك بحيث يستغرق مناقشة المفهوم ٣٠ دقيقة.

مفهوم المساواة النوعية (الجندرية)

«المساواة بين الجنسين ليست مسألة تخص النساء فحسب، بل تعني الرجال والنساء على حد سواء، ويقصد بها تقبُّل وإدراك الفوارق بينهما، والأدوار المختلفة التي يؤديها كل منهما في المجتمع.»^٣

والمساواة لا تحقق العدالة دائماً، خاصةً في مجتمع لا يُمكن المرأة، ولا يؤهلها للوقوف على الدرجة نفسها مع الرجل، ويضع الكثير من المعوقات الاجتماعية والثقافية في طريقها.



أسئلة للنقاش

١. هل تعتبر هذه الأدوار ثابتة لا تتغير؟ أي من هذه الأدوار طبيعي لا يتغير؟
٢. من وجهة نظرك ما هي النتائج المترتبة على الفروق البيولوجية بين الذكر والأنثى؟ وما هي وجهة نظر مجتمعك في ذلك؟
٣. هل العمل المنزلي يعتبر عملاً منتجاً؟
٤. هل عمل المرأة هو عمل ضروري أم ثانوي؟
٥. هل فرص العمل نفسها متاحة بشكل متساوٍ للذكور والإناث؟
٦. هل توجد مهن خاصة بالنساء ومهن خاصة بالرجال؟

الجلسة ٢

المفاهيم والتعريفات - تابع

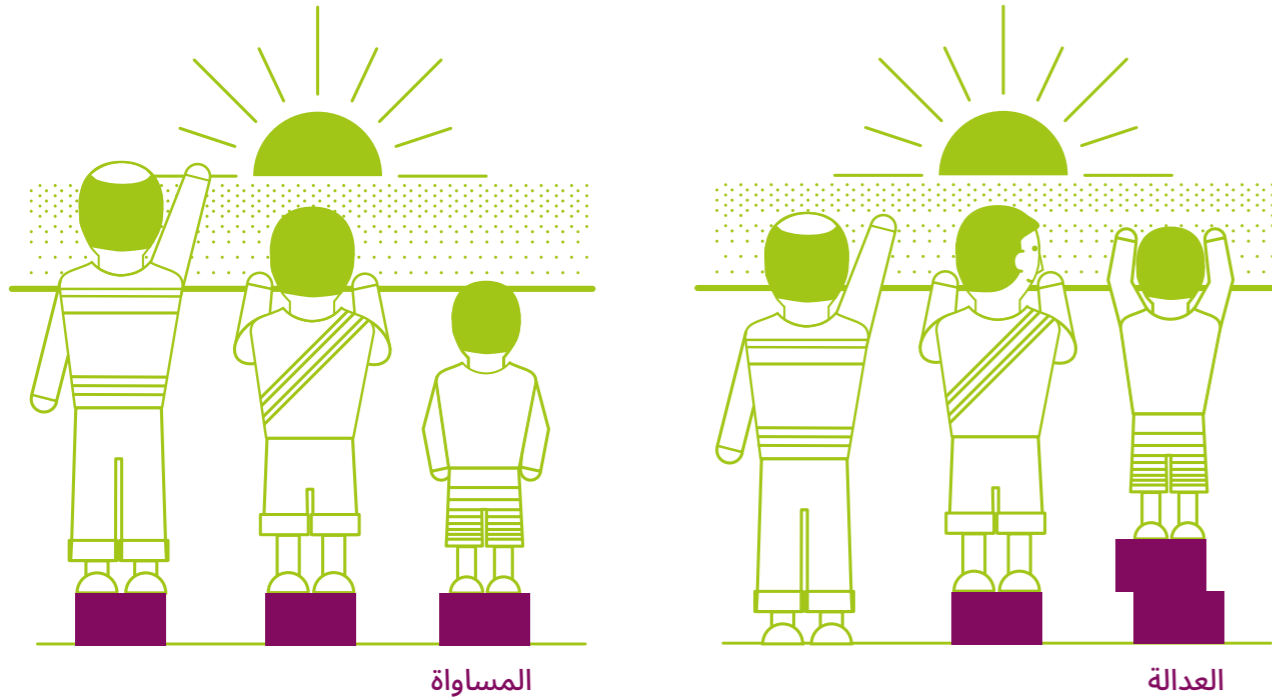
يتابع المدرب أو المدربة في هذه الجلسة عرض المفاهيم والتعريفات المتعلقة بمجال النوع الاجتماعي (الجندر)، وتضم المفاهيم التي يتم عرضها هنا المساواة النوعية (الجندرية)، التمييز ضد المرأة، تمكين المرأة، حقوق المرأة، العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجندر)، وإدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر).

يرجى اتباع الإرشادات التالية عند تنفيذ الجلسة:

١. عند شرح ومناقشة مفهوم المساواة النوعية يمكن للمدرب أو المدربة عرض الصورة التي تعرض الفرق بين العدالة والمساواة، وكذلك تقديم تمرين السلة تمرين رقم (١.٢)، بعد مناقشة الجزء الخاص بالمساواة النوعية (الجندرية) في مقابل العدالة النوعية (الجندرية)، وكذلك يمكن استخدام نتائج التمرين للمقارنة بين حالة المساواة وحالة العدالة وتحفيز تفكير المجموعة المتدربة حول الأمر في حوالي ٣٠ دقيقة.
٢. عند شرح ومناقشة مفهوم التمييز ضد المرأة يمكن عرض الفيديو التالي عن أوضاع المرأة في مصر <https://www.youtube.com/watch?v=TMHkv6eBZw4> بحيث يستغرق مناقشة المفهوم والفيديو ١٥ دقيقة



« مفهوم العدالة قد يكون أشمل وأحق في بعض الحالات من مفهوم المساواة، فهو يهدف إلى تحقيق توازن يحقق العدل



الفرق بين العدالة والمساواة من حيث تحقيق العدل، فكما نرى المساواة لا تعني تحقيق العدل دائماً.

وهذا يدفعنا إلى توضيح الفرق بين العدالة والمساواة النوعية (الجنديرية)

العدالة النوعية (الجنديرية)

مفهوم العدالة قد يكون أشمل وأحق في بعض الحالات من مفهوم المساواة، فهو يهدف إلى تحقيق توازن يحقق العدل، ويؤدي إلى حصول المرأة على وضع أفضل مما كانت عليه من حيث:

١. عدالة توزيع الموارد
٢. عدالة توزيع المسؤوليات
٣. عدالة حصول المرأة على حقها من الخدمات وثمار التنمية.

وتتحقق العدالة من خلال:

١. التدخل الواعي في سياسات التنمية
٢. إدماج اعتبارات وقضايا واهتمامات النوع الاجتماعي (الجندر) في سياسات وبرامج ومشروعات التنمية.

المساواة النوعية (الجنديرية)

عدم التمييز بين الرجل والمرأة بسبب الجنس في الحصول على فرصة عمل أو الائتمان أو الانتفاع من ثمار التنمية.

ولتحقيق العدالة النوعية (الجنديرية)، قد نلجأ إلى تطبيق منهجية التمييز الإيجابي تجاه المرأة، لتعويض الفجوة التي يصنعها التمييز السلبي تجاهها، ونقصد بذلك إجراءً معيناً يتم تجاه النساء بغرض العمل على إلحاقهن بالرجال، مثل الكوتا^٤ في مجلس الشعب لتشجيع تواجد المرأة سياسياً ولفرض وجودها على ساحة صنع القرار.



مفهوم تمكين المرأة

يمكن تعريف تمكين المرأة، بأنه تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر بها من خلال مصادر القوة في حياتها، فتكسب الثقة بالنفس، والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها والرجل.^٦ فهو مفهوم يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضد المرأة، من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات، لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها.

هناك عدة أنواع توضح مفهوم تمكين المرأة في عدة مجالات، يُقاس من خلالها وجود التمكين في المجتمع، ويستطيع من خلالها المدرب أو المدربة توضيح دلالات التمكين في المجتمع.

ملاحظة للمدرب أو المدربة

يُسأل المتدربين والمتدربات عن أنواع التمكين الأكثر إلحاحاً داخل مجتمعهم ويتم التركيز عليها أثناء الشرح.



مفهوم التمييز ضد المرأة

«أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف بالمساواة بين المرأة والرجل، في الحريات والحقوق الأساسية، في مختلف الميادين الاقتصادية، والثقافية، والسياسية، والمدنية، والاجتماعية. التمييز يتضمن أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص، أو المعاملة، في الاستخدام أو المهنة، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية.»^٥

بما يعني أيضاً أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة، فإذا لم يكن الاستبعاد على أساس مؤهلات تقتضيها وظيفة معينة، فإنه يُعدّ من قبيل التمييز، وعادة ما تبدأ عملية التمييز ضد الإناث منذ الولادة وحتى الوفاة.

أنواع التمييز

التمييز الإيجابي

هو إجراء معين يتم تجاه فئة معينة بغرض العمل على إلحاقها بالفئات الأخرى. ولقد نصّت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) على أن التمييز الإيجابي هو: إجراء مؤقت وأنه يرفع عن النساء الظلم في بعض الحالات وتم إلحاقه ببند توصية بسبب تجاهل بعض الدول بنود الاتفاقية.

التمييز السلبي

هو أي استثناء أو تقييد أو تفضيل لإنسان على آخر بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.



التمكين الاجتماعي^٧

يركز على زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية، التأكيد على دور المرأة المهم في تكوين القيم الإيجابية على مستوى الأسرة والمجتمع - رفع مستوى الوعي للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة - والعمل على توفير الخدمات التي تساعد المرأة على إحداث التوازن في مسؤوليتها ودورها التنموي، ويعد هذا التدريب تمكيناً مجتمعياً للمرأة.

التمكين الاقتصادي

التبعية الاقتصادية للمرأة، تؤدي إلى عرقلة قدرتها على رعاية نفسها، لذلك يهدف التمكين الاقتصادي إلى زيادة في حجم مشاركة المرأة في سوق العمل، ومدى استفادة المرأة من عائد المشاركة في التنمية، وزيادة قدرات المرأة واعتمادها على الذات من أجل إسهامها في الحياة الاقتصادية.

التمكين السياسي

يتمحور حول دعم المشاركة السياسية للمرأة من خلال زيادة نسبة تمثيلها في مواقع اتخاذ القرار، زيادة نسبة عضويتها في الأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات المهنية ومنظمات المجتمع المدني، وزيادة تمثيلها في المؤسسات.

التمكين القانوني

يسعى الإطار القانوني إلى إيجاد ضمانات تحافظ على دور المرأة، وتضمن حقوقها، من خلال العمل على تعديل التشريعات التي تحد من دور المرأة، وتوعية المرأة بحقوقها القانونية، وتطبيق جميع الاتفاقيات الدولية التي تضمن الحقوق المدنية للنساء.

التمكين المؤسسي

يهدف إلى تقوية البنية الأساسية للمنظمات والهيئات، التي تسعى إلى النهوض في مجال المرأة، وزيادة دور جميع المؤسسات التي تهتم بالمرأة، وأيضاً العمل على إيجاد شبكة اتصال بين صانعي السياسات الكفيلة بتحسين وضعية المرأة في مختلف القطاعات.

أنواع تمكين المرأة



أنواع تمكين المرأة في المجتمع متعددة، وتختلف أولويتها باختلاف المجتمع والثقافة السائدة.



وتتعدد أشكال العنف ضد النساء مثل:
العنف الجسدي، النفسي أو المعنوي داخل الأسرة، بما في ذلك التعذيب،
والعنف الجنسي للطفلات، العنف المتعلق بتحصيل المهور، الاغتصاب
الزوجي، ختان الإناث، والممارسات التقليدية الأخرى الضارة بالنساء، الاعتداء
أو التحرش الجنسي، والتخويف في بيئات العمل أو التعليم أو غيرها،
والإتجار بالنساء، والإجبار على الدعارة، والعنف الأسري. تشمل ممارسات
العنف ضد النساء أيضاً التعقيم الإجباري، أو الإجهاض الإجباري، استخدام
وسائل منع الحمل تحت التهديد أو الإجبار، قتل الطفلات، واختيار نوع
الجنين بواسطة الآباء.

« العنف ضد المرأة سلوك مُتعلّم

والعنف ضد المرأة سلوك يمكن أن يتعلمه الفرد، أو يتم تلقينه بطرق مختلفة،
منها الأوامر والسلوكيات من قبل المحيطين بالشخص، أو بواسطة النموذج
كالابن الذي يرى والده وهو يضرب أو يستغل والدته أو عن طريق الأصدقاء،
المدرسة، التلفزيون، نموذج البطل، وغيرها. ونتائج السلوك عندما تكون إيجابية
فإنها تعزز من حفاظ الشخص على ممارسة السلوك وتكراره، فعندما يحصل
الشخص الممارس للعنف على ما يريد من خلال السلوك العنيف، مثل أن
تخضع الضحية للمُعْتَف، فمن المرجح أن يكرر ذلك السلوك، والمجتمع بذلك
يعلم المرأة أن تكون سلبية وخاضعة، من خلال ترسيخ رسائل معينة خاصة
بالعلاقات والسلطة والسيطرة، والرجل يتوقع منه أن يكون منافساً ومسيطرًا
ومنتصراً دائماً، والمجتمع يشجع تلك النزعة التنافسية ويتقبل استغلال الآخر،
فالطريقة السائدة في التعبير عن الغضب المتوقعة من الرجل هي العنف، سواء
أكان معنوياً أم جسدياً، وبشجع أيضاً على استخدام ذلك العنف للمحافظة على
سيطرته على الآخرين.^٩

« يمكن أن يحدث العنف ضد المرأة
من امرأة، حيث تتحول الضحية إلى
جانية، وتعيد إنتاج دورة العنف.

مفهوم العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجندي)

في سياق الحديث عن النوع الاجتماعي (الجندي)، عادةً ما تكون قضية العنف
أولى القضايا التي يتم إثارتها، لما لها من آثار وتبعات سلبية كثيرة، ومن
المهم الإشارة إلى أنه مع التطور في تطبيق المفهوم، انتقل الحديث من
النقاش حول العنف ضد المرأة، إلى التركيز على العنف القائم على النوع
الاجتماعي (الجندي).

« يُعرّف العنف ضد المرأة على أنه:
«كل الأفعال العنيفة ضد المرأة، التي
ينتج عنها أو من المرجح أن ينتج عنها
أذى جسدي، أو جنسي، أو معنوي، أو
اقتصادي أو أية معاناة للنساء أو التهديد
بها بواسطة الإكراه، أو المنع التعسفي
من الحريات، سواء حدث ذلك بداخل
الأسرة أو في الحياة العامة»^٨



بعض احصائيات العنف ضد المرأة

يرجى قراءة المعلومات الإحصائية الخاصة بالعنف القائم على أساس النوع وبعض صورته وكذلك النتائج المترتبة عليه الواردة في ورقة العمل التالية ومناقشتها في مجموعات صغيرة، ثم طرح النتائج ومناقشتها مع باقي أفراد المجموعة المتدربة.



١. ٤٠٪ من الفتيات المصريات أقل من ١٨ سنة متزوجات (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر، تعداد ٢٠١٧)
٢. ١٤,٧٪ من الفتيات والنساء في الفئة العمرية بين ١٥-٢٥ غير متعلقات (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر، تعداد ٢٠١٧)
٣. معدلات ختان البنات في مصر في الفئة العمرية ١٥-١٧ سنة وصلت إلى ٨١٪ في عام ٢٠١٤ (اليونيسيف)
٤. ٣٠٪ من الأسر المصرية تعتمد مادياً على النساء المُعيلات - تقديرات حكومية (ما الذي يعنيه ذلك في ظل تحديات الحصول على عمل لائق التي تواجهها النساء؟).

في حين أن العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجندري) يعني أي فعل مؤذ يرتكب ضد إرادة الشخص، وهو مبني على الفروق بين الذكور والإناث التي يعزى وجودها لأسباب اجتماعية. يمكن تصنيف العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجندري) بشكل عام إلى خمس فئات: عنف جنسي، عنف جسدي، عنف عاطفي، عنف اقتصادي، والممارسات التقليدية الضارة.

تشمل كل فئة من هذه الفئات أنواعاً مختلفة من العنف، كالتالي:

١. العنف الجنسي مثل الاغتصاب، الاعتداء الجنسي، التحرش الجنسي
٢. العنف الجسدي ومن ذلك الصفع، الضرب المتكرر أو باستعمال أداة
٣. العنف العاطفي مثل الاستغلال النفسي
٤. العنف الاقتصادي كالحرمان من الميراث، أو المنع من الحصول على وظيفة أو مصدر دخل

٥. الممارسات التقليدية الضارة، كالإكراه على الزواج، ختان الإناث أو الزواج المبكر.

علينا أن ندرك أن العنف الموجه لشخص ما، لا يقع بمعزل عن باقي المجتمع، فالآثار المترتبة^١ على العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجندر) هي آثار جسيمة ومباشرة، وطويلة الأجل على المجتمع وعلى الصحة الجنسية والجسدية والنفسية للشخص الناجي من آثار العنف، ومنها:

١. الآثار الصحية التي تتضمن وقوع حمل غير مرغوب فيه، مضاعفات عمليات الإجهاض غير الآمنة، عدوى الأمراض المنقولة جنسياً بما في ذلك فيروس الإيدز
٢. التأثير على الصحة العقلية والنفسية، حيث يتسبب العنف في الاكتئاب، القلق، اضطرابات ما بعد الصدمة، وقد يؤدي إلى انتحار الشخص الواقع عليه العنف.

تمتد آثار العنف إلى المجتمع، حيث يؤثر العنف أيضاً على حياة الأطفال وتطورهم ومشاركتهم في مؤسسات التعليم كالمدرسة، في حالة الأسر قد توصم مجتمعياً بسبب العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجندر)، فعلى سبيل المثال عندما يولد طفل نتيجة للاغتصاب، أو عندما يقرر أفراد الأسرة الوقوف إلى جانب أحد الناجين أو الناجيات من العنف، فإن أفراد المجتمع قد يتجنبون التواصل والتعامل معهم.

كما أن هناك آثاراً اقتصادية تشمل تكاليف نظم الرعاية الصحية والاجتماعية، قد تقلل من قدرة العديد من الناجين والناجيات على المشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.





الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة يعاقب عليها القانون، تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا». المادة (٩٣) التي تنص على أن: «تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة». إلا أننا قد نجد بعض القوانين التي مازالت تقف حائلاً دون تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، مثل: قضايا الأحوال الشخصية، الشهادة في المحاكم، كذلك القوانين العقابية التي لازالت تجيز تأديب الزوج لزوجته بحجة استعمال الحق، بالإضافة إلى استخدام مبدأ الرأفة مع الرجل في جرائم القتل التي يقوم مرتكبوها بتغطيتها تحت مسمى جرائم الشرف التي بناء عليها تتم انتهاكات حقوق المرأة.

كذلك يحول المجتمع عاداته وأعرافه دون تفعيل وتطبيق القوانين المنصفة للمرأة، الغير محققة لمبدأ العادات والتقاليد، ففي مجتمع الصعيد ينتشر زواج القاصرات، وإن كان حال دونه القانون ولكن العرف في المجتمع يتحاييل عليه بالزواج العرفي، أو بمجرد الإعلان الشفوي العام (الإشهار) عن الزواج، مما يترتب عليه في حالات الطلاق أو وفاة الزوج حرمان الزوجة والأطفال من كافة حقوقهم تصل إلى حق إثبات نسب الطفل، بجانب الأضرار النفسية والجسدية والمادية. وجدير بالذكر هنا أن أحوال حقوق المرأة المصرية قد تبدلت من عصر لآخر، فالمرأة المصرية مثلاً في العصر الفرعوني قد تدرجت في كل المناصب مثل القضاء والحكم ووصلت حد التقديس، وقد حصلت على حق التعليم منذ سن الرابعة وحق التخصص العلمي في أي فرع من فروع العلم.



ملاحظة للمدرب أو المدربة

يمكن الإشارة إلى أنه في جميع أنحاء العالم تتأثر النساء بالعنف القائم على النوع الاجتماعي (الجنس) بدرجة أكبر من الرجال. الجدير بالذكر أن الرجال يتعرضون أيضاً لمثل هذا العنف، خاصة العنف الجنسي في حالات النزاعات المسلحة مثلاً، في حين أن النظرة الشائعة للرجال هي أنهم جناة، إلا أنه مع التطور الحادث في المجتمع يمكن العمل على إشراكهم في مكافحة العنف ضد المرأة، والدفاع عن حقوقها، كما سيناقش في الجزء الخاص بإشراك الرجال.



مفهوم حقوق المرأة

كلمة الحق لغة تعني الثبوت والوجوب، الأمر الثابت، الحق ضد الباطل، وتستعمل كلمة الحق بمعنى العدل والمساواة. وحين نتحدث عن حقوق المرأة فإنها تؤكد دائماً على كونها إنساناً كامل الأهلية في المجتمع، وحققها الأصيل في التمتع بكافة الحقوق والحريات الإنسانية الأساسية دون تمييز. ولقد خصت المواثيق والإعلانات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان قضية مساواة المرأة وعدم جواز التمييز ضدها بالاهتمام، حيث أكد «ميثاق الأمم المتحدة»، إيمان المنظمة والتزامها بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، بمعنى المساواة في الكرامة والقيمة كبشر، وبأنها ستسعى من خلال نشاطها لضمان تقدم المرأة وضمان الاعتراف العالمي بالمساواة القانونية بين الرجل والمرأة.

وقد أقر الدستور المصري حقوق المرأة^{١١} في المادة (١١)، التي تنص على أن «تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور». «تعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمُسنة والنساء الأشد احتياجاً»، وكذلك المادة (٥١)، التي تنص على أن الكرامة حق لكل إنسان ولا يجوز المساس بها وتلتزم الدولة باحترامها وحمايتها. المادة (٥٣) التي تنص على «المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في



هذه الأدوار غير العادلة للرجل وللمرأة على حد سواء، تجعل من عملية إدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) أمراً مهماً، لأننا شركاء بالضرورة في الحياة.

وهناك بعض المعوقات في إدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر):

١. غالباً ما تميل الأطر العملية إلى معاملة النساء والرجال وكأن من السهل تحديدهما في مجموعات، على أساس الاعتبار الجنسي فقط، فهي تفترض أن للنساء اهتمامات مختلفة ومتطلبات تختلف دائماً عن متطلبات الرجال

٢. قد تحجب عملية التركيز على النساء كقوة أشكلاً أخرى من الإبعاد للرجال

٣. مخاطبة أبعاد النوع الاجتماعي (الجندر) في القوى الموجودة أو المسلوقة، يعني التأكد من عدم الخلط بين مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) وفكرة تكريس الموضوع لمساعدة النساء، ولضمان معالجة الفرضية القائمة على اعتبار المرأة ضحية والرجل المشكلة التي يجب تجنبها. وبالتالي يجب تجنب أي فرضية تقوم على تماثل النساء واحتياجاتهن فقط مع قضايا النوع الاجتماعي (الجندر)، ومن هنا يستطيع الرجال والنساء أن يكونوا حلفاء في محاربة عملية إقصاء النساء وإبعادهن.^{١٢}

« فالرجل أيضاً يعاني من الدور المجتمعي المخوّل إليه من المجتمع، يصل في مجتمع الصعيد أن يُقتل في حالات الثأر لأنه الرجل

إدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر)

تحدد الأعراف الاجتماعية المتعلقة بالتنشئة الاجتماعية للأولاد والرجال مفاهيم ممارسة القوة والهيمنة الذكورية، خاصة في صعيد مصر، وتتطلب عملية إدراك معنى النوع الاجتماعي (الجندر) أكثر من تناول قضايا النساء فقط، فالنوع الاجتماعي (الجندر) يخاطب الرجل ودوره الاجتماعي، وعدم تطبيق العدالة النوعية (الجندرية) لكل الفئات، فنحن نهدف إلى اعتماد استراتيجيات تخاطب الفجوة والمساواة النوعية (الجندرية) بطريقة أكثر فاعلية وشمولية إنسانية، تعطي ثمارها للرجل والمرأة على حد سواء. فمن جهة يستطيع الرجال والنساء أن يكونوا حلفاء في محاربة عملية إقصاء النساء وإبعادهن، ومن جهة أخرى من الممكن إقصاء بعض الرجال من المبادرات المفترض بها أن تفيدهم بشكل عام أو تفيد الرجال عامة.

من خلال تعزيز مشاركة الرجل الإيجابية في القضايا النوعية (الجندرية)، بمعنى أن يتحرر الرجل من الموروثات الظالمة له وللمرأة، ويعيد التفكير والنظر في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) انطلاقاً من هوية إنسانية ونظرة عادلة، فالرجل أيضاً يعاني من الدور المجتمعي المخوّل إليه من المجتمع، يصل في مجتمع الصعيد أن يُقتل في حالات الثأر لأنه الرجل، وغير ذلك من جميع المسؤوليات المرهقة في تكاليف المعيشة والزواج، ومسؤولية الوصاية على وحماية الأئمة في حياته دائماً، من أم، ابنة، أخت، زوجة، تصل به أحياناً إلى الشعور بالعجز.

أثرت أيضاً التنشئة والتربية المجتمعية في صعيد مصر، على الرجل منذ الطفولة، فالطفل الذكر مثلاً لا يسمح له بالبكاء (متبكيش عشان أنت راجل)، ويتحمل مسؤوليات كثيرة لا تتناسب مع طفولته، لأنه الولد، ويوجهه المجتمع نحو العنف لكي يعترف برجولته، وقد يجبر الرجل أيضاً على الزواج من ابنة عمه لأنه الذكر، ولا بد أن يحافظ على مال العائلة، أو قد يجبر على ترك تعليمه والاعتناء بأرض العائلة، وفي كثير من الأحيان لا يتزوج إلا بعد زواج أخواته البنات، وإن كان هو عائل الأسرة فلا بد أن يتحمل تكاليف زواجهن كما يرتضي المجتمع.



جلسة ٣ القانون الدولي وحقوق المرأة - اتفاقية السيداو مثالا

تستعرض هذه الجلسة واحدة من أهم الاتفاقيات الدولية في مجال حقوق المرأة، هي اتفاقية القضاء على كافة أشكال العنف ضد النساء المعروفة بالسيداو، وتكمن أهمية التعرف على أقسام الاتفاقية في إدراك أن المفاهيم التي تم استعراضها سابقا عادة ما تكون هي اللغة المستخدمة لتحقيق الإلزام وخلق المناخ المحفز على تحقيق العدالة النوعية (الجندرية)، بمعنى أن الاتفاقيات الدولية ولغتها عادة ما تكون هي البداية للعمل على تحقيق العدالة المنشودة، وعمل مجموعات ومبادرات ومشروعات عاملة في المجال.

يرجى اتباع الإرشادات التالية عند تنفيذ الجلسة:

١. تنقسم الجلسة إلى جزئين: في الجزء الأول يقوم المدرب أو المدربة بعرض عام عن الاتفاقية، وفي الجزء الثاني يمكن تنفيذ التمرين (١.٣) الخاص بالتعرف على نصوص اتفاقية سيداو
٢. من المهم التأكيد من أن عرض الاتفاقية والتمرين يتّمان في خلال ٦٠ دقيقة، فالهدف هو التعرف بشكل عام وليس التمعن ودراسة تفصيلية لمحتوى الاتفاقية.

التعرف على السيداو

تُعدّ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المعروفة باختصارها الإنجليزي CEDAW، من أشهر الاتفاقيات المتعلقة بحقوق المرأة على المستوى الدولي. تناولت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مسألة الأدوار النوعية (الجندرية) في المجتمع، فأكدت ديباجتها أن التنمية التامة والكاملة لأي بلد ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب جميعاً مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين. واعتبرت أن دور المرأة العظيم في رعاية الأسرة، وفي تنمية المجتمع، الذي لم يعترف به حتى الآن على نحو كامل، والأهمية الاجتماعية للأمم وللدور الوالدين كليهما في الأسرة، وفي تنشئة الأطفال، وأن دور المرأة في الإنجاب؛ لا يجوز أن تكون أساساً للتمييز، بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلاً من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل. كما أكدت الاتفاقية أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة، يتطلب إحداث تغيير في الدور

ملاحظة للمدرب أو المدربة

إبراز نماذج رجال داعمين للعدالة الجندرية، وإبراز مشاكل الرجال وثنم الذكورية في المجتمع أمور مهمة في توضيح مفهوم إدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي.



أسئلة للنقاش



١. لماذا يعتبر إشراك الرجال في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) مهماً؟
٢. هل هناك تبعات على الرجل المناصر للعدالة النوعية (الجندرية) في المجتمع الصعيدي؟
٣. ما هي العقبات التي قد تحول دون إشراك الرجال؟ وكيف يمكن تخطيها؟





المدة الزمنية

٣٠ دقيقة



عدد المتدربين والمندربين

٢٠



المواد المطلوبة

أوراق أسئلة مطبوعة
كما هو موضح - أقلام



الهدف من التمرين

أن يدرك المتدربون
والمندربين التفاوت
الموجود في المجتمع
وفيما بين الأشخاص
في ظل فهمهم للنوع
الاجتماعي (الجندر)
ما هو سوى إدراك
نابع من تنميط وثقافة
المجتمع، وأن التوقع
المسبق هو نتيجة
أفكار مسبقة ناشئة عن
آخرين، وليست عن
تفكير عادل أو منطقي.



تمرين ١.١ الصفات الشخصية



يهدف هذا التمرين إلى التعبير عن ومناقشة الصفات الشخصية المرتبطة بالنوع الاجتماعي (الجندر)، ومناقشة ما إذا كان التوقع المسبق لتمثيل هذه الصفات بجنس معين دون غيره فكرة عادلة أو منطقية أم لا.

الطريقة



١. يتم تقسيم الحضور الي مجموعتين، وتأخذ كل مجموعة ورقة أسئلة بها صفات، ويتم وضع علامة عليها للإشارة إلى الصفات التي ينظر إليها اجتماعياً على أنها تميل «للأنوثة» أو «للذكورة» أو «حيادية»، ثم يطلب وضع علامة على الصفات التي يصف بها المتدرب أو المتدربة نفسه/ها.
٢. عندما ينتهي جميع المتدربين والمتدربات، يقوم المدرب أو المدربة بالمقارنة بين التوزيعات الاجتماعية، ثم يقوم المتدربون والمتدربات بتعليق الصفات التي تم الاتفاق عليها على أنها تابعة للنساء اجتماعياً أو تابعة للرجال اجتماعياً، وذلك بحسب تابعيتها من وجهة نظرهم
٣. في النهاية يتضح أن الصفات في حد ذاتها لا تنسب لا بالأنوثة ولا بالذكورة، وأنها قد تكون في كليهما (بل ترتبط بالمهنة والمجال الاجتماعي والموقف الذي ينميها أو يطمسها بدرجات مختلفة)
٤. ثم يفتح المدرب أو المدربة المناقشة حول تواج ن نسبة صفة لمجموعة من الأشخاص مع نفيها عن مجموعة أخرى

ملاحظة للمدرب أو المدربة

يجب على المدرب أو المدربة ألا يفترضوا النهاية التي سيخلص إليها المتدربون والمتدربات لأن من الممكن أن يخلصوا إلى صفات يرون من وجهة نظرهم أنها تحمل صفة دون الأخرى وبالتالي يجب أن يكون المدرب أو المدربة جاهزة) للتعامل من خلال طرح المزيد من الأسئلة على المشاركين لتحليل النتيجة أياً كانت.



التقليدي للرجل، وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة، وأكدت الاتفاقية في المادة (٥) أن على الدول اتخاذ جميع الإجراءات لتغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية، وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة. أكدت أيضاً على كفالة تضمين التربية العائلية فهماً سليماً للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين، على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات. وأضافت الاتفاقية في المادة (١٦) منها، ضرورة قيام الدول بتعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية، وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة، بكفالة أن تتضمن التربية الأسرية تفهماً سليماً للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم، على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

التعرف على نصوص الاتفاقية من خلال التمرين

حتى تتمكن كل المجموعة المتدربة من التعرف بعمق على الاتفاقية، يمكن للمدرب أو المدربة القيام بتمرين (١.٣) من قسم التمارين، حيث يتمكن المتدربون والمتدربات من العمل في مجموعات، تقوم كل منها بقراءة قسم معين من الاتفاقية وعرضها على باقي الأفراد في باقي المجموعات.



أنا أنظر إليها على أنها	ينظر إليها اجتماعيا على أنها صفة رجولية	ينظر إليها اجتماعيا على أنها صفة نسائية	ينظر إليها اجتماعيا على أنها صفة حيادية	
				التعاون
				الشغف
				المنطق
				الفضول
				الواقعية
				المخاطرة
				الهدوء
				حب الرياضة
				الموهبة التقنية
				التفوق
				الغلاسة
				الانزواء
				الطيبة
				الدم الخفيف
				العاطفية



أنا أنظر إليها على أنها	ينظر إليها اجتماعيا على أنها صفة رجولية	ينظر إليها اجتماعيا على أنها صفة نسائية	ينظر إليها اجتماعيا على أنها صفة حيادية	
				المغامرة
				الشراسة
				التكيف
				التواضع
				الروقان
				السيطرة
				الرعونة
				الحس المرهف
				الشجاعة
				الحساسية
				المبادرة
				حب الحرية
				العنف
				التحدي
				الجمال
				النكد
				كثرة الشجار
				كثرة الأحلام



بعد المناقشة الهدف من كل مرحلة كالتالي:

« المرحلة الأولى: حيث تعبر فرصة إلقاء الكرة للجميع عن المساواة في الفرص وهي مساواة زائفة لا تحقق العدل أو مساواة حقيقية
 « المرحلة الثانية: حيث تعبر الدائرة عن مساواة في الفرص والمسافة ولكنها قد لا تحقق العدالة في وجود احتياجات خاصة بين الأفراد
 « المرحلة الثالثة: حيث تعبر عن العدالة بالأخذ في الاعتبار الاحتياجات الخاصة وتطبق التمييز الإيجابي حتى يستطيع الجميع الحصول على نفس الفرص

٨. في النقاش يجب مراعاة أن يُسأل المتدربين والمتدربات عما أرادوا التحرك من على الكرسي تجاه مكان أفضل لإلقاء الكرة، وعما إذا كانت اللعبة تحاكي مواقف لهم من الواقع، ويسأل الجميع عن مشاعرهم في مراحل التمرين خاصة الثلاثة متطوعين أو متطوعات أثناء محاولاتهم.

تمرين ١.٢ السلة



المدة الزمنية
٢٠ دقيقة

عدد المتدربين
والممتدربات



٢٠

المواد المطلوبة



طاولة مستطيلة، طاولة دائرية، كراسي، كرة وسلة

الهدف من التمرين



أن يدرك المتدربون والممتدربات الفارق بين مفهوم المساواة النوعية (الجنديرية) والعدالة النوعية (الجنديرية) في المجتمع، ويقومون بالربط بين المفهومين ومواقفهم الحياتية.

يهدف هذا التمرين إلى توضيح الفرق بين العدالة والمساواة من خلال ثلاث مراحل.

الطريقة



١. يقوم المدرب أو المدربة بوضع سلة صغيرة وسط طاولة مستطيلة
٢. يُطلب من المتدربين والممتدربات أن يجلسوا/ن حول الطاولة
٣. يُعطى كل متدرب و متدربة كرة صغيرة ويطلب من كل منهما وضعها في السلة دون أن يتحرك/تتحرك من مكانه/ها
٤. يُطلب من المتدربين والممتدربات أن يجلسوا/ن حول طاولة مستديرة
٥. يُطلب من ثلاثة متطوعين أو متطوعات أن تُغطى أعينهم وأن يحاولوا إلقاء الكرة في السلة ويتم تقريبتهم من السلة خطوة حتى يقوموا بالتسديد الصحيح، وقد يساعدهم أحد المتدربين أو الممتدربات بتوجيه الكرة نحو السلة
٦. يُسأل المتدربين والممتدربات المغطى أعينهم عن مشاعرهم أثناء المحاولات
٧. يُناقش المتدربين والممتدربات في مراحل اللعبة الثلاث بحيث يكون واضحاً



التاريخ	الحدث
١٩١٩	سقوط أول شهيدة مصرية في مظاهرة دعت إليها هدى شعراوي ضد الاحتلال الإنجليزي.
١٩٢٣	دعت هدى شعراوي لتأسيس أول اتحاد نسائي في مصر من أجل العمل على تحقيق المساواة السياسية والاجتماعية للمرأة وكذلك الحق في التعليم الثانوي والجامعي.
١٩٢٧	عزيزة أمير تنتج أول فيلم سينمائي ناطق في السينما المصرية.
١٩٤١	د. سهير القلماوي أول امرأة مصرية تحصل على الماجستير والدكتوراه في الأدب.
١٩٥٢	حصول المرأة المصرية على حق الانتخاب والترشيح، وهو ما تضمنه دستور ١٩٥٦.
١٩٥٧	راوية عطية، أول نائبة تدخل البرلمان المصري عن دائرة القاهرة.
١٩٦٢	تعيين أول وزيرة للشؤون الاجتماعية في مصر وهي حكمت أبو زيد.
١٩٧٩	تم تخصيص ٣٠ مقعداً برلمانياً للنساء كحد أدنى وبواقع مقعد على الأقل لكل محافظة ولم يسمح هذا القانون للرجال بالتنافس على هذه المقاعد.
١٩٨١	مصر تصدق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو).
١٩٩٦	صدر قرار وزاري بحظر ختان الإناث في المرافق الصحية العامة والخاصة في مصر، وتم إدخال تعديل قانوني عام ٢٠٠٨ يجرّم إجراء الختان على أي فتاة ويحدد عقوبتها بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين أو بالغرامة.
١٩٩٩	ألغى القانون الجنائي المصري المواد المتعلقة بالإعفاء من عقوبة جريمة الاغتصاب إذا تزوج الجاني المُعتدى عليها.
٢٠٠٠	تحديث البنية الإجرائية لمنازعات الأحوال الشخصية وتخفيض تكلفة التقاضي وتيسير إجراءاته، بالإضافة إلى إقرار حق الخلع والطلاق من الزواج العرفي.
٢٠٠٤	تم تعديل قانون الجنسية بالقانون رقم (١٥٤) لسنة ٢٠٠٤ وتحقيق المساواة الدستورية بين الأم المصرية والأب المصري في منح الجنسية المصرية لأبناء المصرية المتزوجة من أجنبي.
٢٠٠٩	صدر قانون ينص على زيادة نسبة مشاركة المرأة في الانتخابات واعتماد نظام الكوتا في انتخابات ٢٠١٠ بتعيين ٦٤ نائبة.
٢٠١٦	تغليظ عقوبة ختان الإناث إلى السجن مدة لا تقل عن ٥ سنوات ولا تتجاوز ٧ سنوات.

تمرين ١.٣ الخط الزمني



المدة الزمنية
٣٠ دقيقة

يهدف هذا التمرين إلى توضيح الخط الزمني لحقوق المرأة خلال المائة عام الماضية.

عدد المتدربين
والمندوبات
٢٠

الطريقة



١. توزع الأقلام والأوراق على المتدربين والمندوبات
٢. يطلب من كل منهم كتابة حدث أو فعالية مهمة بالنسبة للنساء في مصر ولصقها على الحائط في تسلسل زمني
٣. يمكن لكل متدرب أو مندوبة لصق أي عدد من الأوراق
٤. تتم مناقشة الخط الزمني في المجموعة الأكبر بعد الانتهاء منه
٥. يمكن الاستعانة بالجدول التالي لبث روح التغيير الإيجابية بين المتدربين والمندوبات حيث يستعرض هذا الجزء بعض التغيرات في حركة حصول النساء على حقوقهن في مصر، في المائة سنة الأخيرة، أي تقريبا منذ عام ١٩١٩. ٣

المواد المطلوبة
أوراق وأقلام

الهدف من التمرين

خلق حالة تواصل بين المتدربين والمندوبات وبين حقوق المرأة من خلال ربط الأحداث التاريخية وبيان أصالة المفهوم في مصر

إلقاء الضوء على نماذج إيجابية تلهم المتدربين والمندوبات

تعبير المتدربين والمندوبات عن رؤيتهم للتغيرات الحادثة في حركة حقوق المرأة في مصر

ملاحظة للمدرب أو المدربة

يمكنك طلب تحضير حركة التغيير في حقوق المرأة المصرية عبر العصور من المتدربين والمندوبات كواجب منزلي قبل التمرين.





عند حدوث بعض الخلافات في المجموعة يمكن التركيز على نقاط الاتفاق والمشاركات أولاً، وعند مناقشة نقاط الاختلاف، يجب إرساء قواعد احترام وقبول الآخر.



يجب التحضير للمحتوى التدريبي جيداً، وعند مواجهة سؤال صعب يمكنك البحث مع المجموعة عن إجابته من خلال عصف ذهني، ولا مشكلة أبداً من الإعلان بعدم معرفة الإجابة، ويمكن البحث لاحقاً وعرض الإجابة للمجموعة.



يجب إشراك جميع المتدربين والمتدربات في التدريب بشكل متوازن يتبني تضمين كل أنواع الشخصيات الخجولة والانطوائية أو كل من يشعر بالإقصاء.



ينبغي النظر للعمل التدريبي بأنه تيسير لمحتوى معرفي تفاعلي يتشارك فيه المدرب أو المدربة مع المجموعة التدريبية وليس هناك ثمة فوقية أو أستاذية.



يمكن دائماً تطويع المحتوى التدريبي والوقت المُستغرق لاحتياجات وأداء المجموعة التدريبية، فقد يكون هناك فقرات سريعة وفقرات تحتاج إلى وقت أطول أو إعادة.



تمرين ١.٤ التعرف على نصوص اتفاقية السيداو



المدة الزمنية
٣٠ دقيقة

يهدف هذا التمرين إلى التعرف على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

عدد المتدربين
والمتدربات
٢٠

الطريقة



١. يقسم المتدربون والمتدربات إلى ٤ مجموعات، كل مجموعة تحصل على جزء من أجزاء الاتفاقية

٢. توزع الأوراق الملونة والأقلام لاستخدامها في العرض

٣. تقوم كل مجموعة بقراءة الجزء المنوط بها ودراسته وتحليل مواده لاستخلاص الأفكار الأساسية التي تناقشها الاتفاقية، وربطها بنوع الحقوق التي تركز عليها من كونها حقوقاً اجتماعية، ثقافية.. إلخ. مع محاولة تطبيقها على أرض الواقع وربطها به. الاتفاقية مقسمة إلى ٤ أجزاء، وتلتزم كل مجموعة بالعمل على جزء من الأجزاء

٤. تبدأ المجموعات بالعرض والمناقشة بعد انتهاء المجموعات من كتابة أفكارها على الورق الملون لعرضه.

المواد المطلوبة
أوراق وأقلام، نسخ من
اتفاقية السيداو

الهدف من التمرين

أن يتعرف المشاركون على أهمية الاتفاقيات الدولية والوضع القانوني لحقوق المرأة، وأن يدركوا ما هو مُفَعَّل في تلك البنود في مجتمعهم، وما هو غير مُفَعَّل ولماذا.

أهداف الفصل

١. استكشاف عملية تكوين النوع الاجتماعي (الجندر)
٢. الهويات وكيف يتم المواظبة عليها
٣. التعرف على تأثير التكوين الاجتماعي على المجتمع.

الزمن

- ٣ ساعات مقسمة على جلستين، مدة كل جلسة ٩٠ دقيقة.
- الجلسة (١) كيف يتم تكوين النوع الاجتماعي (الجندر)؟
- الجلسة (٢) ما المؤسسات التي تسهم في عملية التكوين؟

المنهجية

ينقسم النشاط في هذا الفصل إلى جلستين، في الجلسة (١) تتكون مجموعات نقاش حول العوامل تؤثر في تشكيل النوع الاجتماعي (الجندر) أما في الجلسة (٢) فتعقد جلسة جدال بين المتدربين والمتدربات حول ظاهرة مثل التي يتم إيرادها تالياً في سياق توصيف هذه الجلسة.

يقوم المدرب أو المدربة من خلال عرض هذا الفصل بتعريف مفاهيم مثل: الثقافة، المجتمع، الأيديولوجية، الأبوية وغيرها. تعتمد الجلسة أيضاً على أسلوب الجدل بين المجموعات حول قضايا معينة، كما يمكن عرض فيلم ومناقشة قضيته.

٢

التكوين الاجتماعي للنوع

يتناول هذا الفصل كيفية تكوين مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، والمؤسسات التي تؤثر في عملية التكوين، بداية من الأسرة، مروراً بالمدرسة، فالعادات والتقاليد والثقافة السائدة.

محتوى الجلسات

الجلسة ١

كيف يتم تكوين النوع الاجتماعي (الجنس)؟

تعتمد هذه الجلسة على قراءة المجموعة المتدربة للجزء الأول من ورقة العمل.

يرجى اتباع الإرشادات التالية التي على المدرب أو المدربة مراعاتها أثناء الجلسة:

١. تنظيم المتدربين والمتدربات في مجموعات صغيرة
٢. تعيين مفهوم لكل مجموعة مثل الثقافة، الأسرة، المجتمع، العادات والتقاليد، الأبوية
٣. تناقش المجموعات هذه المفاهيم لمدة ٣٠ دقيقة وتختار من بينها مقررًا أو مقررة لتقديم تقرير إلى الجلسة العامة
٤. تشترك المجموعات في المناقشات في الجلسات العامة حيث تستغرق المناقشات مع كل المجموعات ٤٠ دقيقة أخرى
٥. بناءً على نتائج المناقشات تُصنف المجموعات العوامل المؤثرة على تشكيل مفهوم النوع الاجتماعي (الجنس) باستخدام الشكل الموضح لمدة ٢٠ دقيقة أخيرة في الجلسة.

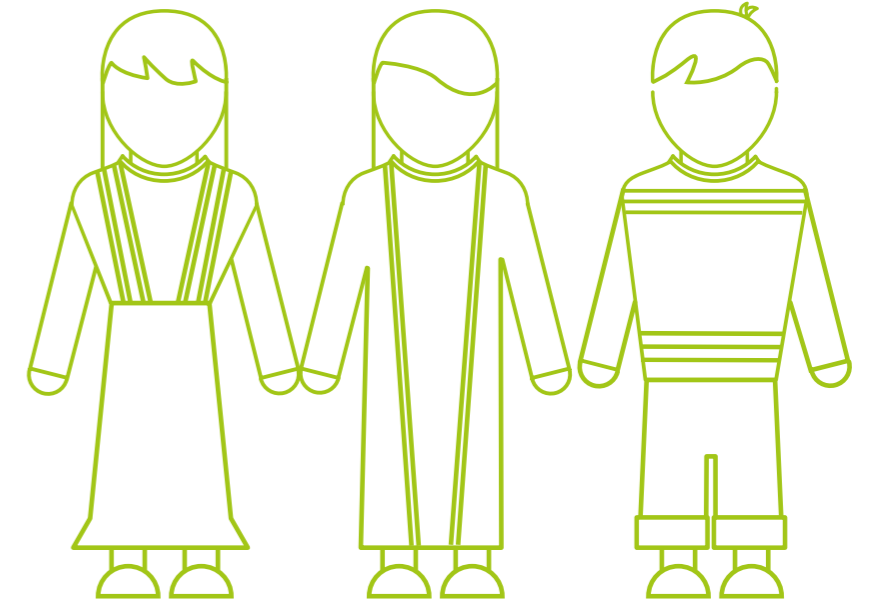
أسئلة للنقاش

١. بناءً على المناقشة، هل توقعات المجتمع من الرجال والنساء تختلف؟
٢. هل تختلف هذه التوقعات عبر الزمان في الدولة نفسها؟ المحافظة؟ القرية؟
٣. هل تختلف من مكان لآخر؟ ما بين الصعيد وسيناء مثلاً؟
٤. ما هي العوامل المتفاعلة والمشاركة في تشكيل النوع الاجتماعي؟
٥. ما هي العوامل التي أثرت عليك بشكل أكبر؟



سيحتاج المدرب أو المدربة إلى إعداد عرض تقديمي يضم الأشكال الواردة في الفصل لعرضها بشكل مكبر أمام المجموعة المتدربة في قاعة التدريب.

وبالتالي يحتاج المدرب أو المدربة في هذا الفصل إلى بروجكتور، ورق قلاب، أوراق عمل (ورقة واحدة عن التكوين الاجتماعي للنوع (الجنس)).



٢. يسجل المدرب أو المدربة على الورق القلاب حجج كلتا المجموعتين، وباستخدام نقاط النقاش، ينبغي على المدرب أو المدربة بعد ذلك أن يطور المناقشة في اتجاه كيفية بناء الأدوار النوعية (الجنديرية) بشكل منهجي وصيانتها وتبويرها، بمساهمة الكثير من الأبنية والكيانات الاجتماعية، مثل الأسرة، المدرسة، وغيرها

٣. يطلب من الحضور قراءة الجزء الثاني من ورقة عمل البناء الاجتماعي للنوع، على المتدربين والمتدربات قراءتها ومناقشتها في ظل أسئلة النقاش

٤. يمكن للمدرب أو المدربة أيضاً اختيار موضوع أكثر ملاءمة للمجموعة، كما أن المدرب أو المدربة لديهما خيار عرض الفيديو المناسب خلال هذا الفصل لتوضيح البناء الاجتماعي للنوع، وذلك إن سمح الوقت

٥. يمكن أن نقتراح هنا فيلماً قصيراً من إنتاج مجموعة «علي صوتك» بعنوان «الحلم للجدعات»

<https://www.youtube.com/watch?v=u2Y90-jLWRA>

٦. في الجزء الثاني من ورقة العمل من المهم أن يوضح المدرب أو المدربة أن كيفية بناء النوع الاجتماعي (الجندر)، والخصائص، هي ليست بأي حال من الأحوال، شاملة، ولكن ينبغي أن تساعد على تحفيزنا على التفكير حول جذور جميع أشكال التفاوت بين الجنسين، وفهم ذلك يساعدنا على تقدير تعقيد القضايا النوعية والمصادر المحتملة المقاومة لأي تغيير بحيث يستغرق المناقشة العامة وورقة العمل والفيديو المقترح ٦٠ دقيقة

٧. في الجزء الخاص بالتراث الشعبي يمكن أن يطلب المدرب أو المدربة من المتدربين والمتدربات، كتابة قائمة من الأمثال الشعبية التي ترسخ التمييز ضد المرأة، من خلال تنفيذ تمرين (٢.١) في القسم الخاص بالأنشطة والتمارين بحيث يستغرق ٣٠ دقيقة.



شكل يوضح بعض العوامل المتفاعلة والمشاركة في تكوين النوع الاجتماعي (الجندر).

الجلسة ٢ ما المؤسسات التي تسهم في عملية التكوين؟

تعتمد هذه الجلسة على قراءة المجموعة المتدربة للجزء الثاني من ورقة العمل.

يرجى اتباع الإرشادات التالية التي على المدرب أو المدربة أثناء الجلسة:

١. تعقد مناقشة حول ظاهرة متأثرة بأدوار وصفات النوع الاجتماعي (الجندر)، مثل «إذا كانت عندي الفرصة أن يكون لدي طفل واحد فقط، أفضل أن يكون فتاة.» للتحضير للمناقشة، يقسم المتدربين والمتدربات على مجموعتين، إحداها تدعم الأمر والأخرى تعارض الاقتراح، ويُفتح النقاش



البناء الاجتماعي للنوع الجزء الأول: كيف يتم تكوين النوع الاجتماعي (الجندر)؟

يرجى قراءة المعلومات الخاصة بكيفية تكوين النوع الاجتماعي الواردة في الجزء الأول من ورقة العمل التالية ومناقشتها في مجموعات صغيرة، مع تعيين المفهوم الخاص لكل مجموعة مثل الثقافة، الأسرة، المجتمع، العادات والتقاليد، الأبوية، ثم طرح النتائج ومناقشتها مع باقي أفراد المجموعة المتدربة.



يرتبط البناء الاجتماعي للنوع بالتنشئة الاجتماعية لأفراد المجتمع، فالتنشئة هي التي اكتسب بها الفرد العناصر الاجتماعية والثقافية في محيطه ومن ثم أدخلت في بناء شخصيته. وذلك بتأثير من التجارب الإنسانية والقوانين الاجتماعية المعلنة والغير معلنة تحدث من خلال عملية تفاعل بينه وبين البيئة المحيطة به مما يتطابق مع توقعات المجتمع المنوطة به كفرد ومن ثم يعدل سلوكه وأفكاره بما يضمن تضمينه داخل النسق الاجتماعي ويعطيه إحساس الانتماء والأمان.

وهناك عوامل ومؤثرات مختلفة تفاعلت دائما مع التنشئة والبناء الاجتماعي للنوع مثل الثقافة، والعادات والتقاليد، والظروف الاقتصادية والسياسية، والعوامل التاريخية من المهم تحليلها وفهمها للتعرف على أثرها على بناء النوع الاجتماعي (الجندر)، حتى يمكن تغييرها لتحقيق العدالة النوعية (الجندرية). التعريفات اللاحقة هي أدوات مساعدة، حيث يمكن للمفاهيم السابقة أن تقبل تعريفات أخرى يطرحها المتدربين والمتدربات.

الثقافة

يمكن تعريف الثقافة بأنها مجموع الأفكار والمعتقدات والعادات والتقاليد والاتجاهات في مجتمع ما، والتي توجه التنشئة الاجتماعية للفرد، فهي غالبا كل شيء نستطيع اكتسابه من المحيط الخاص بنا.

المجتمع

مجموعة من الناس الذين يعيشون معاً وتجمعهم تقاليد، عادات، ثقافة، أصول، ومنطقة جغرافية واحدة.

ملاحظة للمدرب أو المدربة

في المناقشة يرجى الحرص على ألا يتحول المدرب أو المدربة إلى طرف في النقاش لمنح الحضور الحرية التامة في التعبير عن رؤيتهم، والاستفادة من التنوع في الرأي الموجود لدى مجموعة التدريب.

على المدرب أو المدربة مراعاة أن الهدف في هذا الجزء ترك مساحة مناسبة للمتدربين والمتدربات لعرض أفكارهم وآرائهم وتجاربهم الشخصية في إطار الوقت المتاح.



أسئلة للنقاش



١. كيف يمكن التعامل مع عمليات ومؤسسات البناء الاجتماعي للنوع؟
٢. كيف يمكن استخدام الثقافة لإحداث تغيير؟ هل يكون بالاستيعاب أم بالمواجهة؟ وهل هناك طرق أخرى مقترحة غير هاتين الطريقتين؟
٣. ما الوسائل الموجودة لدينا لتغيير الأمور؟





الأيدولوجيات

الأفكار والمعتقدات والمفاهيم التي توضح وتحدد سلوكيات الأفراد.

الأبوية

نظام سلطوي يتبنى مفهوم يحافظ على أسبقية وهيمنة الذكور على الإناث.

الجزء الثاني: ما المؤسسات التي تسهم في عملية تكوين النوع الاجتماعي؟

يرجى قراءة المعلومات الخاصة بالمؤسسات التي تسهم في عملية تكوين النوع الاجتماعي الواردة في الجزء الثاني من ورقة العمل التالية ومناقشتها في مجموعات صغيرة، ثم طرح النتائج ومناقشتها مع باقي أفراد المجموعة المتدربة.



ينظر العنصر التالي من هذه الورقة للمؤسسات التي تسهم في استمرارية القائم والمتوافر حول البناء الاجتماعي للنوع، وتشمل هذه، على سبيل المثال لا الحصر:

١. الأسرة / المجتمع
٢. المدرسة
٣. مجموعات النظراء / الأقران
٤. التراث الشعبي
٥. الأساطير
٦. وسائل الإعلام والحكومة.

سوف نستعرض منها الأسرة، المدرسة، والتراث الشعبي، ويمكن مناقشة باقي العناصر داخل مجموعات النقاش، وأيضاً إضافة عناصر جديدة وفقاً لوجهات نظر المجموعة.



الأسرة

الأسرة هي البنية الاجتماعية، التي تتحدد فيها طبيعة العلاقة - بشكل واضح - بين المرأة والرجل، والفتيات والأولاد، وتعكس أساليب التنشئة بها أساليب السلطة الموظفة في المجتمع ومؤسساته، أي أنها مرهونة بالطريقة التي تتبع في تربية الأطفال، وحين تكون طرق العقاب والتسلط والتخويف هي الطريقة المتبعة فإن هوية الأفراد الذين خضعوا لهذا النوع من الشدة والتعنيف في الصغر عادة ما تتم في أحضان السلطة الأبوية للذكور عن طريق تزيكية الاختلاف بين الذكور والإناث. ومن مظاهر تزيكية الذكور:

١. تفضيل علني للبناء الذكور على البنات
٢. معاملة الفتيات كعمالة منزلية
٣. تعدد الزوجات
٤. حرمان الأرملة من الإرث
٥. تقسيم العمل المنزلي.

إن التعرض لهذه الظواهر له آثار على الأطفال والتنشئة الاجتماعية والتفاعل مع العالم الخارجي منذ سن مبكرة جداً، وغالباً ما تحدد رؤية الشخص للعلاقات، وتحدد شكل تفاعله معها، كما تؤثر على عملية صنع القرار داخل الأسرة.

المدرسة

تعمل المدرسة على نقل وتعزيز المهارات والمعارف والثقافة المجتمعية. ويقضي الأطفال الذين يذهبون إلى المدرسة وقتاً طويلاً بعيداً عن المنزل مما يتيح للمدرسة أن تلعب دوراً مهماً في التنشئة الاجتماعية لأدوار الجنسين، فيصبح المعلمون والمعلمات كنماذج يحتذى بها، وكذلك يكونون مصادر المعلومات والتعليمات المدرسية للأطفال. ويلاحظ عادة هيمنة المرأة في مرحلة ما قبل المدرسة والمرحلة الابتدائية، تماشياً مع أفكار ورؤية المجتمع، وعادة ما يكون الرجال هم مدرسو العلوم والرياضيات، ومديرو المدارس أو رؤساء المدارس، مما يعزز البناء الاجتماعي للنوع، حيث يصبح من الصعب



على الفتاة التي نشأت في أسرة تضعها في مرتبة أدنى من الذكور، وترى المعلمات في مرتبة أدنى وأقل من الرجال، أن تفكر في وضع أفضل وإمكانيات أكبر للمرأة في الأسرة والمجتمع.

كما أن الصور والنماذج التصويرية والنصية المقدمة في الكتب المدرسية، تعزز بناء النوع الاجتماعي (الجندر)، فمن خلال مراقبة عدد المرات التي يظهر فيها الذكور في مقابل الإناث مثلاً، والمظهر، والترتيب، وغيرها نلاحظ المفاضلة للذكور. هذا بخلاف اللغة المستخدمة، والصفات المرتبطة بالإناث، والأفعال التي يقمن بها، وغيرها من التفاصيل التي ترسخ أفكاراً وقيماً معينة.

التراث الشعبي

عادة ما يساهم الأدب الشفهي والتقاليد والعادات بالإضافة إلى الأمثال والأحاديث، والسرد، وما إلى ذلك في تحديد المواقف والآراء بشأن تشكيل النوع الاجتماعي (الجندر) والعلاقات النوعية (الجندرية).

« وقد تُستخدم هذه الأفكار لتبرير العنف القائم على النوع الاجتماعي (الجندر) »

تمرين ٢.١ أمثالنا بتشكلنا

يهدف هذا التمرين إلى النظر في الأمثال الشعبية المتداولة عن الرجل والمرأة، والتفكير فيها وتحليلها.

الطريقة

١. يُطلب من المتدربين والمتدربات أن يتوزعوا/يتوزعن على خمس مجموعات، في كل منها أربعة أفراد، ويكتب أعضاء كل مجموعة قائمة بالأمثال التي يذكرونها عن المرأة والرجل والعلاقة بينهما مثلاً.

٢. حيث يوجه المدرب أو المدربة النقاش نحو:

- « الدلالة التي تدل عليها الأمثلة
- « مدى ملاءمتها للواقع الذي نعيشه
- « كيف يترجم المثل في المجتمع، وهل يعكس واقع النساء؟ أيها نتفق معه وأيها نرفضه؟ ولماذا؟
- « تقوم كل مجموعة بعرض نتائج عملها أمام المجموعة الأكبر
- « نهاية التمرين نحاول استنتاج تأثير الثقافة والمفاهيم الاجتماعية الشائعة، من أقوال وأمثال على نظرتنا لأنفسنا، وخاصة المرأة، وتحديد الأدوار الاجتماعية لكل جنس.



المدة الزمنية
٣٠ دقيقة

عدد المتدربين
والمتدربات
٢٠

المواد المطلوبة
أقلام - أوراق مقاس A4

الهدف من التمرين
أن يدرك المتدربون
كيف تسهم الثقافة
في تشكيل الأفكار
والمواقف والمعتقدات
حول النوع الاجتماعي،
(الجندر) وكيف ترسخ
قيماً بعينها.



أهداف الفصل

١. فهم المقصود بعملية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)
٢. بناء وتعزيز مهارات المتدربين والمتدربات على كيفية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في البرامج والمبادرات المختلفة.

الزمن

- ساعتان يتم تقسيمهما على جلستين، مدة كل جلسة ٦٠ دقيقة.
- الجلسة (١) تعريف عملية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر).
- الجلسة (٢) كيف تتم عملية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في المشاريع؟

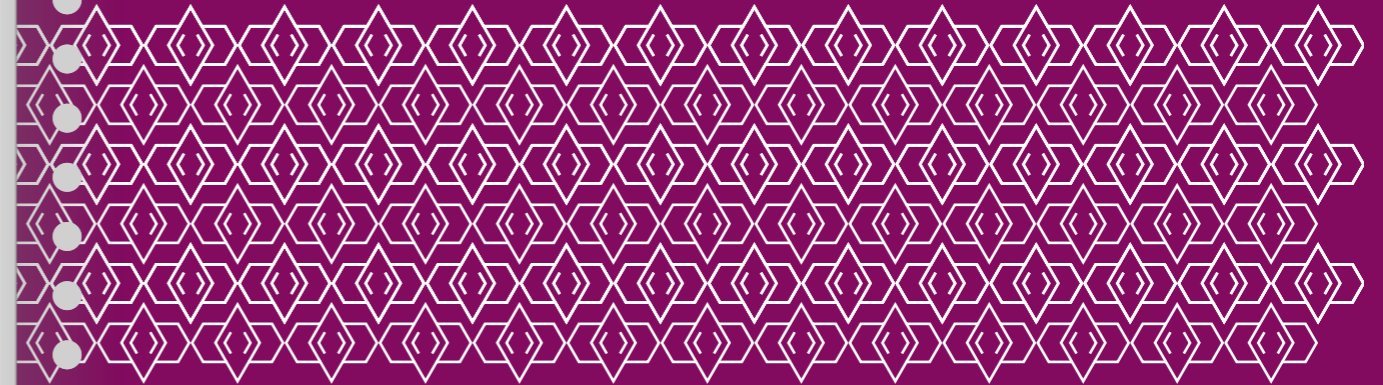
المنهجية

- يتكون هذا الفصل من جلستين، في الجلسة (١) يقوم المدرب أو المدربة باستعراض تعريف عملية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) وأهمية هذه العملية، وفي الجلسة (٢) يتم عرض خطوات عملية الإدماج نفسها وكيف تتم خاصة في المشاريع.
- يتم في الجلسة (١) استخدام العرض التقديمي وتنفيذ ورقة العمل الخاصة بعرض التطبيقات العملية لإدماج النوع الاجتماعي في المنظمات أو المشاريع،



إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في البرامج والمشاريع

يتناول هذا الفصل مفهوم إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) وكيف يتم ذلك في البرامج والمبادرات المختلفة.





محتوى الجلسات

الجلسة ١

تعريف عملية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)

في الجزء الأول من الجلسة يقوم المدرب أو المدربة بعرض التعريفات المختلفة لإدماج النوع الاجتماعي، ويليها قراءة المجموعة المتدربة ورقة عمل (١) ثم مناقشة الجزء الثاني من الجلسة الخاص بأهمية عملية الإدماج.

يرجى اتباع الإرشادات التالية عند تنفيذ الجلسة:

١. تنظيم المتدربين والمتدربات في مجموعات صغيرة
٢. يُطلب من المتدربين والمتدربات قراءة ورقة العمل (١) ومناقشتها في مجموعاتهم الأصغر على ألا تزيد المناقشة عن مدة ٣٠ دقيقة
٣. تقوم كل مجموعة بعرض أمام المجموعة الأكبر في مدة ١٠ دقائق
٤. يمكن للمدرب أو المدربة الاستعانة بأسئلة النقاش خلالها لتحفيز المناقشات في المجموعات
٥. أما ال ٢٠ دقيقة المتبقية فيمكن عرض العرض التقديمي ومناقشة الجزء الثاني من الجلسة الخاص بأهمية عملية الإدماج.

تعريف إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)

هي عملية استراتيجية تهدف إلى مراعاة النوع الاجتماعي في كل المجالات كالمشاريع والمؤسسات والسياسات والتشريعات، بحيث تعزز هذه العملية المساواة بين الجنسين.

ملاحظة للمدرب أو المدربة

على المدرب أو المدربة أن يوضح أن عملية إدماج النوع الاجتماعي هي استراتيجية عمل وليس هدفاً في حد ذاته، فالهدف هو تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين. من المهم توضيح أن الرجال والنساء يجب عليهم جميعاً أن يشاركوا في مواجهة عدم التكافؤ بين الجنسين حتى تتم التنمية المستدامة.



أما في الجلسة (٢) فيكون التركيز على عرض المدرب أو المدربة لعملية الإدماج نفسها، وتنفيذ ورقة العمل الخاصة بالفارق بين الحاجات العملية والحاجات الاستراتيجية، وتنفيذ تمرين.

وبالتالي يحتاج المدرب أو المدربة في هذا الفصل إلى بروجكتور، ورق قلاب، ورقة عمل (١) بعض التطبيقات العملية حول إدماج النوع الاجتماعي، ورقة عمل (٢) التعرف على الحاجات العملية والاستراتيجية.





بعض التطبيقات العملية حول إدماج النوع الاجتماعي داخل المنظمات أو المشاريع أو المبادرات

يرجى قراءة المعلومات الخاصة ببعض التطبيقات العملية حول إدماج النوع الاجتماعي داخل المنظمات أو المشاريع أو المبادرات الواردة في ورقة العمل التالية ومناقشتها في مجموعات صغيرة، ثم طرح النتائج ومناقشتها مع باقي أفراد المجموعة المتدربة.



من أمثلة هذه التطبيقات:

1. الاهتمام بتشجيع مشاركة المرأة والرجل معاً في تصميم وتنفيذ وإدارة الأنشطة المختلفة للجمعية أو المشروع أو المبادرة، ولتحقيق ذلك يجب استطلاع آراء المرأة - خاصة في المجموعات المستهدفة - في تلك الأنشطة منذ مرحلة تخطيط البرامج بحيث تكون قائمة على فهم الاحتياجات من منظور النوع الاجتماعي
2. القيام بتطبيق سياسة توظيف متوازنة داخل المنظمة أو المشروع تراعي النوع الاجتماعي، سواء في التعيين أو في التدريب الموجه للعاملين سواء الفنيين أو الإداريين أو المتطوعين، كما يجب التركيز على زيادة العضوية من السيدات في الجمعيات العمومية
3. العمل على إتاحة الفرصة لتبادل السلطة وتوزيع المسؤوليات بين الرجال والنساء، وذلك حتى يتم ضمان مشاركة الجنسين في المواقع المحورية وفي اللجان الفرعية المختلفة
4. التخطيط لإتاحة الفرص المتساوية لكل من الرجال والنساء للوصول إلى الموارد المختلفة والاستفادة منها في تنمية المهارات على كافة المستويات، وذلك حتى تتمكن المرأة مثل الرجل من المشاركة في عملية صنع القرار. ومن أمثلة ذلك الاهتمام بوجود المؤسسات التعليمية في أماكن قريبة من المناطق السكنية حتى تتاح الفرصة أمام الفتيات للاستفادة من الخدمات التعليمية المتاحة



5. توفير معلومات دقيقة وكافية ومصنفة طبقاً للنوع الاجتماعي، حيث يجب على الجمعية الأهلية أو المشروع أو المبادرة القيام بعمل تصنيف إحصائي عن جميع مستويات الأداء، وأن يراعي هذا التصنيف التقسيم بحسب النوع، وذلك حتى يمكن التعرف على مدي وصول الأطراف المختلفة الي الموارد والخدمات المتاحة

6. المتابعة والتقييم وقياس الأثر وتكون أيضاً مصنفة طبقاً للنوع، حيث تقوم المنظمة بقياس الآثار المختلفة لمشروعاتها وبرامجها على قضايا النوع الاجتماعي في المجتمع، وبخاصة فيما يتعلق بمدى التأثير الذي تتركه البرامج التنموية على المرأة عند قيامها بأدوارها المختلفة: الإنجابية، الإنتاجية، المجتمعية، والسياسية

7. تشجيع بناء وتكوين شبكات تخلق الروابط بين الجمعيات الأهلية والمنظمات المختلفة والمهتمة بالعمل على تعزيز حالة ودور المرأة في المجتمع، ويمكن لهذه الشبكات أن تعمل كمنشآت لتبادل الخبرات، كما تساعد على تقييم المدخلات المتنوعة، وتقدير الأساليب الجديدة المستخدمة في تنفيذ المشروعات والبرامج التي تتمتع برؤية للنوع الاجتماعي.





الجلسة ٢

إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في المشاريع

تعتمد هذه الجلسة على قراءة المجموعة المتدربة للجزء الأول من ورقة العمل (٢) التي تعرف الحاجات العملية والحاجات الاستراتيجية، ثم يليها تمرين (٣.١) الذي يؤكد فهم المجموعة لموضوع الحاجات العملية والحاجات الاستراتيجية، قبل متابعة خطوات عملية الإدماج.

يقوم المدرب أو المدربة بعرض الخطوات المختلفة لإدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في المشاريع والمبادرات المختلفة، وذلك من خلال مناقشة أن كل مشروع أو مبادرة له مراحل مختلفة، ومن المهم عكس قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) في جميع مراحل دورة المشروع، وتستخدم أدوات التحليل النوعي (الجندي) لتحقيق ذلك، ومن أهمها تحليل الحاجات العملية والحاجات الاستراتيجية.

يرجى اتباع الإرشادات التالية عند تنفيذ الجلسة:

١. يقوم المدرب أو المدربة بتوزيع الورقة على المتدربين والمتدربات ويترك لهم ١٠ دقائق لقراءتها قبل فتح باب المناقشة لمدة ٢٠ دقيقة أخرى
٢. يقوم المدرب أو المدربة بعرض الجدول التلخيصي عن الحاجات العملية والحاجات الاستراتيجية
٣. يمكن بعد ذلك الانتقال لتنفيذ التمرين (٣.١) للتأكد من فهم المجموعة لموضوع الحاجات العملية والحاجات الاستراتيجية، قبل متابعة خطوات عملية الإدماج، وذلك لمدة ٣٠ دقيقة.

أسئلة للنقاش



١. ما هي فرص المرأة في المشاركة في التطبيقات الواردة في ورقة العمل (١)؟
٢. ما التحديات أو الصعوبات التي قد تعوق مشاركة المرأة في هذه التطبيقات؟
٣. ما الاحتياجات اللازمة لمشاركة المرأة في هذه التطبيقات؟
٤. هل هناك احتياجات خاصة يجب مراعاتها عند التحدث عن مشاركة المرأة الفاعلة في صعيد مصر؟

لماذا نهتم بإدماج النوع الاجتماعي (الجندر)؟

هناك أسباب مختلفة وراء هذا الاهتمام، منها:

١. تحقيق فهم أفضل لاحتياجات المجموعات المختلفة في المجتمع، خاصة المرأة. فهذا الفهم سيُمكن من عملية استجابة أفضل لهذه الاحتياجات، خاصة أن فئة المرأة بها تنوعات كبيرة بناء على السن ومكان المعيشة والتعليم، والمستوى الاقتصادي وغيرها والتعرف على الاحتياجات وتبايناتها مهم لتحقيق استجابة عالية
٢. التمكين من إدماج كافة الفئات والمجموعات في عمليات التغيير المنشودة، فكي يتم ذلك يجب أن تكون العملية مستجيبة لاحتياجات وقادرة على توفير سبل للوصول للموارد
٣. سد فجوة الاحتياجات بين الجنسين، فعملية التغيير - كما سيتم التوضيح في الأجزاء التالية - تستلزم تدخلات ممنهجة وفي نفس الوقت قياس مستمر لأثر هذه التدخلات على الجنسين لإدخال أي تعديلات.



التعرف على الحاجات العملية والاستراتيجية

يرجى قراءة المعلومات الخاصة بالتعرف على الحاجات العملية والاستراتيجية في ورقة العمل التالية ومناقشتها في مجموعات صغيرة، ثم طرح النتائج ومناقشتها مع باقي أفراد المجموعة المتدربة.



إن الأدوار النوعية (الجندرية) المختلفة، تولد حاجات مختلفة عند الجنسين، هي الحاجات التي يعيشها كل من الجنسين، فمثلاً الحاجات النوعية (الجندرية) العملية عند المرأة، عادةً ما تتركز حول الفضاء المنزلي، والنشاطات الخاصة بتوليد الدخل، والسكن، والخدمات الأساسية. عادةً ما تكون الفرص المتمثلة بتقديم خدمات رعاية الأطفال (دور الحضانة) والعناية بصحة الأم والطفل، أو تسويق المنتجات البيئية، وإيجاد فرص التوظيف التقليدية للنساء، هي الرد على تلك الحاجات.^{١٤}

وبينما تزيد هذه الفرص أو التدخلات المخططة من مشاركة النساء في التنمية، إلا أنها نادراً ما تؤثر على تغيير نمط العلاقات النوعية (الجندرية) السائدة، بل حتى إنها تعزز من عدم عدالة تقسيم العمل ما بين الجنسين، حيث إنها تسهم، أحياناً، في زيادة العبء على النساء. بمعنى زيادة انعدام العدالة في توزيع الأدوار.

أما الحاجات النوعية (الجندرية) الاستراتيجية، فترجع إلى الاهتمام بالتقسيم غير المتساوي للأجر، وفرص التعليم، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وغيرها. لذا فإن الاهتمام بتلك الحاجات يعني تحدياً لموازن القوى الحالية بين النساء والرجال، وبالتالي فالتدخلات التي تتجاوب مع تلك الحاجات عادةً ما تتركز في إعادة النظر في تقسيم الأدوار النوعية (الجندرية).

خطوات عملية الإدماج

١. التعرف على المشروع وإعداده، وذلك بإجراء تحليل الوضع، وتحديد الجهات الفاعلة، والمصالح، والمشاكل، والفرص، والعقبات، وجمع المعلومات عن الجغرافيا، الديموغرافيا، خصائص العمل، الاقتصادية والموارد، والوكالات والسياسات المتعاونة، وتحديد أولويات المشاكل واختيار الضروريات، وتحديد الأهداف والغايات. ولكي نتأكد من إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في هذه المرحلة، لا بد من إجراء تحليل الوضع حيث تشمل النساء والرجال والفتيان والفتيات كمصادر معلومات، وتوضّح المشاكل ذات الأولوية لكل نوع من الجنسين، وتُصنّف على أنها عملية أو استراتيجية، ويتم تصنيف جميع المعلومات حسب الجنس والعمر وأي عامل آخر ذي صلة
٢. هناك أنشطة، وعادات وقيم سائدة قد تعوق عمل المشروع والتي يمكن أن يكون لها تأثير غير مباشر على عمل المشروع، مثل عدم وصول أفراد المجتمع رجالاً ونساءً إلى الموارد أو ألا يكون لدى المسئول عنها سلطة تحديد كيفية استخدامها مثال على ذلك: عدم حصول المرأة على نصيبها في الإرث بما يعني عدم قدرتها على الحصول على دخل يساهم في رفع مستوى معيشتها وأسرتها
٣. تصميم المشروع، والمعتاد أن يتم تحديد وصياغة استراتيجية المشروع، وتمويله، وطبيعة إدارته إن كانت مركزية أو لامركزية وما إلى ذلك. وفي كل ذلك يجب مراعاة إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) مثل الانتباه للتفاوت في القدرات بين الرجال والنساء كمثال، وفرص الترقى في العمل، والكفاءات، وغيرها
٤. عملية إدماج النوع الاجتماعي هي عملية مستمرة طوال فترة عمر المشروع أو المبادرة، حيث تحرص إدارة المشروع على النظر في كل خطة عمل وتحديد أثرها على الجنسين وكيف يتم تعظيم الاستفادة بها لتحقيق المساواة.



مواصفات الحاجات النوعية (الجندرية) العملية:

١. استجابة لضرورة آنية تمت ملاحظتها
٢. جرت صياغتها من الظروف والأوضاع المادية الحقيقية
٣. استُخلصت من وضع النساء داخل بنية التقسيم النوعي (الجندري) للعمل بين الرجال والنساء، مثل أن عمل النساء في المنزل لا يعد عملاً
٤. لا تهتم بتحدي ومعارضة الوضع الخاضع والثانوي للنساء، وإن كانت منبثقة عنه
٥. تنبثق بصورة رئيسة من وضع النساء الإيجابي والإنتاجي، وتعمل على تعزيزه.

يمكن للحاجات النوعية (الجندرية) العملية أن تشمل ما يلي:

٦. الرعاية الصحية لأفراد الأسرة
 ٧. الحصول على الدخل لتوفير متطلبات الأسرة
 ٨. الإسكان والخدمات الأساسية وتزويد الأسرة بالغذاء.
- وهي حاجات يشترك فيها جميع أعضاء الأسرة، مع أنها محددة بوصفها حاجات نوعية (جندرية) عملية مخصصة للنساء، وذلك نتيجة كون النساء هن اللواتي يحملن مسؤولية تلبيتها.

الحاجات النوعية (الجندرية) الاستراتيجية:

حاجات تمت صياغتها اعتماداً على تحليل حالة التمييز ضد النساء في المجتمع، فحين يتم التصدي للتعامل معها، ينبغي أن تؤدي إلى تحويل وتغيير التقسيم النوعي (الجندري) للعمل مثلاً. هذه الحاجات عادة ما تتحدى طبيعة العلاقات السائدة بين الرجال والنساء، وتستهدف التخلص من حالة التمييز التي تعيشها النساء.

هذه الحاجات عادة ما تتحدى طبيعة العلاقات السائدة بين الرجال والنساء، وتستهدف التخلص من حالة التمييز التي تعيشها النساء. ويمكن للحاجات النوعية (الجندرية) الاستراتيجية أن تشمل ما يلي:



١. إلغاء التقسيم النوعي (الجندري) للعمل
٢. التخفيف من العبء المرهق للعمل المنزلي ورعاية الأطفال
٣. إزالة الأشكال المؤسسية للتمييز ضد النساء، مثل حقوق الملكية أو تملك الأرض
٤. إمكانية الحصول على القروض المالية وغيرها من الموارد
٥. التمتع بحرية الاختيار بالنسبة لإنجاب الأطفال
٦. الإجراءات التي يتوجب اتخاذها ضد عنف وهيمنة الرجال على النساء.

ويمكن تلخيص ما سبق في الجدول التالي:

الحاجات الاستراتيجية	الحاجات العملية
حاجات تطمح النساء والرجال لتحقيقها في المستقبل وفيها تحدٍ لأدوارهم الحالية ومحاولة تغييرها	حاجات الرجال والنساء تنبع من أدوارهم النوعية (الجندرية) الحالية
غير ملموسة، مجردة ولكن محسوسة من قبل النساء	ملموسة وعملية ولها علاقة بالحياة اليومية
تختلف باختلاف الزمان والمكان	تختلف باختلاف الزمان والمكان
تشكل تحدياً للمفاهيم التقليدية حول أدوار المرأة والرجل.	مقبولة ضمن إطار المجتمع.





المدة الزمنية
٣٠ دقيقة



عدد المتدربين
والمتدربات
٢٠



المواد المطلوبة
ورق قلاب - أقلام
عريضة



الهدف من التمرين
من خلال التمرين



سيتمكن المتدربون
والمتدربات، باستخدام
خبراتهم وتجاربهم في
مجتمعهم، من التعرف
على الحاجات العملية
وأيضاً الاستراتيجية،
والفرق بينهما، وأن
العمل دائماً يكون
(إن وجد) على تحقيق
الحاجات العملية
وإهمال الاستراتيجية،
مع أن الاثنين مهمان.

تمرين ٣.١

تحديد الحاجات العملية والاستراتيجية



يهدف هذا التمرين إلى التعرف على الحاجات العملية والاستراتيجية التي يملئها النوع الاجتماعي (الجندر).

الطريقة



١. يُقسم المتدربون والمتدربات إلى مجموعات صغيرة، حيث تناقش كل مجموعة المشاكل التي تعاني منها النساء في مجتمعها
٢. تكتب كل مجموعة أهم المشاكل على ورقة كبيرة لتعرض أمام المجموعة الأكبر
٣. بعد العرض، يتم التعرف على المشاكل المشتركة التي أجمعت عليها المجموعات
٤. تعود المجموعات للعمل ثانية، وتختار كل مجموعة مشكلة كأولوية للعمل عليها
٥. تقوم كل مجموعة باقتراح الطرق والتدخلات التي تراها ملائمة لمواجهة المشكلة وللحد منها في المجتمع
٦. تُعرض نتائج الأعمال واقتراحات المجموعات أمام المجموعة الأكبر
٧. بعد العرض، ناقش مع المجموعة الأكبر الأسئلة التالية:
 - « ما هي المشكلات التي تَرَوْنَ أنها أولوية للتصدي لها؟
 - « هل التدخلات المقترحة والحاجات التي يتم عرضها تمثل حاجات عملية أم استراتيجية؟
 - « ما الفرق بين تلبية الحاجات العملية والاستراتيجية؟

أسئلة للنقاش



١. ما مشاكل المرأة ذات الأولوية للتصدي لها؟
٢. ما الذي نحتاجه لتلبية الحاجات الاستراتيجية؟
٣. هل الحاجات العملية تؤثر على نظرة المجتمع للحاجات الاستراتيجية؟ وكيف يمكن التوفيق بينهما؟
٤. ما هي الأفكار الإبداعية لتلبية الحاجات الاستراتيجية من وجهة نظرك؟
٥. ما الذي يجعل الحاجات الاستراتيجية غير ملموسة من قبل المجتمع؟
٦. ما الذي يمكن أن يتغير إذا تمت تلبية الحاجات العملية والاستراتيجية للنساء بناء على العدالة الجنسانية؟



أهداف الفصل

١. تحليل العلاقة بين الهوية والثقافة والتعددية
٢. تبيين وتقدير قيمة التعددية في المجتمع
٣. فهم كيفية استخدام التحليل النوعي (الجندي) بربطه بمفهوم الهوية والتعددية.

الزمن

٤ ساعات ونصف مقسمة على ثلاث جلسات، مدة الجلسة الأولى ١٢٠ دقيقة، الجلسة الثانية ٩٠ دقيقة، والجلسة الثالثة ٦٠ دقيقة.

الجلسة (١) الهوية
الجلسة (٢) التعددية
الجلسة (٣) مناقشة التقاطع بين مفاهيم الهوية، التعددية والنوع الاجتماعي (الجندي)

المنهجية

يعرض هذا الفصل بشكل مُسهب مفاهيم يتقاطعان مع مفهوم النوع الاجتماعي (الجندي) وهما الهوية والتعددية، حيث كثيراً ما تتكرر المفاهيم الثلاث في نفس السياق، لذا من المهم التعرف على كل منهم بتعمق.

وينقسم هذا الفصل إلى ثلاث جلسات، الجلسة (١) تغطي مفهوم الهوية، والجلسة (٢) يتم عرض مفهوم التعددية وفي الجلسة (٣) يتم مناقشة التقاطع بين المفهومين أي الهوية والتعددية ومفهوم النوع الاجتماعي (الجندي).
في الجلسة (١) والجلسة (٢)، يقوم المدرب أو المدربة بعرض المفهوم ومناقشته مع الحضور،

مفاهيم تتقاطع مع مفاهيم النوع الاجتماعي (الجندي): الهوية والتعددية

يتناول هذا الفصل، بعض القيم التي تتقاطع مع قضايا النوع الاجتماعي (الجندي)، مثل مفهومي الهوية والتعددية، وذلك في إطار مناقشة علاقة الفرد بالآخر المختلف، وتأثير ذلك على هوية الفرد، في محاولة لإيجاد مساحة تسع الجميع دون صراع، من أجل مناقشة السبل المختلفة لتحقيق العدالة النوعية (الجندي).

الجلسة ١ الهوية

الجلسة تتناول مفهوم الهوية وعناصرها وكيفية تكوينها، والتأثيرات المحيطة بها، وأيضاً تتناول العلاقة بين هويتي كفرد وهوية الآخر حيث يقوم المدرب أو المدربة بعرض مفهوم الهوية، ويليها قراءة المجموعة المتدربة ورقة عمل (١) الخاصة بهرم الثقافة.

يرجى اتباع الإرشادات التالية عند تنفيذ الجلسة:

١. شرح مفهوم الهوية ومناقشته في مدة تستغرق ٢٠ دقيقة
٢. يُطبق تمرين (٤.١) هرم القيم لمدة ٣٠ دقيقة
٣. تنظيم المتدربين والمتدربات في مجموعات صغيرة
٤. يُطلب من المتدربين والمتدربات قراءة ورقة العمل (١) ومناقشتها في مجموعاتهم الأصغر على ألا تزيد المناقشة عن مدة ٣٠ دقيقة
٥. تقوم كل مجموعة بعرض أمام المجموعة الأكبر
٦. يمكن للمدرب أو المدربة والاستعانة بأسئلة النقاش خلالها لتحفيز المناقشات في المجموعات، وأيضاً تشجيع التعبير عن الهويات المختلفة للمتدربين والمتدربات
٧. بعد قراءة ورقة العمل من الممكن أن يطلب من المتدربين والمتدربات أن يقوموا/ن كل على حدة، برسم هرم الثقافة لأنفسهم ومحاولة تحليل مواقف من حياتهم سواء كانت مع أو ضد العدالة النوعية (الجنسانية)، مع مراعاة أن يستغرق ذلك مع مناقشة ورقة العمل مدة ٤٠ دقيقة.



حيث يستخدم في الجلسة (١) ورقة عمل (١) هرم الثقافة، وفي الجلسة (٢) توزع ورقة عمل (٢) دائرة التعددية ويتم مناقشتها، وفي الجلسة (٣) يقوم المدرب أو المدربة بتلخيص اليوم وربطه بالمعارف التي تم اكتسابها في اليومين السابقين، من خلال استخدام أسئلة النقاش، بتنظيم التمرين الموجود في قسم الأنشطة، في هذا الفصل مع الحضور، قبل الانتقال إلى القسم الثاني من هذا الدليل، الذي يركز على مهارات المدربين والمتدربات.

وبالتالي يحتاج المدرب أو المدربة في هذا الفصل إلى بروجكتور، ورق قلاب، ورقة عمل (١) هرم الثقافة، ورقة عمل (٢) دائرة التعددية.



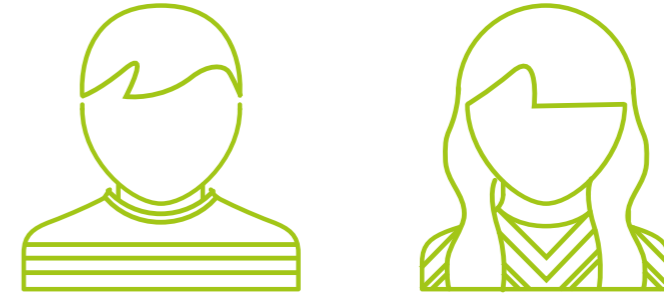


تفاعلات الهوية تحدث طوال حياتنا من خلال أفكارنا ومعتقداتنا وقيمنا وانتماءاتنا وتفاعلنا مع المجتمع المحيط بنا.

يتأثر الأفراد بسلوكيات الأجيال السابقة لهم سواء في العائلة، أو المجتمع عموماً، وتسهم في بناء الهوية الفردية الخاصة بهم.

« هل يدفعك المجتمع لاكتساب هوية مزيفة لا تناسبك؟ كيف؟

« كيف تُعرّف هويتك؟



مفهوم الهوية

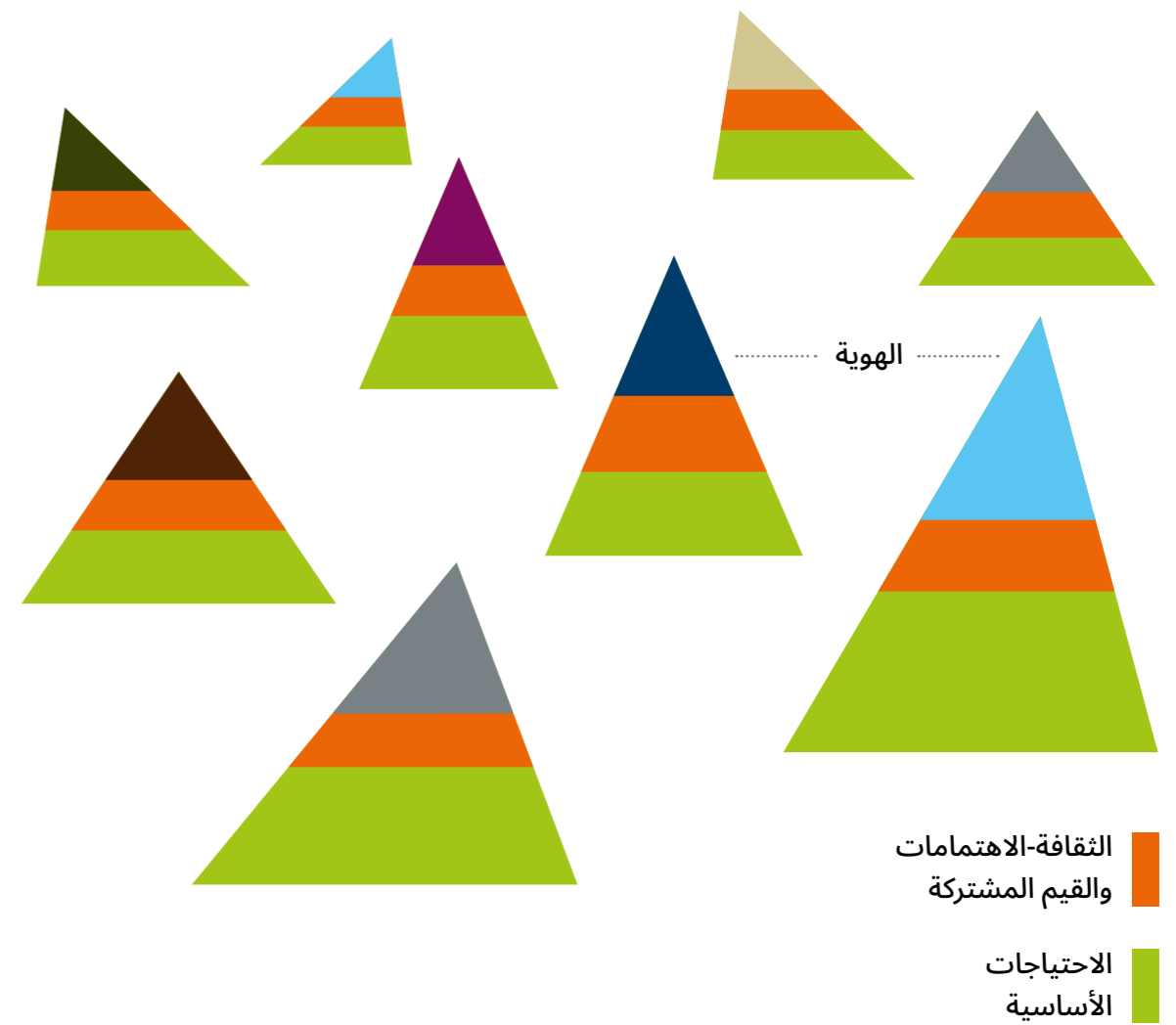
«تُعرّف الهوية في اللغة بأنها مُصطلح مُشتق من الصّميم هو؛ وتعني صفات الإنسان وحيقته، وأيضاً تُستخدم للإشارة إلى الخصائص التي تتميز بها الشخصية الفردية، أمّا اصطلاحاً فتُعرّف الهوية بأنها مجموعة من المميزات التي يمتلكها الأفراد، وتسهم في جعلهم يُحقّقون صفة التفرد عن غيرهم، وقد تكون هذه المميزات مُشتركة بين جماعة من الناس سواء ضمن المجتمع، أو الدولة. ومن التعريفات الأخرى لمصطلح الهوية أنّها كلُّ شيءٍ مُشترك بين أفراد مجموعةٍ مُحدّدة، أو شريحة اجتماعية تُسهم في بناءٍ مُحيطٍ عامٍ لدولةٍ ما، ويتمّ التّعامل مع أولئك الأفراد وفقاً للهوية الخاصة بهم.»^{١٥}

وعناصر الهوية هي شيء متحرك، يمكن أن يبرز أحدها أو بعضها في مرحلة معينة، وبعضها الآخر في مرحلة أخرى، ويمثل المجتمع والانتماءات العرقية والأثنية، وكذلك القبلية أهم العوامل المؤثرة على الهوية، ويفصل الشكل التالي هذه التأثيرات، وبالرغم من أننا قد نعبر عن أنفسنا بهوية إنسانية عامة، فالمجتمع مازال يصنّفنا تحت قائمة هويات وانتماءات خاصة.

هرم الثقافة

يرجى قراءة المعلومات الخاصة بالهرم الثقافي وعلاقتي بهويتي والآخر في ورقة العمل التالية ومناقشتها في مجموعات صغيرة، ثم طرح النتائج ومناقشتها مع باقي أفراد المجموعة المتدربة.

يُعبّر مفهوم هرم الثقافة عن العلاقة بين هويتي كفرد وهوية الآخر، ويُعبّر كل هرم عن فرد مختلف، حيث قمة الهرم تمثل الهوية، ومنتصفه يمثل الثقافة، العادات، التقاليد، الهوايات والاهتمامات والقيم، أما القاعدة فتتمثل الاحتياجات الأساسية.



ونجد في الرسم الموضح عندما ننحصر أو نقف عند قمة الهرم في إدارة المواقف والتعامل مع الآخرين، فسوف ننحصر في مناطق تفكير تؤدي بنا إلى الصراعات، لأننا جمدنا رؤيتنا عند منطقة الهوية الخاصة بنا، وعندما نغوص أعمق بعيداً عن الهوية، سوف نجد قواسم مشتركة بيننا وبين الآخر، من ثقافة واهتمامات مشتركة وعادات وتقاليد وقيم، وحين نغوص أعمق وأعمق، فإننا سنجد الاحتياجات الإنسانية الأساسية نفسها كالمأكل والمشرب والملبس، وهنا ينبغي أن ندرك أن الأمن والاستقرار الاقتصادي والاحترام احتياجات أساسية، وحين ننظر للأمر بهذه الطريقة على المستوى الوجودي، سنجد أن هويتنا المتصارع عليها تختفي تماماً، وتبقى إنسانيتنا المشتركة دون تنازلنا عن الهوية الخاصة بنا، ولكن فقط بالانتقال في إدارة المواقف نحو مناطق أكثر إنسانية وشمولية، وتحليل المواقف سنجد أننا جميعاً نبحث عن الاحتياجات الأساسية نفسها.

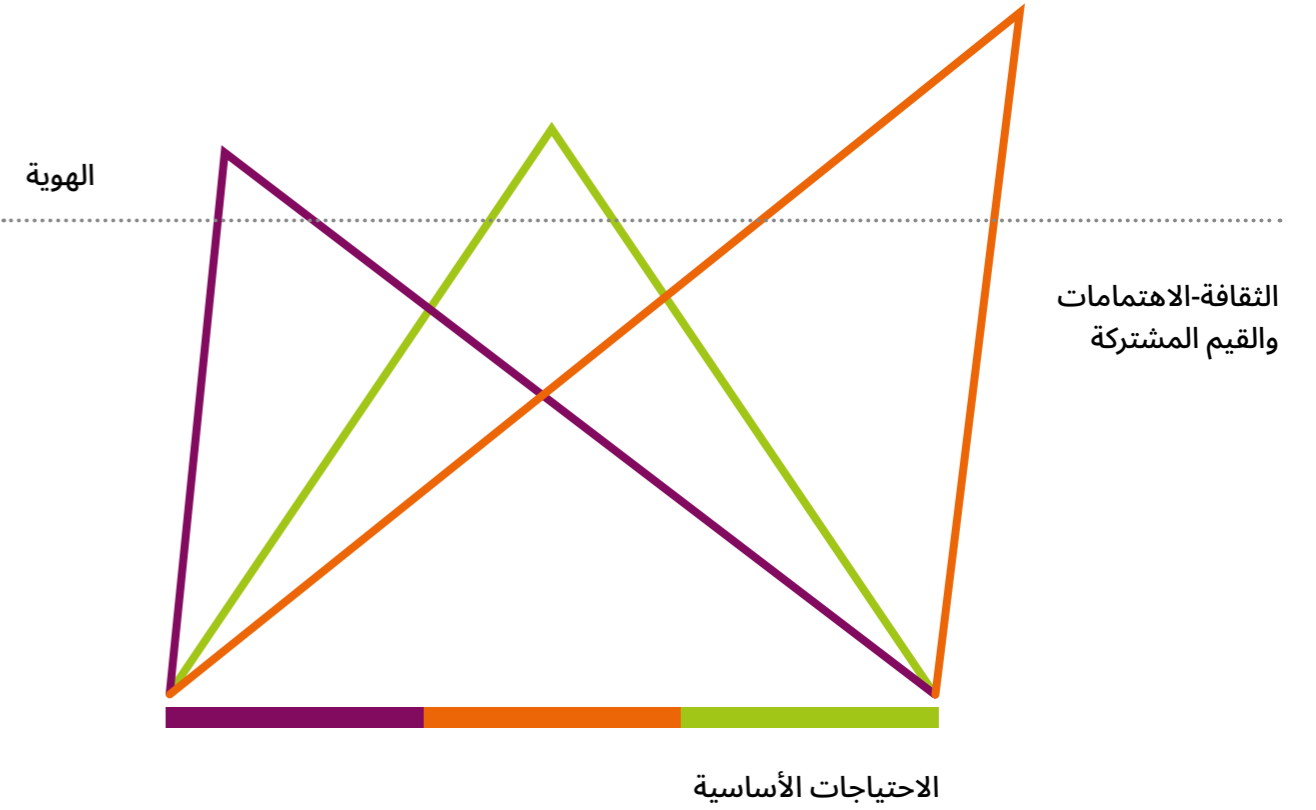
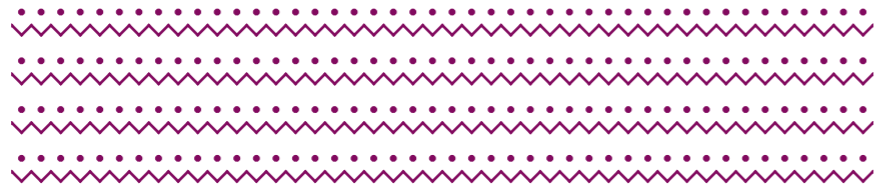
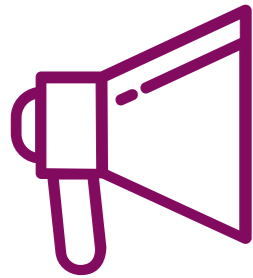
والثقافة المقصودة في الهرم الثقافي، تعني العقل الجمعي الذي يميز أعضاء مجموعة أو فئة من الناس عن الآخرين، وهذا يعني أنها متغيرة ومشاركة أيضاً، فهي ببساطة القواعد غير المكتوبة في المجتمع، وتطبيق ذلك على مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) في مجتمعاتنا، فسندرك الاختلافات في الأدوار والقواعد المتفق عليها، والمشاركات النوعية (الجندرية) أيضاً. فالرجال والنساء يتشاركون الكثير من المعتقدات والعادات، والهوايات الخ. وهم يحتاجون الاحتياجات الأساسية نفسها، وإن كنا لا نتشارك الهوية النوعية (الجندرية) نفسها، فهذا لا يعني أننا لا نستطيع أن ندير حياتنا دون صراع، وبوسعنا جميعاً أن نتشارك الكثير، وأن نعترف باحتياجات الآخر المختلف كقاعدة مشتركة لنا جميعاً، وليس كحق خاص بهوية أو فئة معينة فقط.

الحياة بين الرجل والمرأة هي حياة مشتركة، والصراعات التي تنشأ قد يكون أصلها عوامل مؤثرة من البيئة الخارجية التي قد تدعم وتعمق الخلافات،

ومن أجل إدراك طبيعة الصراع وحقيقته، ينبغي أن ندرك احتياجات رئيسيين في الاحتياجات الإنسانية الأساسية لكل البشر، وهما أن نستطيع أن نعبر عن أنفسنا بحرية كاملة، وأن يتم التعرف علينا كما نحن ويتم تضميننا داخل المجتمع.

« أن نستطيع أن نعبر عن أنفسنا بحرية كاملة

« أن يتم التعرف علينا كما نحن ويتم تضميننا داخل المجتمع



مفهوم التعددية

تعرف التعددية بشكل عام، على أنه مجموعة من القيم والمواقف والمعتقدات والانتماءات والهويات والميول الجنسية والمهارات والمعرفة والخبرات الحياتية، التي يتمتع بها أفراد المجتمع، والتنوع هو الصفات التي يختلف فيها الأفراد، مثل: العرق والنوع (الجندر)، والعمر والثقافة، ومستوى التعليم والوضع الاقتصادي والاجتماعي، والقدرة الجسدية والمستوى الوظيفي والمعتقدات الدينية والسياسية، وغيرها. وقد يتشارك الأفراد في كل أو بعض هذه الخصائص. كما أن مفهوم التنوع يعني معرفة أن كل شخص متفرد في ذاته، وإدراك اختلافاتنا الفردية، ويمكن أن تكون لذلك أبعاد كبيرة في ما يتعلق بالعرق أو النوع الاجتماعي (الجندر)، أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي، أو العمر أو القدرات النفسية أو المعتقدات الدينية أو المعتقدات السياسية أو غير ذلك من الأيديولوجيات.

وفيما يخص العلاقة بين مفهوم التعددية ومفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، هناك موقفان، الأول يرى أن مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) يقع ضمن مظاهر التعددية، في حين أن هناك موقفاً آخر يرى أن مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) أشمل من مفهوم التعددية، حيث يتعرض المفهوم كما رأينا في الفصل الأول من هذا الدليل، لأشكال التمييز ضد المرأة تحديداً، والتحييزات المجتمعية للذكور، فهو يحلل أشكال عدم المساواة الموجودة في المجتمع، سواء بسبب الطبقة، أو العرق، أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي، وهكذا.



أسئلة للنقاش

١. كيف تصف الصراع النوعي (الجندي) في مجتمع صعيد مصر؟
٢. ما هي الاحتياجات الأساسية للمرأة والرجل في الصعيد؟
٣. ما هي المشتركات بينهم؟ وأين تكمن الأزمة؟
٤. هل يعني إشباع الاحتياجات الأساسية للمرأة حرمان الرجل منها؟
٥. كيف يؤثر المجتمع على إدارة الصراع بين المرأة والرجل؟
٦. كيف تصل من خلال مفهوم الهرم الثقافي إلى سد الفجوة النوعية (الجندي) في صعيد مصر؟

الجلسة ٢ التعددية

الجلسة تتناول مفهوم التعددية في المجتمع وعلاقته بهويتنا وبالأخرين، وكذلك علاقته بالنوع الاجتماعي حيث يقوم المدرب أو المدربة بعرض مفهوم التعددية، ويليهما قراءة المجموعة المتدربة ورقة عمل (٢) الخاصة بدائرة التعددية.

يرجى اتباع الإرشادات التالية عند تنفيذ الجلسة:

١. شرح مفهوم التعددية ومناقشته في مدة تستغرق ٢٠ دقيقة
٢. تنظيم المتدربين والمتدربات في مجموعات صغيرة
٣. يُطلب من المتدربين والمتدربات قراءة ورقة العمل (٢) ومناقشتها في مجموعاتهم الأصغر على ألا تزيد المناقشة عن مدة ٢٠ دقيقة، مع متابعة فهم المحتوى من قبل المدرب أو المدربة لكل المجموعات
٤. تقوم كل مجموعة بعرض أمام المجموعة الأكبر
٥. بعد العرض يمكن للمدرب أو المدربة القيام بشرح توضيحي لفكرة دائرة التعددية لمدة ٢٠ دقيقة، ثم القيام بتمرين (٤.٢) نسب التعددية في مدة تستغرق ٣٠ دقيقة.



تعبر دائرة التعددية عن أربعة مستويات

يرجى قراءة المعلومات الخاصة بدائرة التعددية في ورقة العمل التالية ومناقشتها في مجموعات صغيرة، ثم طرح النتائج ومناقشتها مع باقي أفراد المجموعة المتدربة.



تفهم الآخر (الاختلاف)

بمعنى أن أتفهم هوية الآخر وأتفهم الاختلاف بيني وبينه، وكذلك ثقافته واحتياجاته وقيمه ودوافعه وأهدافه، وأن أضع ذلك بعين الاعتبار في تحليل وفهم الموقف.

تفهم الكل (موازن القوى)

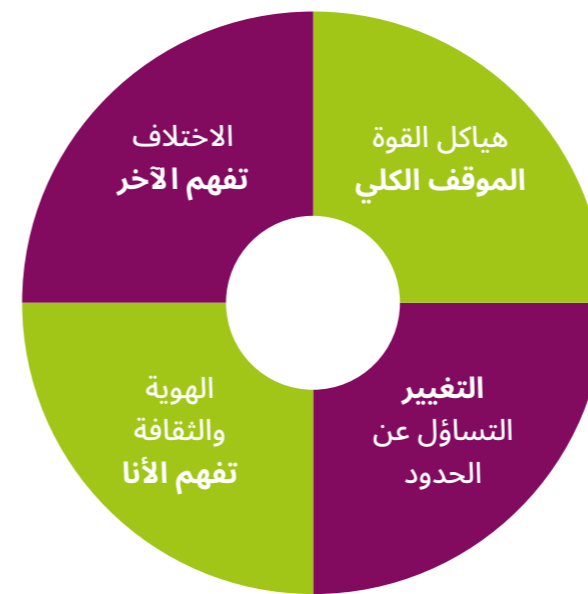
بمعنى أن أتفهم موازين القوى في المجتمع، وأحدد من خلالها علاقات القوة بيني وبين الآخر، وكذلك هياكل القوة المعلنة والخفية، مثال للقوة النوعية (الجندرية) المعلنة: الذكور في مجتمع صعيد مصر لأن غالبية المجتمع في صعيد مصر مجتمع ذكوري، مثال للقوة النوعية (الجندرية) غير المعلنة: الدور النوعي (الجندري) في مجتمع الصعيد يسمح للزوجة بأن تكون ضمن هياكل القوة المخفية في الأسرة، وتؤثر في كثير من الأحيان على قرارات الأسرة، وتدخل كوسيط من أجل تيسير الأمور في صالح الأبناء في حالة حدوث اختلاف بين الأب والأبناء، فالقرار والقوة المعلنة في يد الأب، ولكن الأم تلعب دوراً كقوة غير معلنة في هذه الحالة.

تفهم الأنا

بمعنى أن أفهم هويتي واحتياجاتي وثقافتي وقيمي ودوافعي وأهدافي، وأن أخذها بعين الاعتبار في تحليل وفهم الموقف.

التغيير

ويقصد به إحداث تغيير للموقف، في صالح التعددية واحترام الحقوق وتقبل الآخر، من خلال المستويات السابقة. وبنظرة إلى الاختلاف النوعي (الجندري) في المجتمع، وإلى وضع المرأة والرجل، سنجد أن إدراك محاولة فهم العلاقة بينهما تقتضي نظرة أكثر انفتاحاً نحو مفهوم التعددية.



ففي الوقت نفسه الذي أدرك فيه هويتي وثقافتي والاختلاف بيني وبين الآخرين، يجب أن آخذ بعين الاعتبار هوية الآخر وثقافته، وأدرك جيداً أن تفرد الهوية يعتمد على ثقافة الاختلاف، فلن أستطيع وصف نفسي بأني أخلاقي إلا في ظل انعدام الأخلاق. وهناك قيمتان مهمتان في ثقافة التعددية، أننا نستطيع أن نتشارك ونحترم فرادتنا وهويتنا في الوقت نفسه، وأيضاً نستطيع أن نحتفل سوياً ونُثمن ونُقَدِّر هذه التعددية ونجني ثمارها.

وعلى مستوى آخر، ينبغي أيضاً أن نأخذ بعين الاعتبار البناء المجتمعي للفروق النوعية (الجندرية)، فهذا البناء من شأنه تحديد موازين القوى داخل المجتمع، واقتصار مزايا التعددية على الفئات المميزة في المجتمع، وإهمال الفئات الأخرى، لهذا نحتاج لفهم كلي لهذه العلاقات النوعية (الجندرية) داخل المجتمع، وإدراك أن المجتمع بقصد أو بدون قصد لديه هياكل وموازن قوى، ويجب أن ندرك أن التعددية تعتمد على فهم وإدراك هذه القوى المعلنة وغير المعلنة. ومن جانب آخر، فهذه الرؤية الشاملة تساعدنا على فهم المنطق وراء موازين القوى، ومن ثم التساؤل حول إمكانية التغيير بطرق مبتكرة ومعتمدة على رؤية واقعية ومنطقية وليس افتراضات.

« نستطيع أن نتشارك
ونحترم فرادتنا وهويتنا
في الوقت نفسه

« نستطيع أن نحتفل
سويّاً ونُثمن ونُقَدِّر هذه
التعددية ونجني ثمارها

المدة الزمنية
٣٠ دقيقة



عدد المتدربين
والمندوبات
٢٠



المواد المطلوبة



أقلام - أوراق مقاس A4
- نموذج القيم مطبوع
- مقص - لاصق

الهدف من التمرين



أن يدرك المتدربون
والمندوبات القيم
المهمة لديهم

إعطاء وقت للتفكير في
أولوياتنا القيمة

إدراك أن ممارساتنا
الحياتية تشكل قيمنا
وهويتنا.

تمرين ٤.١
هرم القيم



يهدف هذا التمرين إلى التعرف على هويتنا من خلال التفكير في المبادئ والعادات والأخلاق التي نستخدمها في حياتنا باستمرار.

الطريقة



١. يُوزع نموذج القيم الحياتية على كل متدرب ومتدربة
٢. يُطلب من المتدربين والمندوبات اختيار أقرب ١٥ قيمة إليهم، ثم وضعهم على شكل هرم بحيث يكون في قاعدة الهرم ٥ قيم، وتكون القيمة على رأس الهرم هي أعلى قيمة لدى الفرد خلال ٢٠ دقيقة
٣. يُطلب من كل فرد في المجموعة عرض بعض القيم التي وضعها لنفسه وشرح مدى أهميتها لتكوين هويته.

الجلسة ٣ مناقشة التقاطع بين مفاهيم الهوية، التعددية والنوع الاجتماعي (الجندر)

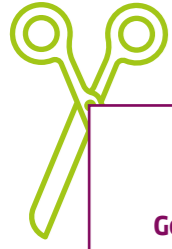
الجلسة تناول نقاش حول التقاطع بين المفاهيم الثلاث: الهوية، التعددية والنوع الاجتماعي.

يرجى اتباع الإرشادات التالية عند تنفيذ الجلسة:

١. يمكنك استخدام الأسئلة التالية مع الاهتمام بتسجيل مختصر للإجابات والمناقشات، وتلخيصها بحيث تستغرق المناقشة ٤٠ دقيقة، مع الحرص على إشراك كل المتدربين والمندوبات في النقاش

- « في سياق الشرح السابق لمفهوم الهوية، وفي ظل ما تم مناقشته سابقاً عن المؤسسات التي تساهم في تشكيل النوع الاجتماعي، ما الربط الذي يمكن أن تتصوره/ينه عن العلاقة بين هذه المؤسسات وتشكيل الهوية أيضاً؟ هل يطرأ على بالك مؤسسات أخرى؟
- « حين رسمت/ي هرم الثقافة، كيف رأيت دور مفهوم النوع الاجتماعي في فهم الضغوط التي تقع على عاتق المرأة أو الرجل من المجتمع لتشكيل نظرتهم؟
- « ما هي أوجه التعدد في مجتمع صعيد مصر؟
- « كيف تتحول من التنوع إلى التعددية داخل المجتمع في صعيد مصر؟
- « كيف نحقق التغيير من خلال مفهوم إدارة التعددية في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر)؟ اذكر/ي مثلاً لذلك!
- « هل مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) هو شق من التعددية؟ أم أنه يتناول قضايا أخرى؟

٢. يُطلب من كل متدرب أو متدربة ذكر ما تعلمه خلال الأيام الثلاث السابقة، لمدة ٢٠ دقيقة والاحتفاظ بالورقة لمناقشتها في اليوم الأخير من التدريب.

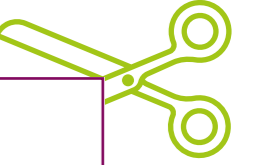


Gerechtigkeit العدل	Gesundheit الصحة	Hobbys الهوايات	Hoffnung الأمل
Individuell sein الاعتماد على النفس	Kritik annehmen قبول النقد	Kunst الفن	Reisen السفر
Liebe الحب	Heimat الوطن	selbstbestimmt leben اتخاذ قرارات ذاتية	selbstständig sein القدرة على تدبير أموري بنفسي
Selbstvertrauen الثقة بالنفس	Geschlecht الجنس\النوع	sich für jemanden/ etwas einsetzen التضامن	Shopping التسوق
Spaß المرح	Sport الرياضة	Stolz الفخر	Träume haben الأحلام
authentisch sein أن أكون نفسي	Unabhängigkeit الاستقلالية	Ziele haben الأهداف	Rebellion التمرد

نموذج القيم الحياتية

Mitgefühl العطف	den anderen nicht verletzen عدم إيذاء الآخر	Mut الشجاعة	Natur schützen حماية البيئة
Natürlichkeit حب الطبيعة	Ordnung النظام	Offenheit الانفتاح	Ungerechtigkeit bekämpfen محاربة الظلم
Pflichtbewusstsein تحمل المسؤولية	Pünktlichkeit احترام المواعيد	Religion الديانة	Respekt الاحترام
Ruhe الهدوء	Sauberkeit النظافة	Schönheit الجمال	Freundschaft الصدقة
Mitgefühl العطف	Musik الموسيقى	Geben العطاء	Verpflichtung/ Einsatz الالتزام
Kühnheit الشهامة	Frieden السلام	Geld المال	Gleichberechtigung المساواة في الحقوق





Positivität الإيجابية	Abenteuer المغامرة	an etwas glauben الاعتقاد	anders sein الاختلاف
Arbeit العمل	auf jemanden hören الاستماع لشخص	Bildung التعليم	mit Freunden ausgehen الخروج مع الأصدقاء
das Leben genießen التمتع بالحياة	Ehre الشرف	Ehrlichkeit الصدق	einen starken Willen haben العزيمة
erfolgreich sein النجاح	Familie الأسرة	fleißig sein العمل الدؤوب	Freiheit الحرية
يمكنك إضافة قيمك الخاصة			

تمرين ٤.٢ نسب التعددية



يهدف هذا التمرين إلى ربط حياة المتدربين والمتدربات بدائرة التعددية، وتحقيق إدراك أكبر لمفهوم التعددية في حياتنا كأفراد، حيث يعبر كل متدرب عن نسب مستويات التعددية في إدارته للمواقف والأزمات في حياته، وتتيح اللعبة مناقشة هذه النسب مع المتدربين الآخرين، مما يضع المتدرب أمام وعي آخر يجعله يعيد التفكير في النسب المعبرة عنه.

الطريقة



- بعد شرح دائرة التعددية، يطلب المدرب أو المدربة من المجموعة المتدربة عمل تقييم ذاتي لأنفسهم عن طريق رسم دائرة التعددية، مكونة من أربعة أقسام، وتقسيم حجم ونسب الأقسام تبعاً لمدى تأثير كل قسم في رؤيتهم الحياتية للتعددية
- يطلب من كل فرد في المجموعة عرض النسب التي وضعها لنفسه
- يُنقش كل فرد في أكبر وأقل نسب وضعت وسبب ذلك
- على سبيل المثال، بعض الناس سيكون أكبر جزء لديهم هو تفهمهم لأنفسهم واحتياجاتهم وإهمال الآخرين، وبعضهم سوف يهمل موازين القوى تماماً، ومن هنا ستوجه أسئلة للمتدربين والمتدربات عن التعددية في حياتهم العامة والخاصة
- يقوم المدرب أو المدربة بعد ذلك بتقسيم المجموعة المتدربة إلى مجموعات أصغر، تضم كل منها فردين، بحيث تحتوي كل مجموعة على متدربين اختاروا نسباً مختلفة تعبر عنهما
- يطلب المدرب من كل مجموعة مناقشة رؤيتهم للتعددية في حياتهم ومناقشة نسبهم التي اختاروها خلال التمرين.

المدة الزمنية

٣٠ دقيقة



عدد المتدربين والمندربات

٢٠



المواد المطلوبة

أقلام - أوراق مقاس A4



الهدف من التمرين

أن يدرك المتدربون والمتدربات التفاوت الموجود في المجتمع، وبين الأشخاص فيما يتعلق بمفهوم التعددية وقيمتها



أن يستكشف ويعبر المتدربون والمتدربات عن دائرة التعددية في حياتهم العامة والخاصة.

أهداف الفصل

١. اكتساب المتدربين مهارات تخطيط التدريب
٢. إدراك أهمية التسامح وأثره على إدارة التدريب والعلاقات بين المتدربين والمتدربات
٣. تحليل مواقف النزاع وردود الأفعال تجاه هذه المواقف
٤. اكتساب مهارات التواصل الفعال وتقدير قيمته.

الزمن

- ٦ ساعات مقسمة على ثلاث جلسات، مدة كل جلسة ١٢٠ دقيقة.
- الجلسة (١) تخطيط التدريب
- الجلسة (٢) إرساء قيمة التسامح داخل قاعة التدريب، وأساليب حل النزاعات
- الجلسة (٣) مهارة التواصل الفعال

المنهجية

هذا الفصل يُعرض في تدريب المدربين، وأيضاً يحتاج المدرب أو المدربة بعض المحتوى لتطبيقه في تدريب أساسيات الجندر.

يتكون الفصل من ثلاث جلسات، في الجلسة (١) يقوم المدرب أو المدربة باستعراض كيفية القيام بتخطيط التدريب، والاستعانة ببعض تمارين الإحماء ودائرة الصباح.

وفي الجلسة (٢) يقوم المدرب أو المدربة بشرح كيفية إرساء قيمة التسامح داخل قاعة التدريب، وأساليب حل النزاعات.

٥

مهارات التدريب

يتناول هذا الفصل بعض المهارات المهمة التي يجب أن يتمتع بها المدرب أو المدربة أثناء تقديم التدريب، وأهمها تخطيط التدريب، وخلق مناخ تسامح داخل قاعة التدريب، والتواصل الفعال، فهذا الفصل يلقي الضوء على بعض القيم والمهارات التي يحتاجها المدرب من أجل تطبيق التدريب بشكل إيجابي وفعال، وكذلك يمكن الاستعانة به في تدريب إعداد مدربين في قضايا الجندر.



قبل التدريب

عند التخطيط للتدريب يقترح اتباع الخطوات التالية من خلال الإجابة على الأسئلة أمام كل خطوة.

الأسئلة المساعدة في التخطيط

١. ما هي الأنشطة أو المشاريع الأخرى التي ستمثل الدورة جزءاً منها؟
٢. من هم المستفيدون وما هي مصالحهم؟

١. متى يُجرى التدريب، وكم يستغرق لإتمامه؟

٢. كم هو عدد المتدربين والمتدربات؟

٣. المكان والوسائل التعليمية؟

١. ما هو الجنس أو السن أو المستوى التعليمي أو الوظيفة، أو القطاع، أو الخبرة، وما إلى ذلك مما هو متوافر أو يجب أن يتوافر لدى المتدربين والمتدربات؟

٢. ما الخلفية، المؤهلات والتجارب مما هو متوافر/ يجب أن يتوافر لدى المتدربين والمتدربات؟

٣. ما هي معارف ومراكز الاهتمام التي يمكنك البناء عليها؟

١. ما هو الهدف العام للتدريب؟

٢. ما هي المكتسبات التي يجب أن يجنيها المتدربون والمتدربات من التدريب؟

١. ما هي المواضيع والمفاهيم والأنشطة التي سيتم إدراجها في البرنامج؟

٢. ما هي النقاط الرئيسية التي يجب طرحها على المتدربين والمتدربات؟

٣. صمم/ي مخططاً تقريبياً لبرنامج يكون توقيته واقعياً!

الخطوات

الخطوة ١: تحليل السياق

الخطوة ٢: الإطار العملي للتدريب

الخطوة ٣: التعرّف على خلفية المتدربين والمندربات في التدريب

الخطوة ٤: تحديد الأهداف التعليمية

الخطوة ٥: اتخاذ قرار بشأن المحتوى والبنية وأساسيات التدريب

وفي الجلسة (٣) يقوم المدرب أو المدربة بشرح مهارة التواصل، والاستعانة بتمرين (٢-٥) تمرين التليفون المكسور، وتمرين (٣-٥) تأمل العبارة. يعتمد هذا الفصل بدرجة كبيرة على إلقاء المحاضر، والمناقشات العامة، وعرض الأشكال البصرية وبعض التمارين الموضحة لذا من المهم إعداد عرض تقديمي وعرضه أمام المجموعة المتدربة، كما ينصح بدراسة المواضيع جيداً قبل الجلسة. وبالتالي يحتاج المدرب أو المدربة في هذا الفصل إلى أقلام عريضة وأفرخ ورق كبيرة من ورق قلاب، وبروجكتور، وأقلام، وورق استبيان مع أهمية الاطلاع على إرشادات كيفية إعداد التمارين في نهاية الفصل.

محتوى الجلسات

الجلسة ١ تخطيط التدريب

تعد عملية تخطيط التدريب جزءاً مهماً من عملية إدارة التدريب، التي تشمل: التخطيط، وتنفيذ التدريب، والتقييم. وسيتم معالجة أسلوب تقييم التدريب في الفصل الأخير من هذا الدليل، لذا نستعرض في هذه الجلسة عملية التخطيط والتنفيذ.

في حالة عرض عملية تخطيط التدريب في تدريب مدربين يرجى مراعاة التالي:

٥. توضح خطوات التخطيط للتدريب ومراحله بحيث تستغرق الجلسة ١٢٠ دقيقة متضمنة تمارين الاحماء، ودائرة الصباح

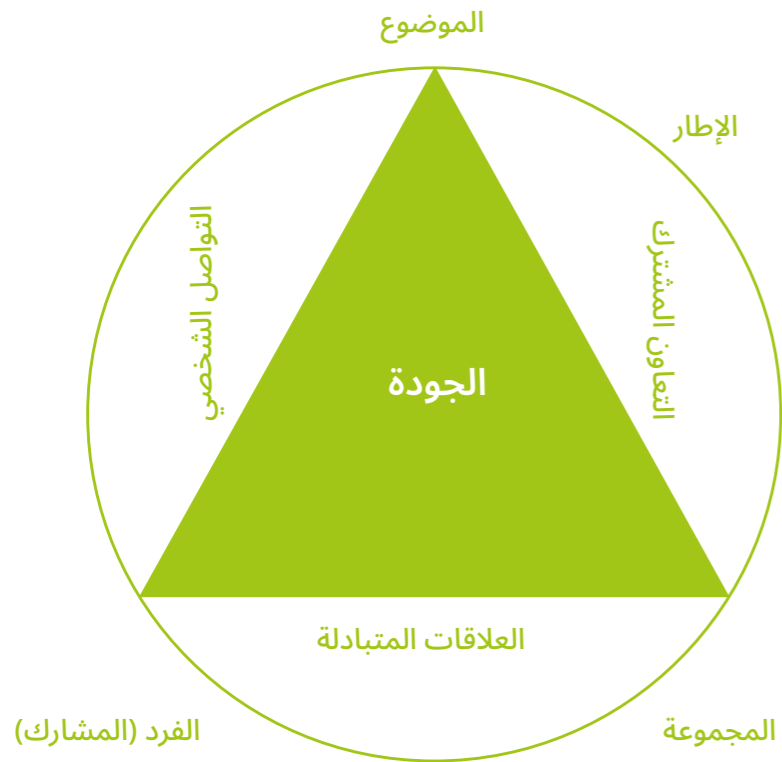
٦. إن دور المدرب أو المدربة هو توفير مساحة مستمرة لعملية التقييم ورد الفعل من المشاركين، بشأن الموضوع الرئيسي، وبشأن انطباعاتهم الشخصية والجماعية عن عملية التدريب ككل، ومستوى التفاعل داخل التدريب سواء مع الموضوع أم مع بعضهم البعض، ويمكن تطبيق ذلك من خلال تمرين (١-٥) دائرة الصباح والذي يستغرق ١٥ دقيقة

٧. يمكن أثناء التدريب الاستعانة ببعض تدريبات تستخدم للإحماء في بدايات الصباح (warmup).



قبل التدريب^{١٦}

نعتمد في هذا التدريب على طريقة تركيز التفاعل، حيث يتناول مفهوم «تركيز التفاعل» في الدورات التدريبية ثلاثة أبعاد رئيسية هي: الموضوع، الفرد (المشارك)، والمجموعة.



الموضوع

النوع الاجتماعي (الجندر) هو الموضوع الرئيسي الذي يتم تناوله في ورش العمل، وفي الغالب يتم تناوله من خلال موضوعات أساسية مثل: المفاهيم الاجتماعية الخاصة بالنوع الاجتماعي (الجندر)، الفجوة النوعية (الجندرية)، التعامل مع المشاكل في مجال النوع الاجتماعي (الجندر) من خلال التعددية وقيم التسامح والتواصل الفعال، وغيرها من الموضوعات التي يتم تناولها بشكل صريح في ورش العمل، ويمكن أن يُطلق عليها الجزء المرئي من التدريب، وهذه الموضوعات يتم تناولها بمختلف الطرق التدريبية، سواء التقليدية كمنهج المدارس أو الجامعات، أو الطرق التفاعلية المبنية على محاكاة الواقع وتقمص الأدوار، وذلك لأن هذه الموضوعات هي المحور الأساسي لأي تدريب، لأن المهارات والحقائق التي يتم فهمها وتعلمها وتنفيذها تكون مبنية بشكل رئيسي على تلك الموضوعات وليس طريقة عرضها.

الخطوة ٦: التنسيق

١. ما هي مواصفات المكان التدريبي؟
٢. ما هي المواد والأدوات، والتكاليف؟

الخطوة ٧: اختيار طرق التعلم وأنشطته

١. ما هي الطرق التفاعلية التي سوف يتم إدراجها في البرنامج؟
٢. ما هي الطرق التي ستعالج أهداف التعلم وخلفيات المتدربين والمتدربات؟
٣. كيف يمكن إنشاء بيئة تعليمية آمنة وكيف السبيل إلى تمكينها التمكين الأمثل؟

الخطوة ٨: تكوين فريقك

١. يجب الأخذ بعين الاعتبار خلفيات المتدربين والمتدربات المهنية، والمهارات التربوية، والتنوع
٢. يجب التأكد من ربط جسور الحوار وتقديم المعلومات للمتدربين والمتدربات بشأن كل من أهداف وطرق التعلم.

الخطوة ٩: إعداد المواد التربوية

١. ما الذي يحتاجه المدرب أو المدربة؟
٢. ما هي الإمكانيات، حيث يخطط المدرب أو المدربة لكيفية تفعيل المواد؟

الخطوة ١٠: إعداد التقييم

١. ما هو هدفك من التقييم؟
٢. ما هي طريقة التقييم؟
٣. تحليل التقييم ومتابعته.

الكثير من القيم والمعايير الفردية غير ظاهرة وتواجه الآمال والمخاوف الشخصية، وتمثل الجزء غير المرئي من التدريب الذي يجب احترامه وتقديره كواقع متأصل في المشاركين والمجموعات التي يتم العمل معها، لأنها أقوى بكثير من الموضوع الرئيسي نفسه.





للمجتمع، ينبغي فيها التركيز على العلاقات بين المجموعة، وإظهارها، بغض النظر عن الموضوع الرسمي الذي تتناوله الورشة، فعلى عكس المعرفة والمهارات، فإن العلاقات الديناميكية بين الأفراد لا يمكن التحكم فيها، فعند هذا المستوى تبدأ المجموعة في التصرف بشكل مستقل، خاصة عند ظهور الصراعات.

بعد التخطيط للتدريب، وأثناء تنفيذه، هناك مجموعة من القيم والمهارات التي من الضروري تطبيقها أثناء عملية التدريب، أهمها خلق مناخ من التسامح والتواصل الفعال داخل قاعة التدريب، ويتم مناقشتهم في الأجزاء التالية.

« يساعد الدعم المتبادل بين المشاركين على تحويل المشاركة الشخصية إلى عمل جماعي، وهنا ينحصر دور المدرب أو المدربة في الإرشاد المنهجي لتلك العملية دون توجيهها فالعلاقات الديناميكية بين الأفراد لا يمكن التحكم فيها، ولا ينبغي على المدرب أو المدربة النظر إلى عملية التفاعل بين الفرد والمجموعة على أنه تفاعل غير رسمي أو وقت ترفيهي، لأن ورشة التدريب هي نموذج مصغر للمجتمع.

الفرد (المشارك)

ويتناول هذا الجزء جانباً آخر أكثر شمولاً، وهو العوامل والقيم الخفية للمشاركين التي تؤثر على عملية التعلم والتغيير التي يهدف إليها التدريب، وبخاصة في الأماكن البعيدة عن مركز أو عاصمة الدولة، كالمناطق الريفية والمجتمعات المحلية. فهناك العديد من القيم والمعايير الفردية غير الظاهرة، التي تواجه الآمال والمخاوف الشخصية، وما هو حلال مباح وما هو حرام ممنوع، وغيرها من الموضوعات التي من الصعب الحديث عنها بشكل صريح ومباشر في التدريبات. وذلك ما يمكن أن يطلق عليه الجزء غير المرئي من التدريب، الذي يتطلب من المدرب أو المدربة احترامه وتقديره كواقع متأصل في المشاركين والمجتمعات التي يتم العمل معها، لأنها أقوى بكثير من الموضوع الرئيسي نفسه، وهو ما يمكن تبسيطه بفكرة جبل الجليد الذي لا يظهر منه سوى جزء بسيط جداً، وباقي الجبل مختبئ تحت سطح الماء. الأمر الذي يتطلب في بداية التدريب خلق جو من الانفتاح والتقدير والمشاركة، كأداة مهمة للانفتاح على القيم والمعايير الشخصية، وأيضاً على التحيزات والمخاوف لدى الأفراد المشاركين. إن دور المدرب أو المدربة هو توفير الأنشطة التي تساعد المشاركين على الاندماج شخصياً بخبراتهم، والبناء على واقعهم الاجتماعي داخل مجتمعاتهم.

المجموعة

في المراحل النهائية من التدريب، يساعد الدعم المتبادل بين المشاركين على تحويل المشاركة الشخصية إلى عمل جماعي، فالخط الواصل بين الموضوع والمجموعة يجعل من الممكن إدراك التعاون المشترك، الذي يجعل مجموعة المشاركين تحدث التغيير دون فرضه عليهم من أعلى، ويتم تطوير المشروعات عن طريق المشاركين في المجموعة، بالتعاون والتعامل مع الاختلافات والأحكام المسبقة، والتجارب الشخصية، وزيادة الوعي بالتمكين. ينحصر دور المدرب أو المدربة في الإرشاد المنهجي لتلك العملية دون توجيهها، بالإضافة إلى قيامهما بتوفير مجموعات عمل لتنمية التفاعل المشترك بين أعضاء المجموعة.

التفاعل يمتد بين الفرد والمجموعة، فالأفراد المشاركون يتعايشون ويعملون معاً طوال فترة التدريب، مما سينشئ العديد من العلاقات، ولا ينبغي على المدرب أو المدربة النظر إلى عملية التفاعل بين الفرد والمجموعة، على أنه تفاعل غير رسمي أو وقت ترفيهي، لأن ورشة التدريب هي نموذج مصغر



« التسامح هنا لا يعني المغفرة، بل يعني التعامل مع مواقف الصراعات بتفهم قيم الآخر دون عنف، ودون التعدي على حقوقي أو حقوقه.

مفهوم التسامح

التسامح يمثل البشر وحقهم الأساسي في تطوير قدراتهم إلى أقصى حد ممكن، وهذا الحق الأساسي هو جزء من حقوق الإنسان، والتسامح يضمن لكل فرد الحد الأقصى من الحرية والاختلاف كما يضمن للمجتمعات الديمقراطية التعددية اللازمة.

فالتسامح فضيلة معنوية لأنه يجسد القدرة على تقدير التنوع وعلى العيش والسماح للآخرين بالعيش والقدرة على التمسك بالقناعات الشخصية مع قبول تمسك الآخرين بقناعاتهم والقدرة على التمتع بالحقوق والحريات الشخصية من دون التعدي على حقوق الآخرين وحررياتهم. كما أنّ التسامح يشكل الدعامة الأساسية للديمقراطية وحقوق الإنسان. وبالتالي، فإن التعصّب في المجتمعات المتعددة الإثنيات أو الديانات أو الثقافات يؤدي إلى انتهاك حقوق الإنسان ونشوب العنف أو الصراعات.

والتسامح، حسب تعريفه كقاعدة، يؤدي إلى البحث عن منظور شامل، يسمح لأطراف النزاع بأن تتسامح مع الأمور اليقينية لدى بعضها البعض، بصرف النظر عما إذا كان يتضح أن تلك الأمور غير مرغوبة لدى الطرف الآخر من عدمه، حيث تتمتع بالقدرة نفسه من المشروعية والصحة، وسوف يتيح هذا التسامح في نهاية الأمر سبلاً ووسائل لتلبية هذه الاحتياجات المختلفة جنباً إلى جنب، ومن ثم يمكن النظر إلى التسامح كأساس للتفاعل الديمقراطي.

الجلسة ٢ إرساء قيمة التسامح داخل قاعة التدريب، وأساليب حل النزاعات

خلق مناخ من التسامح داخل قاعة التدريب من أهم عوامل نجاح التدريب، لذا نستعرض في هذه الجلسة مفهوم ومراحل قيمة التسامح.

في حالة عرض مفهوم التسامح في تدريب مدربين، يرجى مراعاة التالي:
١. يُناقش ويُشرح مفهوم التسامح بالاستعانة بالأمثلة الموضحة بحيث تستغرق الجلسة ١٢٠ دقيقة، يمكنك استخدام شكل التسامح لعرض المفهوم ونتائج تطبيقه، ومن المهم التأكيد على أن نموذج التسامح الموضح بالشكل، لا يستخدم إلا لتحليل مواقف شخصية للمشاركين، لا تحليل حالة عامة، وذلك لأن عنصر الدوافع لا يمكن الحكم عليه لدى الآخرين، وهو عنصر حاكم في تحديد ما إذا كان الإنسان متسامحاً أم غير متسامح، أم يبدو متسامحاً

٢. عرض أمثلة من المجتمع المحيط بالمجموعة المتدربة، ويمكن تقسيم المتدربين والمتدربات إلى مجموعات أصغر، لمناقشة المفاهيم التي تم طرحها مثل: مفاهيم التسامح - التسامح الظاهري - عدم التسامح

٣. مهم جداً أن تعطى الفرصة للمتدربين والمتدربات ليعبروا عن مشاعرهم وأفكارهم بحرية تامة، ثم يقوم المدرب أو المدربة بطرح الأفكار البديلة المتماشية مع التسامح، ويطلب منهم دقيقة للتفكير، ثم تتم المناقشة دون أحكام

٤. ربط المفاهيم التي تم عرضها بمهارات إدارة التدريب وتنفيذه، التي يناقشها الفصل.



مثال: أنا أجلس في مكتبي والباب مغلق، يفتح شخص الباب ويدخل، ذلك هو الدافع الذي ألاحظه، عدم الاكتراث - الاهتمام - التأييد.

يمكنني أن أتفاعل مع هذا الدافع بطرق مختلفة، إذا كنت غير مكترث، فلن يصدر من جانبي أي تفاعل إيجابي أو سلبي، كما يمكنني أن أتفاعل مع هذا الدافع بطريقة إيجابية ما دمت مهتماً به، بحيث يمكنني لفت انتباهي إلى التغيير الذي لاحظته، وأن أستكشفه بمزيد من التعمق، وأخيراً، يمكنني أن أؤيد هذا الدافع فعلياً وأن أكون سعيداً به.

مثال: يمكن أن أكون غير مكترث بحقيقة دخول شخص إلى مكتبي، وإذا كنت مهتماً، سأطلب من الشخص الذي دخل أن يقترب مني، وسأرغب في معرفة مزيد من المعلومات عنه، وأسأله عما إذا كنت أستطيع مساعدته، إذا أيدت هذا الدافع بالفعل، فقد يكون ذلك هو الشخص الذي توقعته قدومه وأحبه كثيراً، لذا سأتفاعل بسعادة وأرحب به شخصياً.

انتفاء التنازع

لا يوجد تنازع في هذه الحالات، وبالتالي لن يواجه التسامح أي تحديات على الإطلاق. يعتقد كثيرون أن التسامح هو «أن أعيش وأترك غيري يعيش» ما دام لا يضايقني أحد، لكن هذا هو عدم الاكتراث، فالتسامح يستلزم حدوث تنازع بين قيم متنافسة.

مثال: حقيقة أن شخصاً قد دخل الغرفة لا تضايقني، وبالتالي فالسؤال عما إذا كنت متسامحاً تجاه هذا الشخص من عدمه لا وجود له من الأصل.

الرفض

يمكنني أيضاً أن أرفض الدافع الذي أتعرض له، إذا كان لا يتفق مع توقعاتي وعقليتي أو نظام القيم لدي، وفي هذه الحالة يكون الدافع شيئاً غريباً، شيئاً لا أريده.

مثال: قد أرفض الشخص الذي دخل، ربما بسبب أنه لم يطرق الباب، وربما أيضاً أن هذا الشخص سيصرف انتباهي عن عملي، أو سيدخلني في مناقشات صعبة.

معايير التسامح

لكي تحدد بوضوح ما إذا كان يمكن اعتبار اتجاه بعينه يمثل حالة تسامح من عدمه، وتحديد متى يمكن أن يحدث ذلك، توجد ثلاثة متطلبات أساسية يجب التحقق منها، وهي: الشرط المسبق، والإجراء، والدافع.

الشرط المسبق

لا تُثار مسألة التسامح سوى في مواقف التنازع، والمرة الوحيدة التي تكون فيها أنماط التفسير والقيم والمبادئ الخاصة بالفرد محل شك أو انتهاك، هي عندما تواجهها قيم منحرفة، أو تعارض في المصالح المتنافسة. وفي حالة وجود دافع من الظروف المحيطة يؤدي إلى التأييد أو الاهتمام أو عدم الاكتراث، لا يحدث تنازع ولا يكون من الضروري إثارة مسألة التسامح، فالجهل ليس تسامحاً ما دام لا يواجهني تحدٍ في قيمتي.

الإجراء

المعيار الثاني الذي يحدد التسامح، هو غياب العنف في حالة التنازع، وقد يظهر السلوك غير العنيف من طرف واحد فقط - بمعنى أن يتحمل التنازع - أو من الطرفين في علاقتهما ببعضهما البعض.

الدافع

تستند إليه جميع الأفكار والأعمال في التنازع، وهو السمة الثالثة المميزة والأكثر أهمية لتحديد التسامح. فقط في حالة ما إذا سلمت هذه الأفكار والأعمال بأن لكل شخص الحق نفسه في تطوير قدراته إلى أقصى حد ممكن، سيكون لدى الأفراد القدرة إما على تقبل الانحراف بعيداً عن التبصر في الضرورة، أو البحث سويماً عن حلول للتنازع. تستلزم معايير التسامح الوارد تعريفها بهذه الطريقة أن يقوم الأفراد بتقييم أعمالهم، حيث لا يمكن للغير التحقق من الدافع بطبيعة حاله. وبحسب هذا التعريف لا يمكننا أن نحكم على الآخرين ولكن يمكننا تحليل سلوكنا الخاص.

شرح التسامح

يبدأ شرح مفهوم التسامح بالدافع الذي ألاحظه فعلاً في بيئتي، قد يكون هذا الدافع صوتاً، أو رائحةً أو شعوراً، أو مذاقاً - شيئاً ألاحظه فعلاً. يمكننا التفاعل مع هذا الدافع، بطرق مختلفة جداً.



تقييم المزايا - التسامح الظاهري

في حالتي التحمل (الاستمرار أو المعاناة)، أقوم بتقييم المخاطر والمزايا. هل أريد حقاً معالجة التنازع الآن؟ ربما يكون الأسهل تحمله في الوقت الحالي ما دمت قد أتعرض لمشكلة أكبر. إذا كنت أعمل بهذه الطريقة، سأكون متسامحاً من حيث الظاهر، ولن يستطيع الآخرون إدراك أنني في قرارة نفسي لا أحب ما يحدث أو أعاني منه، وقد يعتقدون أنني متسامح، في حين أنني أبذو هكذا فحسب، أو قد يعتقدون أنني غير مكترث، وليس لدي تنازع على الإطلاق.

مثال: لا يعرف الشخص الذي يدخل مكتبي - سواء أكان الطالب أم رئيسي- ما يدور بداخلي في هذه الحالة.

الاستمرار عن فهم - الاعتراف الأساسي بالحق المتعادل في التطور بحرية - التسامح

هناك خيار ثالث لتحمل التنازع، وهو أنني سأستمر في التنازع، ليس بسبب تقييم المزايا ولكن نتيجة فهم أن لكل شخص الحق في أن يعمل بالطريقة التي يريدتها، فأنا أدرك أن هناك قيم ومبادئ مختلفة، ويمكنني أن أتسامح مع وجهات النظر الأخرى، وأقر بأن لكل شخص الحق في أن يعيش ويتطور بحرية، وهذا يؤدي إلى التسامح. والتسامح في هذه الحالة لا يعني تسوية التنازع، وإنما تحمله في ظل وجود دافع يتسامح مع الاختلاف. من المهم فهم أن التسامح يتعلق بتعادل الحقوق، وهو لا يعني أنني أتخلى عن قيمي ومبادئ ومصالح واحتياجاتي، وإنما أن أخلق توازناً بينها وبين قيم ومبادئ ومصالح واحتياجات الآخرين.

مثال: قد أكون على علم أن الشخص الذي دخل دون أن يطرق الباب غير معتاد على طرق الأبواب، أو ربما يعتقد أن هذا سلوك تقليدي قديم بالنسبة لكبار السن، يمكنني أن أتسامح مع هذا الموقف بشكل كامل، حتى إذا كنت قد رفضت الدافع في بادئ الأمر، فأنا أعرف أن لدي قيماً ومبادئ معينة لا يحبها الآخرون، وسأتمسك بها، ولكنني أدرك أيضاً أن هذه هي الحال بالنسبة للجانب الآخر.

التنازع

في هذه الحالة يواجه التسامح تحديات، حيث تتصادم مبادئ وقيم شخص آخر، وفي بعض الأحيان يواجه شيء له قيمة عندي تحدياً أو تهديداً، أو توجد مصالح واحتياجات مختلفة لا يمكن الجمع بينها بسهولة.

مثال: يوجد تنازع بيني وبين الشخص الذي يدخل مكتبي، بحيث أكون لا أحبه أو لا أحب سلوكه، حيث تواجه مبادئ الأدب والاحترام لدي تحدياً أو قد أعتقد أنه ليس من السهل الجمع بين ضرورة إنهاء عملي وضرورة أن يتحدث إليّ هذا الشخص.

تحمل التنازع - تسوية التنازع

يمكنني الآن أن أتفاعل مع التنازع عبر خيارين: يمكنني أن أتحمّل التنازع، أو أن أقوم بتسويته، أيّاً يكن الخيار الذي أختاره فإنه لم يدلني حتى الآن إذا ما كنت متسامحاً أم لا، ويجب عليّ أولاً أن أستوضح لماذا أريد تحمّل التنازع أو كيف أريد تسويته.

تحمل التنازع

الخيار الأول هو تحمّل التنازع، حيث أرفض تشويش القيم التي أوّمن بها، يمكنني تحمّل التنازع بطريقتين، فقد أترك الدافع يستمر ما دمت أعرف أن بإمكانني في أي لحظة أن أتفاعل ضده، أو يلزم أن أتحمّله فعلاً بمعنى أن أعاني في تحمله ما دمت لا أملك طريقة تغييره.

مثال: قد يكون الشخص الذي دخل مكتبي هو طالب جديد ملتحق بالمكان، وأنا لا أحب سلوكه، لكنني لا أريد مضايقته. ربما أتحدث إليه في وقت آخر. من ناحية أخرى، قد يكون الشخص الذي يدخل هي رئيسي في العمل، وأنا لا أحب سلوكها، ولكن ما دمت أحتاج إليها فلا أريد إغضابها، ولا أبدي غضبي لأنني لا أريد المخاطرة بوظيفتي، فألجأ في هذه الحالة إلى الخيار الثاني وهو تقييم المزايا - التسامح الظاهري.

التسوية دون عنف من الجانبين أو من جانب واحد - الاعتراف الأساسي بالحق المتعادل في التطور بحرية - التسامح

يوجد خيار آخر للتعامل مع التنازع، إذا قررت عدم تحمل التنازع فأنا إذا أريد تسويته، وهنا تكون طريقة تسوية التنازع مهمة للغاية. وإذا قررت تسوية التنازع بالاشتراك مع الطرف الآخر، أو مصدر الدافع، فسأدخل في اتصال غير عنيف وأحاول إيجاد حل بالاشتراك مع الطرف الآخر، أو قد أقرر تسوية التنازع بنفسني واتخاذ الإجراء الذي يمنع نشوء الدافع مرة أخرى.

مثال: يمكنني أن أتحدث إلى الطالب الذي دخل مكتبي، وأوضح له أنني أدرك أن طرق الأبواب لم يعد أمراً معتاداً، بالإضافة إلى ذلك، سأوضح له أنني منزعج من عمله فعلاً، ولذلك من الضروري أن يطرق الباب، كما سأسأله عن سبب عدم اعتياده على أن يطرق باب مكتبي، للوقوف على ذلك السبب. إذا أردت تسوية التنازع بنفسني، فكل ما على هو أن أكتب لافتة تقول (برجاء طرق الباب)، وتعليقها خارج مكتبي، بحيث يعلم الجميع بوضوح توقعاتي واحتياجاتي، وقد كنت في الحالتين متسامحاً حيال دافع دخول الشخص.

استخدام العنف - فرض المصالح الخاصة بالشخص في المقام الأول - عدم التسامح

يوجد خيار آخر لتسوية التنازع، وهو استخدام العنف، والعنف قد يكون جسدياً كما قد يكون لفظياً أو نفسياً، أو قوة غير ملحوظة، أو رفضاً كاملاً للآراء والقيم الأخرى، والدافع في كل حالة هو التركيز على المصالح الشخصية للفرد وفرضها على الآخرين. وعدم التسامح يعني أنني لا أتسامح مع وجود وجهات نظر مغايرة قد تكون صحيحة بالدرجة نفسها.

مثال: في هذه الحالة لا أهتم بمشاعر أو أفكار الشخص الذي يدخل مكتبي، ويكون اهتمامي بعدم إزعاجي أثناء عملي هو حقيقة ثابتة ستفرض في الحال على الشخص الآخر عن طريق استخدام القوة بالصراخ (أخرج من هنا)، أو حتى عن طريق استخدام العنف الجسدي، بأن آخذ الشخص وألقيه خارج مكتبي. في هذه الحالة أنا غير متسامح في سلوكي، ولا أكثر بوجهة نظر الآخر.

يُقدّم الجدول التالي مقارنة بين حالات التسامح والتسامح الظاهري وعدم التسامح.

التسامح	التسامح الظاهري	عدم التسامح
« يمكن استخدام الطاقة الإنسانية سعياً للتوصل إلى وسائل إبداعية لتغيير الموقف	« يتجنب تسوية التنازع دون أي حلول طويلة الأجل	« يمكنه تحقيق نجاح قصير الأجل والتوصل إلى تأييد ذاتي، ولكن هناك خطر التعرض لتصعيد التنازع لاحقاً مما يؤدي إلى التعرض للإقصاء من المجتمع.
« الدراسة الكاملة لاحتياجات الآخر تستغرق وقتاً، وتحتاج إلى طاقة وتقمّص عاطفي، ومع ذلك فهي تبتكر حلولاً طويلة الأجل وحماية لجميع المتضررين	« يتقبل انتهاك قيم وقواعد الشخص وكذلك تقييد حقوقه في الوقت نفسه والتستر عليهما	
« يمكن النظر إلى الطريقة الإبداعية والناجحة في التعامل مع التنازع على أنها تحد شخصي	« الإثارة المحتملة للتنازع تؤدي إلى التوتر	
« قد تؤدي هذه الطريقة إلى تأييد الذات وبالتالي تؤدي إلى توسع في نطاق الحرية الخاصة بالفرد	« قد يثور التنازع فجأة ويوجد احتمالية وقوع ردود أفعال غير متسامحة فورية	
« تحتاج التسوية البناءة إلى وقت و طاقة ومهارة.	« تكون الطاقة ضرورية لكبح الرفض	
	« يمكن استخدام الوقت والطاقة اللازمين لتسوية التنازع بطرق مختلفة.	

لا يمكن لمن يستخدم عدم التسامح والعنف لفرض أجندته الشخصية على الآخر أن يثق أن العنف لن ينقلب عليه في النهاية.



نتائج التسامح

تكمن الميزة الجوهرية للتسامح، في نجاح فرصة تسوية النزاع وعدم تصعيده على المدى الطويل، ويضمن أقصى دمج لاحتياجات الآخرين ومشاركتهم، واستمرار التسوية، كما يؤدي إلى مزيد من الأمن والرضا لدى الطرفين. يتطلب هذا النهج توظيف قدر معين من الوقت والطاقة لبدء العملية، بيد أن مناقشة الآراء المتعارضة - مصحوبة بالتوضيح لوجهة نظر الفرد - قد تتيح فرصاً لإعادة الطمأنينة وتقوية هوية الفرد. علاوة على ذلك، فإن دراسة المراكز الأخرى، تتيح الفرصة لفهم وجهات نظر جديدة ودمجها في حياة الشخص نفسه، وتنطوي نسبة وجهة نظر الفرد التي تدعم هذا الرأي إلى القدرة والاستعداد للنقد الذاتي، وتعزز من تطور شخصية الفرد التي تدعم هذا الرأي، إلى القدرة والاستعداد للنقد الذاتي، وتعزز من تطور شخصية الفرد، كما أنها تتيح تجريب التنوع كإثراء، وتقضي على معضلة وجوب الاختيار بين الصواب والخطأ.

« كما يتمتع النهج المتسامح بميزة أخرى، وهي أن الطاقة التي كان يفترض أن تُنفق على تجنب النزاع أو تسويته بوسائل عنيفة، يمكن الآن استغلالها في البحث عن حل للنزاع، يحظى بقبول الطرفين، ويعني هذا زيادة درجة الحرية لجميع الأطراف المنخرطة في النزاع، شريطة ألا تؤدي التسوية المشتركة إلى حل وسط يقيد حقوق الأشخاص، وإنما إلى تغيير مبتكر في الموقف يرضى الجميع، وبالتالي، تكمن ميزة التسامح فيما يفرضه من تحدٍ للإبداع، علاوة على ذلك، فإن التسامح يمكن الفرد من مواكبة مواقف النزاع بمفرده، إذا اقتضى الأمر.

نتائج عدم التسامح

تصبح مساوئ عدم التسامح واضحة، خصوصاً من المنظور طويل الأجل، وحتى إذا أدى عمل عنيف إلى نجاح قصير الأجل وإلى إعادة الطمأنينة، فإن فرض الأفكار والآراء الخاصة بشخص، تكون له عواقب سلبية على الأجلين البعيد والمتوسط، وقد يأخذ رد الفعل حيال عدم التسامح شكل تصعيد للنزاع والرفض الذي عانى منه أولئك الذين تعرضوا لعدم التسامح، قد يؤدي إلى انسحابهم.

يوجد مزيد من الأمثلة لانطلاق دوامة العنف، منها: الإقصاء من الجماعة، في الحالات القصوى يكون الإقصاء من المجتمع عبر الأحكام بالسجن مثلاً أو الدسياسة أو التمرد الواضح، ولا يمكن لمن يستخدم عدم التسامح لفرض أجندته الشخصية أن يثق أن العنف لن ينقلب عليه في النهاية. يوجد موقف واحد فقط هو استثناء من هذه القاعدة، وهو الموقف الذي ينشأ في ما يتعلق بحماية الأقليات، وهو إذا كانت الأغلبية غير متسامحة تجاه الأقلية، ولا توجد أمام الأغلبية فرصة للتغيير أو أمام الأقلية فرصة للحصول على الحماية، فلن تكون للعواقب المحتملة في هذه الحالة علاقة بالأغلبية، ومع أخذ جميع الجوانب في الاعتبار، فإن مثل ذلك الضمان سيفيد جميع أفراد المجتمع، حيث إن التوقف طويل الأجل للاعتراف الأساسي بالحقوق المتعادلة للأشخاص في تطوير قدراتهم إلى أقصى حد ممكن، يؤدي إلى تقييد الحرية والأمن بالنسبة للأقليات والغالبية أيضاً.

نتائج التسامح الظاهري

القرار بتبني سلوك متسامح من حيث الظاهر، ربما يكون مناسباً جداً للفرد، لأسباب تتعلق بالفعالية أو الحرص المناسب، ففي مواقف معينة قد يتطلب العمل المسؤول تجنب التعامل مع النزاع لفترة قصيرة، وفي حالات التسامح الظاهري، يجب على الفرد أن يضع في اعتباره أنه على الرغم من تظاهره بالتسامح، فإنه يتخلى عن أية تسوية دائمة للنزاع، وقد يؤدي التراكم المحتمل للنزاع المرتقب بعد ذلك، إلى ظهور أعراض التوتر والانفجار المفاجئ للنزاع، مصحوبة بقوة غير متوقعة، يصاحب هذا خطر وقوع أعمال مؤثرة، أي ردود أفعال غير مدروسة وغير متسامحة.

الجلسة ٣ مهارة التواصل

تُعدّ مهارة التواصل بالنسبة للمدرب المفتاح الحقيقي لتيسير التدريب، لذا سوف نستعرض بعض الطرق والمفاهيم التي تعزز تلك المهارة لدى الأفراد.

في حالة عرض عملية تخطيط التدريب في تدريب مدربين يرجى مراعاة التالي:

١. يُوَضِّح مفهوم التواصل وعناصره وأهميته بحيث تستغرق الجلسة ١٢٠ دقيقة
٢. يتم التركيز في الجلسة على عناصر التواصل عامةً، ورد الفعل خاصة
٣. يتم الاستعانة بتمرين (٢-٥) تمرين التليفون المكسور، وتمرين (٣-٥) تأمل العبارة.

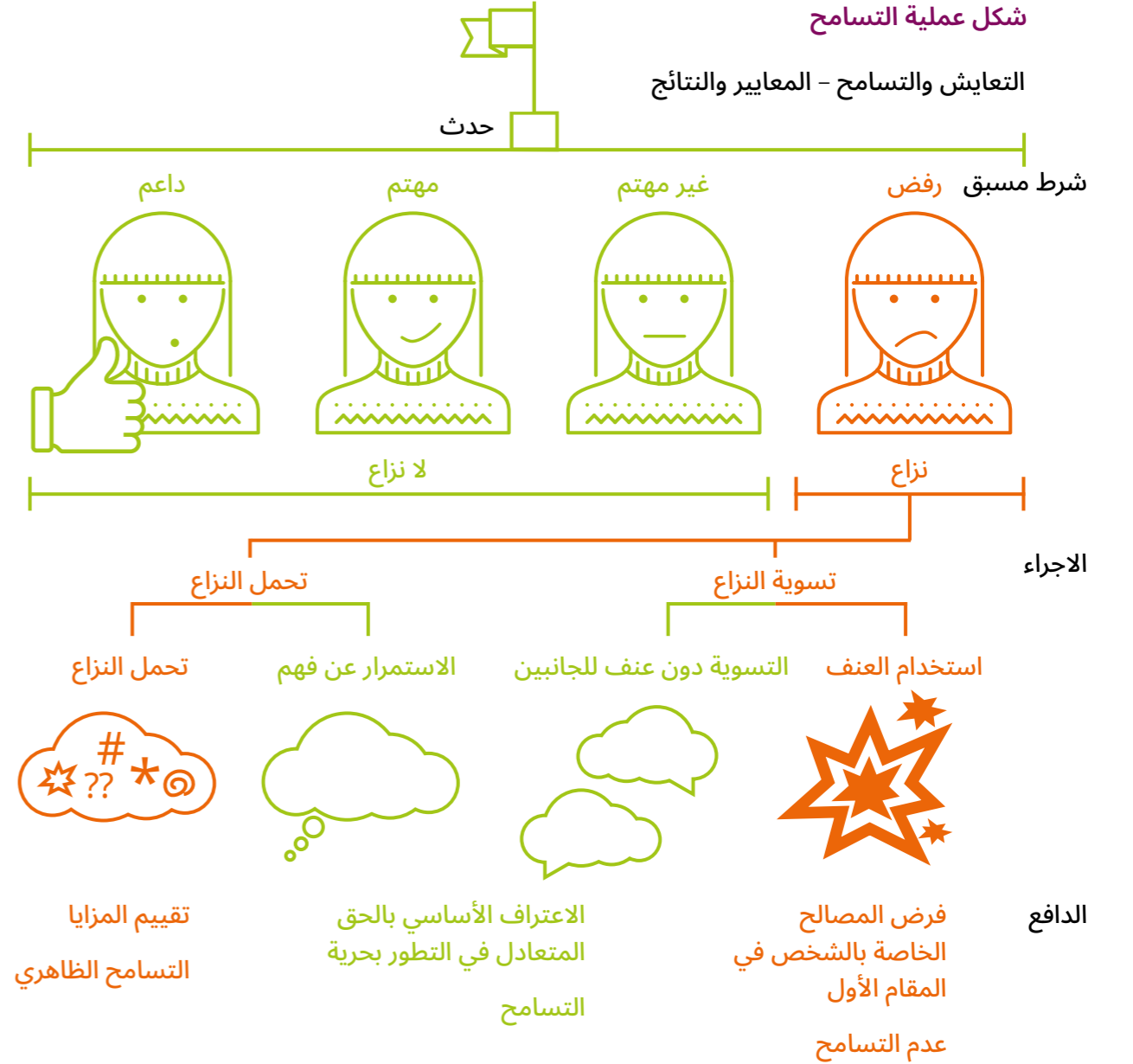
مفهوم التواصل

يمكن تعريف التواصل أنه تبادل لمعلومات وأفكار وخواطر أو مشاعر، من شخص لشخص آخر، أو لعدة أشخاص، بطريقة تجعل الآخر يستقبل ويفهم بالطريقة نفسها التي يقصدها المرسل.

وأيضاً يمكن النظر لتواصل على أنه مستمر بين طرفين، تحكمها عوامل ومؤثرات كثيرة، لذلك سنبدأ بالتعرف على العناصر المختلفة المكونة لدائرة الاتصال، والعوامل التي تتوقف عليها فاعلية ونجاح كل عنصر.

عناصر ومكونات عملية التواصل

١. المرسل أو المصدر: يجب أن يكون قادراً على تقديم الموضوعات بصورة جيدة وجذابة، تقنع المشاركين وتشجعهم على المشاركة - اختيار الموضوعات التي تهم المشاركين وتلمس مشكلاتهم - أيضاً تطويع طريقة العرض بما يتناسب والثقافة والمستوى التعليمي للمشاركين والمشاركات
٢. الرسالة موضوع الاتصال: ويجب أن تلمس احتياجات ومشكلات المستقبل، لذلك على المرسل تحضير موضوع الرسالة وطريقة عرضها جيداً قبل البدء في التنفيذ، حتى تنجح عملية الاتصال



أسئلة للنقاش

١. لماذا تعد قيمة التسامح مهمة للمدرب أو المدربة؟
٢. ما العوامل المساعدة على توفير مناخ التسامح داخل القاعة التدريبية؟
٣. ما الخطوات التي يمكن أن يعتمد عليها المدرب أو المدربة لترسيخ حالة التسامح داخل قاعة التدريب؟



أسئلة للنقاش



١. لماذا يعد التواصل مهارة مهمة للمدرب أو المدربة؟
٢. ما المعوقات أمام عملية التواصل وتبادل المعلومات داخل القاعة التدريبية؟
٣. هل تجد عوامل مساعدة على جعل التواصل فعالاً؟

تطوير الاتصال مع الآخرين: رجع الصدى (التغذية المرتدة)

من أهم العوامل التي تساعد على تطوير عملية التواصل والاتصال، هو رجع الصدى أو ما يعرف أحياناً بالتغذية المرتدة. تكمن ضرورة رجع الصدى أو التغذية المرتدة، في تطوير السلوك، والقيام بالوظائف المختلفة، ودفع الأفراد نحو التعلم والتواصل الفعال، وتعديل أعمالهم بصورة مُستمرة، فرجع الصدى من شأنه أن يساعد في إزالة المشكلات بين الناس، إذا تم توضيح الأمور.

قواعد أساسية



- « يمكن للمتلقي أن يعرض تقديم رجع الصدى كما يمكن أن يطلب المرسل ذلك. في كلتا الحالتين، يعطي رجع الصدى نتائج فقط إذا كان طوعاً »
- « إعطاء رجع الصدى يبدأ بالتعبير عن وجهة نظري الشخصية وليس «لقد لاحظ الآخرون...»، «الجميع لاحظوا أنك...» »
- « أشارك بأهم المعلومات أولاً. ومع ذلك، أقرر ما أريد أن أشاركه وما أريد أن أحتفظ به لنفسي (احترام للموضوعات الحساسة أو المحرمة اجتماعياً وذات الطبيعة الحميمة) »
- « عند استقبال رجع الصدى، لا ينبغي أن أدافع عن نفسي. أنا أنصت فقط »
- « أقرر إذا كنت سأخذ خطوات تبعاً لما سمعت، وأقرر ما هي تلك الخطوات/التبعات »
- « رجع الصدى يجعلني أفهم تأثيري على الآخرين. وبهذه الطريقة، أصبح أكثر وعياً بذاتي، وأدرك طريقة داعمة ومتسامحة للاتصال في مواقف النزاع/الخلاف. »



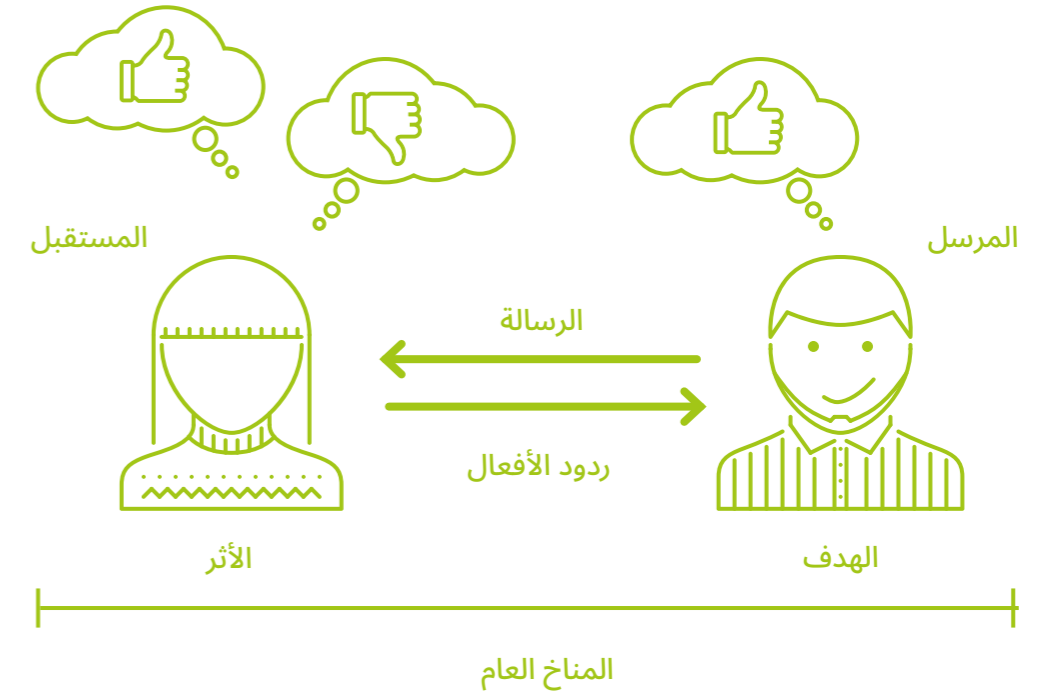
٣. المُستقبل: ويجب أن يشعر باستفادة، لذلك على المرسل أن يهتم باختيار المستقبلين لكل موضوع، كلٌّ حسب اهتمامه ومجاله، وأن يهتم بطريقة العرض والمشاركة

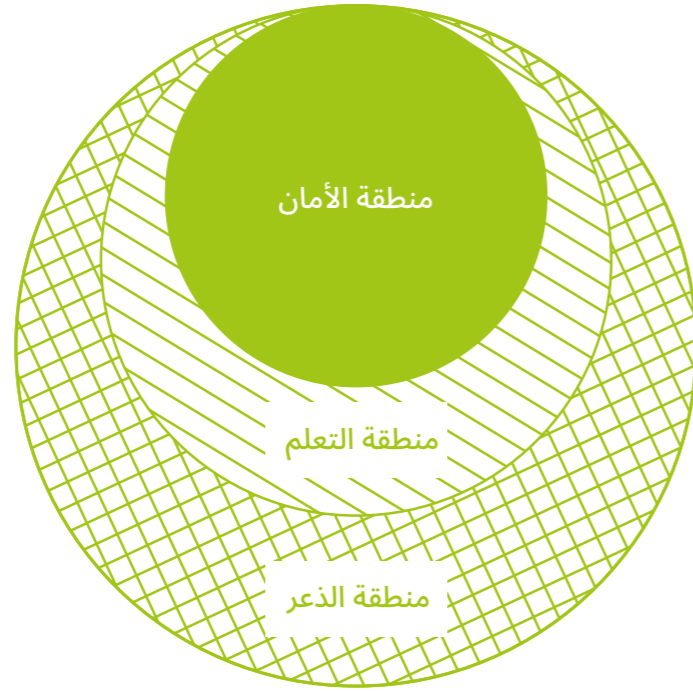
٤. ردود الأفعال: يجب أن يهتم المرسل بردود الأفعال وأن يتعامل معها ويعدل من طريقة عرضه إذا اقتضى الأمر ذلك

٥. الهدف - الأثر: يجب أن تنتهي عملية الاتصال الناجحة بتحقيق ذلك الهدف المرجو منها، وإحداث أثر بالمستقبل، حتى يستطيع المرسل في نهاية الاتصال أن يقيّم عمله ويرى هل استطاع أن ينجح أم لا، وما مدى نجاحه أو فشله

٦. المناخ العام: ويشمل المكان والوقت المناسب للاجتماع، وعرض الموضوع على المجموعة.

كل هذه العوامل تؤثر تأثيراً كبيراً بالإيجاب أو السلب على نجاح عملية الاتصال. بالرغم من أهمية الكلام في عملية التواصل إلا أن لغة الجسد ونبرة الصوت جزئين مهمين أيضاً في نجاح عملية التواصل.





ملاحظة للمدرب أو المدربة

عند إجراء هذا التمرين من الضروري مراعاة الآتي

١. إن مسؤولية المدرب أو المدربة أنه في كل نشاط يمكن تحقيق توازن جيد بين النهج «الفني الواقعي» (المرئي) و «النهج الشخصي» (غير المرئي)
٢. يتعين على المدرب أو المدربة إيجاد طريقة يترك بها المتدربون والمتدربات منطقة «الأمان» بين ما يتم معرفته وعمله يومياً وبين التغيير بطريقة إيجابية - وهكذا يحدث التعلم، إذا تمت مبالغة من قبل المدرب أو المدربة في القيام بذلك، قد يصل المتدربون والمتدربات إلى «منطقة الذعر» وعندها سيتم التوقف عن المشاركة أو الشعور بالرهبة أو بالتهديد شديد
٣. على المدرب أو المدربة التفكير أين يجدون منطقة الأمان ومتى تكون أمثلة مهمة لتعلم شيء جديد، وما هي المسببات التي يمكن أن تدخلك في حالة ذعر؟ هذا التفكير يمكن أن يكون أساساً جيداً لتعامل المشاركات والمشاركين معك
٤. وقت دائرة الصباح يعتمد على احتياجات المجموعة المتدربة فقد يزيد عن ١٥ دقيقة وفقاً للمساحة المطلوبة لإحداث توازن في المشاركة والتعبير عن الذات وبين وقت التدريب.

تمرين ٥.١ دائرة الصباح



المدة الزمنية
١٥ دقيقة

عدد المتدربين
والمندربات
٢٠

المواد المطلوبة
المخطط التوضيحي
لدائرة الصباح

الهدف من التمرين
توضيح أهمية التواصل الجيد
بين الأفراد، وأهمية توضيح
الرسالة للمستقبل

تقييم العوامل والقيم الخفية
للمشاركين التي تؤثر على
عملية التعلم والتغيير التي
يهدف إليها التدريب

التعامل مع المشاكل في
مجال النوع الاجتماعي
(الجندر) من خلال التعددية
وقيم التسامح والتواصل
الفعال، وغيرها من
الموضوعات التي يتم تناولها
بشكل صريح في ورش
العمل

تعزيز الدعم المتبادل بين
المشاركين على تحويل
المشاركة الشخصية إلى عمل
جماعي، الخط الواصل بين
الموضوع والمجموعة يجعلنا
نصل إلى التعاون المشترك.

كطقس معتاد في ورش العمل، يتشارك المتدربون والمتدربات جوانب من التدريب، تلك المهمة التي تعكس اتصالهم بالعملية التعليمية داخل التدريب، ويقوم المدرب أو المدربة بالأخذ بعين الاعتبار المواضيع التي يجب التعامل معها قبل متابعة المفاهيم والأنشطة الجديدة.

الطريقة



١. يقوم المدرب أو المدربة بشرح فكرة مفهوم التفاعل ورسم المخطط التوضيحي له، ووضعه أمام المتدربين والمتدربات كل صباح أثناء دائرة الصباح
٢. يطلب من ٣-٥ أفراد من المجموعة المتدربة أن يشرحوا كيف كان اليوم السابق من الورشة داعمًا في إطار المواضيع، أفراد المجموعة، وتفاعلهم كأفراد مع التدريبات
٣. يتم تشجيع الأفراد على تقديم مقترحات
٤. يعطى باقي أعضاء المجموعة الفرصة للمشاركة في جولة ثانية
٥. يختار المدرب أو المدربة موضوعاً تم طرحه في دائرة الصباح، ويقترح حلولاً لتطويره من أجل توازن أفضل داخل التدريب
٦. يقوم المدرب أو المدربة بتدوين كل الملاحظات في دائرة الصباح، مع إظهار اهتمام حقيقي بمشاركة المتدربات والمتدربين ويعمل على توفير المناخ الأنسب للجميع.

المدة الزمنية

٣٠ دقيقة

عدد المتدربين

والمندوبات

٢٠

المواد المطلوبة

أقلام - أوراق مقاس A4،

ورق قلاب

الهدف من التمرين

أن يدرك المتدربون
والمندوبات الفارق بين
الإنصات والاستماع

أن يتعلم المتدربون
والمندوبات مهارة

الانصات والتأمل في
الكلمات

تمرين ٥.٣
تأمل العبارة

يهدف هذا التدريب إلى إدراك قيمة الإنصات للآخر وإعطاء فرصة حقيقية للتواصل معه من خلال محاولة السيطرة على الرغبة في الدفاع والرد وإبداء الرأي.

الطريقة

١. تكتب العبارة التالية على ورق قلاب: الإنصات يختلف عن أنواع الإصغاء الأخرى في كونه يتطلب أن يتحرر الإنسان من حواراته الداخلية ليستمع دون إجابات واعتراضات تنتظر دورها لتنفجر كلمات مجبوسة تصمّ آذان الإنسان وتمنعه من أن ينصت، تعجبت وأنا أنصت من عدد الملاحظات السلبية التي يتفوه بها الناس عن بعضهم وتعجبت أكثر أنني في العادة أترقب فرصتي لأجيب صاحب التعليق لأعترض عليه لأنه يعترض.
٢. يطلب من المجموعة المتدربة تأمل العبارة لمدة دقيقة، وتدوين حواراتهم الداخلية التي أوجدتها العبارة
٣. تقسم المجموعة التدريبية إلى مجموعات عمل مكونة من فردين، يسمى الأول (أ) والثاني (ب)
٤. يطلب من (أ) التحدث إلى (ب) لمدة ٣ دقائق دون توقف، وبممارسة الإنصات الفعال وعدم مقاطعته لأي سبب، ثم نبدل الأدوار بحيث نطلب من (ب) التحدث ومن (أ) الإنصات
٥. يطلب من الجميع الجلوس في أماكنهم
٦. يفتح النقاش في المجموعة كيف كان استقبالهم للإنصات دون رد لمدة ٣ دقائق؟ بماذا شعروا؟ هل كان الأمر صعباً؟

تمرين ٥.٢
التليفون المكسور

يعبر التمرين عن لعبة يقوم المشاركون والمشاركات بالتحدث عبر تليفون مكسور وتتبع وصول الرسالة للأفراد الآخرين داخل المجموعة حيث يهدف التمرين إلى توضيح أهمية التواصل الجيد بين الأفراد، وأهمية توضيح الرسالة للمستقبل.

الطريقة

- يطلب المدرب أو المدربة ٤ متطوعين أو متطوعات، ويقوم أو تقوم بإخراجهم من غرفة التدريب
١. يشرح المدرب أو المدربة للحاضرين أنه كل متطوع أو متطوعة على حدة، ويطلب من أول متطوع أو متطوعة سماع جملة التليفون المكسور ويسأل أي أسئلة لأنه سيطلب بنقلها إلى المتطوع أو المتطوعة رقم ٢، ثم يدعو المدرب أو المدربة المتطوع أو المتطوعة رقم ٢ ويهمس له المتطوع أو المتطوعة رقم ١ السابق ما تم سماعه ثم يقوم المتطوع أو المتطوعة رقم ٢ بنقلها لرقم ٣ وهكذا
 ٢. يقف المتطوعون الأربعة أمام الحاضرين ويطلب المدرب أو المدربة من المتطوع أو المتطوعة رقم ٤ إخبار الحاضرين ما تم سماعه، ثم يقوم المتطوع أو المتطوعة رقم ٣ بإخبار المجموعة ما تم سماعه، وهكذا حتى يأتي الدور على المدرب أو المدربة لذكر الجملة الأصلية
 ٣. يبدأ المدرب أو المدربة بمناقشة بعض الأسئلة مع الحضور مثل:
 - « ماذا حدث في هذا النشاط؟
 - « كيف اختلفت الجملة من متطوع لآخر؟
 - « ما هي الأسباب التي أدت إلى عدم وضوح الرسالة؟
 ٤. تدون الإجابات على الورق القلاب.

المدة الزمنية

٢٥ دقيقة

عدد المتدربين

والمندوبات

٢٠

المواد المطلوبة

أقلام - أوراق قلاب

الهدف من التمرين

أن يدرك المتدربون
والمندوبات أهمية التواصل
الفعال داخل قاعة التدريب
وبشكل عام

أن يلقي الضوء على مكونات
الرسالة ومدى التشوه الذي
يمكن أن يحدث خلال عملية
التواصل.



أهداف الفصل

١. التعريف بأساليب تقييم التدريب المختلفة
٢. تقييم فائدة هذا التدريب للمتدربين والمتدربات
٣. التعرف على إمكانية تطبيق أساليب التقييم في تدريبات المجموعة المتدربة القادمة.

الزمن

جلسة واحدة ٩٠ دقيقة.
الجلسة (١) التقييم

المنهجية

هذا الفصل يُعرض في تدريب المدربين، وأيضاً يحتاج المدرب أو المدربة بعض المحتوى لتطبيقه في تدريب أساسيات الجندر.

يتكون الفصل من جلسة واحدة حيث يقوم المدرب أو المدربة باستعراض مفهوم التقييم وأشكاله المختلفة بأسلوب المحاضرة، والمناقشة العامة، والاستعانة بأنشطة التقييم المختلفة الموجودة في نهاية هذا الفصل وتطبيقها على التدريب الذي قُدّم خلال الأيام الماضية.

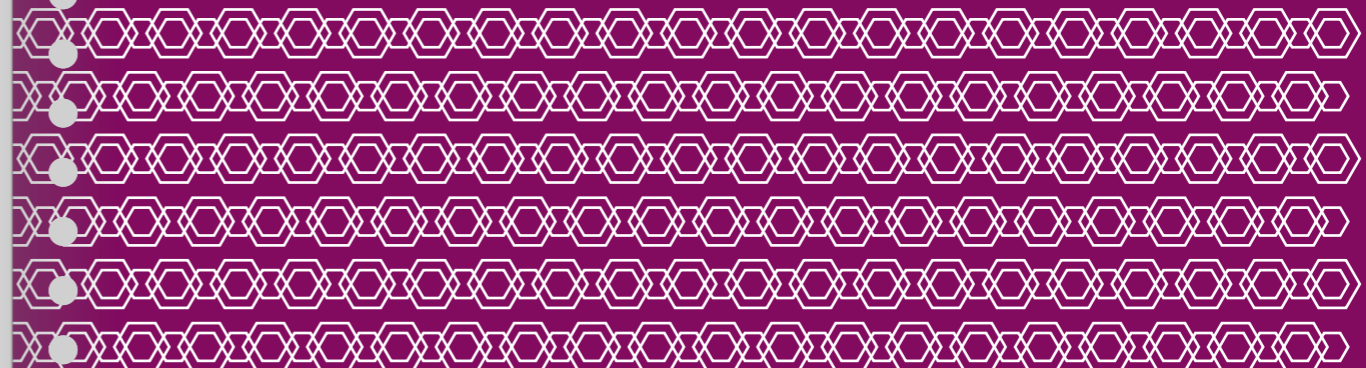
وبالتالي يحتاج المدرب أو المدربة في هذا الفصل إلى بروجكتور وأفرخ ورق كبيرة من ورق قلاب، استمارة تقييم مطبوعة.

٦



تقييم التدريب

يعرض هذا الفصل عملية تقييم التدريب، سواء كانت عملية مستمرة طوال التدريب أو تتم في نهايته، ويعدّ هذا الفصل مفيداً للمدرب أو المدربة حيث يمكن من خلال تقديمه تقييم هذا التدريب الذي قدم على مدى الأيام السابقة.





مفهوم التقييم

يعبر التقييم عن فعالية وأثر التدريب على المتدربين والمتدربات، ومدى اتصاله مع احتياجاتهم، فهو عملية ممنهجة تحدد مدى مناسبة الأهداف واستدامة تأثيرها ومن ثم كيفية تطوير التدريب. والتقييم لا يعكس فقط محتوى التدريب أو انطباع المجموعة عن المدرب ومهاراته التدريبية، ولكنه يعكس أيضا التفاعل والتواصل بين أفراد المجموعة المتدربة بعضهم البعض وبين المدرب والمدرّبة أيضاً.

لماذا نحتاج إلى تقييم؟

١. ترسيخ فكرة المساواة وانعدام الفوقية بين المدرب أو المدرّبة والمجموعة التدريبية
٢. تعزيز مفهوم النقد البناء للنفس وللآخر والانطلاق نحو التطوير من خلاله
٣. قياس مدى تحقيق البرنامج التدريبي للأهداف المرجوة منه
٤. قياس المدى الذي يستطيع فيه المتدربون والمتدربات تطبيق ما تعلموه
٥. قياس التوجهات السلوكية والمعرفية لمعرفة مدى تأثير المجموعة بالمحتوى التدريبي خصوصا في التدريبات التي تركز المفاهيم والقيم، لذا من المهم معرفة رد الفعل من قبل المتدربين والمتدربات على الموضوع وعلى التدريب والتقييم المستمر والنهائي يساعد على ذلك، يرجى الاطلاع على تمرين دائرة الصباح في الفصل الخامس
٦. قياس نواحي التدريب المختلفة، مثل وضوح الموضوع، أسلوب المدرب أو المدرّبة في التعامل أو في شرح المحتوى، توافر الإرشادات اللازمة لتنفيذ التدريب، والتقييم المستمر يساعد على الفاء الضوء المستمر على مواطن القصور
٧. معرفة العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على أفراد المجموعة بشكل مباشر، وعلى تطبيق ما تعلمه
٨. من خلال متابعة القياسات السابقة يمكن التعرف على التغييرات أو التحسينات التي يمكن إدخالها على البرنامج التدريبي من تحسين مهارات المدرب أو المدرّبة، المتدربين والمتدربات، إدارة وتنسيق التدريب، والجو العام للتدريب، ويمكن أيضا اكتساب رؤية جديدة شخصية للمدرب أو المدرّبة ولأفراد المجموعة التدريبية عن ذاتهم.



محتوى الجلسات

الجلسة ١ التقييم

الجلسة تتناول مفهوم التقييم وأشكاله المختلفة.

- في حالة عرض عملية تقييم التدريب في تدريب مدرّبين يرجى مراعاة التالي:
١. في بداية الجلسة يتم عرض تعريفات التقييم المختلفة، والهدف منها، بأسلوب المحاضرة، والمناقشة العامة، على مدى ٥٠ دقيقة
 ٢. يمكن هنا تنفيذ تمرين (٦.١) من قسم الأنشطة والتمارين في هذا الفصل بحيث يستغرق ٢٠ دقيقة، ومراعاة أن المتدربين والمتدربات قد استغلوا فرصة هذا التمرين للتفكير في محتوى التدريب الذي قُدّم، وذلك من خلال الاقتراب من كل مجموعة والاستماع لما يناقشونه والتدخل إن احتاج الأمر
 ٣. في التقييم النهائي يمكن تنفيذ تمرين (٦.٢) نموذج استمارة تقييم ختامي من قسم الأنشطة والتمارين في هذا الفصل، حيث يقوم المتدربون والمتدربات من تنفيذ تقييم للتدريب الذي تم على مدار الأيام الماضية بحيث يستغرق ١٥ دقيقة، أو تنفيذ تمرين (٦.٣) حقيبة التدريب تقييم ختامي بحيث يستغرق ٢٠ دقيقة
 ٤. يشرح المدرب أو المدرّبة للمجموعة أن التقييم النهائي ضروري بعد كل دورة تدريبية حيث يتيح للمدرب أو المدرّبة معرفة ما تم تعلمه من معلومات ومهارات وكذلك معرفة مدى تقبل المجموعة المتدربة لما تم تقديمه.



١. التغذية المرتدة (رجع الصدى)

مساحة مفتوحة تتم بين متدرب أو متدربة وبين المدرب والمدربة بشكل فردي، أو تتم بين أفراد المجموعة المتدربة وبين المدرب أو المدربة بشكل جماعي، بحيث يعبر فيها الأفراد عن أفكارهم وانطباعاتهم ومشاعرهم عن التدريب عامة، أداء المدرب أو المدربة والمجموعة وعن نفسه ويتم استخدام هذه المناقشة كأداة لتحسين وتطوير التدريب. التغذية المرتدة قد تكون إيجابية أو سلبية ولكن ينبغي أن تكون دائما بناءة.

٢. مقابلات شخصية

تعبر عن تغذية مرتدة يديرها المدرب أو المدربة من خلال طرح أسئلة معينة.

٣. تقييم تشاركي

جلسة تغذية مرتدة حيث يتم فيها تضمين كل صانعي القرار، وتحديد أسئلة التقييم من قبل الجميع، وتتضمن أيضا تقييم ذاتي.

ملاحظة للمدرب أو المدربة

من المهم حث المتدربين والمتدربات على التعبير عن رؤيتهم بكل صدق وحرية للتوصل إلى الدروس المستفادة من أجل تحسين وتطوير حقيقي التدريب.



بعض أشكال التقييم

التقييم له أشكالاً عديدة منها الكتابي عن طريقة تعبئة استمارة، أو تفاعلي عن طريق التقييم المستمر، والملاحظة، والنقد. وانطلاقاً من مدى أهمية التقييم التفاعلي في مثل هذه التدريبات التي تتناول تحدي القيم السائدة، سوف نلقي الضوء على بعض من أشكال التقييم التفاعلي.

ملاحظة للمدرب أو المدربة

التقييم المستمر مهم في التدريبات التي تتناول قيم ومفاهيم جندرية، فمن خلال عملية تقييم يومية في آخر اليوم لمدة ١٥ دقيقة تعبر فيها المجموعة المتدربة عن انعكاساتها وانطباعاتها الخاصة بكل نواحي التدريب نستطيع قياس التغيير الذي يحدثه التدريب والتحديات الشخصية للأفراد واستيعابها، لذلك يطلب من المجموعة تقديم الآراء بكل صراحة، وعلى المدرب أو المدربة أن يستمع بانفتاح، واستيضاح المطلوب من المتحدث أو المتحدث، وتحليله والعمل في الأيام التالية على تفادي السلبيات التي ذكرت، واستيعاب جميع الاختلافات وخلق بيئة أكثر أماناً وانتاجاً للجميع.





المدة الزمنية
٢٠ دقيقة



عدد المتدربين
والمتمدربات
٢٠



المواد المطلوبة
ورق قلاب، أقلام،
عريضة.



الهدف من التمرين
أن يقدم المتدربون
والمتمدربات نقدهم
لعملية التدريب بهدف
تحسينها وتعظيم
الاستفادة، وأن يتعلموا
التعبير عن أنفسهم
بحرية، وكذلك التواصل
الفعال خلال التدريب.



تمرين ٦.١ التغذية المرتدة (رجع الصدى)



التمرين يعبر عن طريقة من طرق التقييم اليومي للتدريب، ويهدف إلى تحسين العملية التدريبية والتواصل الدائم مع احتياجات المتدربين والمتمدربات.

الطريقة



تجلس المجموعة المتدربة والمدرّب أو المدربة في شكل مستدير
١. يشجع المدرّب أو المدربة أفراد المجموعة على الإفصاح عن رؤيتهم
وانطباعاتهم وأفكارهم ومشاعرهم فيما يخص التدريب عموماً مثل: أداء
المدرّب أو المدربة، أداء أفراد المجموعة، المحتوى التدريبي، المكان،
التهوية، الطعام والشراب، والمناخ العام للتدريب
٢. يمكن الاستعانة ببعض الجمل لفتح الحوار مثل:

ما أعجبنى هو ..
ما لم يعجبني هو ..
استمروا في عمل ..
كفوا عن ..
أتمنى أن ..

٣. يسجل المدرّب أو المدربة ملاحظات المجموعة على الورق القلاب ويتم
تحسين وتطوير العملية التدريبية من خلالها.

قالوا ...

يا ويل من أعطى سرّه لمراته
يا طول عذابه وشتاته

دلّع بنتك بتعرك ودلّع
ابنك بيعزّك

لما قالولي ولد اشتد ضهري واتسند
ولما قالولي بنية انهدت الحيطه عليه



عقربتين عالحيط ولا
بنتين في البيت

إن مات أخوك انكسر ظهرك وإن
ماتت أختك انستر عرضك

ريحة الام بتلم وريحة
الاب بتخم





نموذج استمارة تقييم نهائي

الرجاء القيام بتعبئة هذه الاستمارة وتزويدنا بوجهة نظرك من أجل مساعدتنا في عملية تقييم هذا البرنامج، وتحسين البرامج اللاحقة:

اسم الدورة التدريبية: _____

الجهة المنظمة للتدريب: _____

تاريخ تنفيذ التدريب: _____

لا (--)	غالباً لا (-)	لا أستطيع التحديد (0)	غالباً نعم (+)	نعم (++)	بنود التقييم
					بشكل عام، التدريب أعجبنى.
					مواضيع التدريب والمنهج الذي تلقينته ذوي أهمية بالنسبة لحياتي الشخصية /الطبيعة عملي/دراستي.
					مستوى المحتوى التدريبي كان كافياً.
					تم تلخيص المحتوى وإعطاء فرصة للتقييم بشكل كافي في آخر كل يوم.
(--)	(-)	(0)	(+)	(++)	تقييم المدرب أو المدربة
					مهارات وإلمام المدرب أو المدربة بالموضوع كانت جيدة.
					قدرة المدرب أو المدربة على الاتصال والتواصل مع المجموعة المتدربة واحتياجاتها كانت كافية.
					أجاب المدرب أو المدربة على الأسئلة المطروحة في الجلسات.

تمرين ٦.٢ استمارة تقييم ختامي

التمرين يعبر عن طريقة من طرق التقييم النهائي للتدريب بحيث يقيم ويحسن العملية التدريبية ككل.

الطريقة

يتم إعطاء المتدربين والمتدربات نموذج استمارة التقييم لملئها، ثم تسليمها.



المدة الزمنية
١٥ دقيقة



عدد المتدربين
والممتدربات
٢٠



المواد المطلوبة
استمارة تقييم مطبوعة،
أقلام



الهدف من التمرين
أن يقدم المتدربون
والممتدربات نقدهم
لعملية التدريب بهدف
تحسينها وتعظيم
الاستفادة، ويساعد
ذلك على رؤية جوانب
قد تكون غير واضحة
للمدرب أو المدربة،
ويعزز إحساس
المتدربين والممتدربات
بالمشاركة الفعالة في
التدريب.



ما الاقتراحات لتحسين البرنامج؟

١. _____

٢. _____

٣. _____

هل توجد لديك أي ملاحظات أخرى؟ الرجاء ذكرها:



تنظيم وتنسيق التدريب	(++)	(+)	(٠)	(-)	(--)
مكان التدريب كان مناسباً.					
أدوات التدريب كانت متوفرة دائماً.					
مدة الاستراحة كانت كافية.					
مدة التدريب كانت كافية.					
وقت التدريب كان مناسباً.					
مهارات وأداء المنسق أو المنسقة وتلبية احتياجات التدريب من قبله/ها كانت جيدة.					
بنود التقييم	(++)	(+)	(٠)	(-)	(--)
تم تضمين كل المتدربين والمتدربات في المجموعة أثناء التدريب.					
كان هناك احترام وتقبل للآخر أثناء المناقشات.					
كان هناك انصات وتقدير لآراء الآخرين.					
كانت المجموعة ملتزمة بالوقت والقواعد أثناء التدريب.					
تقييم الذات	(++)	(+)	(٠)	(-)	(--)
أنا سعيدة/مشاركاتي في التدريب.					
اكتسبت معلومات جديدة ومهارات شخصية.					
يمكنني تطبيق التدريب في حياتي.					
للتدريب تأثير إيجابي عليّ.					

تمرين ٦.٣ حقيبة التدريب تقييم ختامي

التمرين يعبر عن طريقة من طرق التقييم النهائي للتدريب بحيث يقيم ويحسن العملية التدريبية ككل.

الطريقة

التمرين يعبر عن طريقة من طرق التقييم النهائي للتدريب بحيث يقيم ويحسن العملية التدريبية ككل.

١. يتم تقسيم المجموعة إلى مجموعات صغيرة مكونة من ٤ إلى ٥ أشخاص، ويناقش فيها السؤال التالي: أحزم حقائبي فماذا أضع فيها مما تعلمته من الدورة؟
٢. سيكون في كل مجموعة فرخ كبير من الورق، مرسوم عليه حقيبة ومعه أقلام. كل أعضاء المجموعة عليهم تدوين أفكارهم بداخل الحقيبة
٣. بعد مرور ١٥ دقيقة يتم تقديم حقيبة المجموعة في عرض عام أمام المجموعة.

المدة الزمنية
١٢ دقيقة

عدد المتدربين
والمندربات
٢٠

المواد المطلوبة
ورق قلاب، أقلام
عريضة

الهدف من التمرين
أن يقدم المتدربون
والمندربات نقدهم
لعملية التدريب بهدف
تحسينها وتعظيم
الاستفادة، ويساعد
ذلك على رؤية جوانب
قد تكون غير واضحة
للمدرب أو المدربة،
ويعزز إحساس
المتدربين والمندربات
بالمشاركة الفعالة في
التدريب.

الموضوع/ النشاط	الزمن	محتويات	الهدف
التعريف بالبرنامج التدريبي	٩:٠٠ - ١٠:٠٠	تعارف، عرض محتويات الأيام التدريبية الثلاثة، التعرف على توقعات المجموعة، ووضع القواعد التي تنفق عليها المجموعة أثناء التدريب	كسر الحواجز بين أفراد المجموعة تعريف المجموعة التدريبية بالمحتوى الذي سيقدم خلال الأيام الثلاثة إشراك المجموعة التدريبية في وضع القواعد وتعزيز أهمية رؤيتهم وتوقعاتهم بخصوص التدريب كسر الحواجز بين أفراد المجموعة
الفصل الأول الجلسة (١) المفاهيم والتعريفات	١٠:٣٠ - ١١:٣٠	مفاهيم الجنس البيولوجي، النوع الاجتماعي (الجندر)، الأدوار الاجتماعية	التعرف على وفهم المفاهيم المختلفة في مجال النوع الاجتماعي (الجندر) أن يدرك المتدربون والمتدربات التفاوت الموجود في المجتمع وفيما بين الأشخاص في ظل فهمهم للنوع الاجتماعي (الجندر) ما هوى سوى إدراك نابع من تمييز وثقافة المجتمع، وأن التوقع المسبق هو نتيجة أفكار مسبقة ناشئة عن آخزين، وليست عن تفكير عادل أو منطقي أن يدرك المتدربون والمتدربات الفرق بين الجنس البيولوجي، والنوع الاجتماعي
استراحة	١١:٣٠ - ١١:٤٥		
الفصل الأول: الجلسة (٢) المفاهيم والتعريفات - تابع	١١:٤٥ - ٢:١٥	مفاهيم المساواة والعدالة النوعية (الجندرية)، التمييز ضد المرأة وتمكين المرأة، والعنف القائم على النوع الاجتماعي (الجندر)، وإدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر)	التعرف على وفهم المفاهيم المختلفة في مجال النوع الاجتماعي (الجندر). استكشاف واقع النوع الاجتماعي (الجندر) في المجتمع في صعيد مصر من وجهة نظر المتدربين والمتدربات تحريك الأفكار المتعلقة النوع الاجتماعي (الجندر) من خانة المسلمات إلى خانة النقاش تحليل العنف الواقع على المرأة في الصعيد ومدى تفاعلها داخل المجتمع
استراحة	٢:١٥ - ٢:٤٥		
الفصل الأول الجلسة (٣) القانون الدولي وحقوق المرأة - اتفاقية السيداو مثالاً	٢:٤٥ - ٣:٤٥	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة السيداو مثالاً	التعرف بشكل عام على نصوص الاتفاقية، وأن يدركوا ما هو مُفعل في تلك البنود في مجتمعهم، وما هو غير مُفعل ولماذا خلق حالة تواصل بين المتدربين وبين حقوق المرأة من خلال ربط الأحداث التاريخية وبيان أصالة المفهوم في مصر، والقاء الضوء على نماذج إيجابية تلهم المتدربين والمتدربات البحث في قيمة تمكين المرأة وموافقته وسبل التوصل إليه داخل مجتمع صعيد مصر.
مراجعة اليوم وما تم تعلمه، تقييم اليوم	٣:٤٥ - ٤:١٥	خلاصة اليوم التدريبي وتقييم ما تم تعلمه	تلخيص اليوم، تمرين (١.١)

اليوم الثاني

الموضوع/ النشاط	الزمن	محتويات	الهدف
دائرة الصباح	٩:٠٠ - ٩:٤٥	دائرة الصباح، مراجعة معلومات اليوم السابق، تمرين احماء	« التأكيد على ما تم تعلمه « اناقة فرصة لتعبير أفراد المجموعة عن انكاسات وأثر التدريب عليهم « التعرف على العوامل والقيم الخفية للمجموعة التي تؤثر على عملية التعلم والتغيير التي يهدف إليها التدريب « توطيد التعاون المشترك بين أفراد المجموعة
الفصل الثاني الجلسة (١) كيف يتم تكوين النوع الاجتماعي (الجندر)؟	٩:٤٥ - ١١:١٥	تكوين النوع الاجتماعي (الجندر)، المنهجية والعمليات التي يستخدمها المجتمع، وكذلك الصفات، والأدوار والمسؤوليات والتوقعات من الذكور والإناث ضمن السياق الثقافي	« استكشاف عملية تكوين النوع الاجتماعي (الجندر)، وكذلك الهويات وكيف تتم المواظبة عليها
استراحة	١١:١٥ - ١١:٣٠		
الفصل الثاني الجلسة (٢) ما المؤسسات التي تسهم في عملية التكوين؟	١١:٣٠ - ١:٠٠	المؤسسات التي تسهم في عملية تكوين النوع الاجتماعي، والتي تسهم في استمرارية القائم والمتوافق حول البناء الاجتماعي للنوع	« التعرف على تأثير التكوين الاجتماعي على المجتمع وربطه بالمؤسسات في مجتمع الصعيد
استراحة	١:٠٠ - ١:١٥		
الفصل الثالث الجلسة (١) تعريف عملية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)	١:١٥ - ٢:١٥	مفهوم إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)، مراعاة النوع الاجتماعي (الجندر) في جميع مراحل المشروع، والسياسات والعمليات والممارسات	« إدراك ماهية عملية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)، وتوضيح أن الرجال والنساء يجب عليهم جميعاً أن يشاركوا في مواجهة عدم التكاؤف بين الجنسين حتى تتم التنمية المستدامة « البحث في التحديات أو الصعوبات التي قد تعوق مشاركة المرأة
استراحة	٢:١٥ - ٢:٤٥		
الفصل الثالث الجلسة (٢) إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في المشاريع	٢:٤٥ - ٣:٤٥	كيف تتم عملية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)، الخطوات المختلفة لإدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في المشاريع والمبادرات	« بناء وتعزيز مهارات المجموعة المتدربة على كيفية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في البرامج والمبادرات المختلفة « تحليل الوضع الجندي الحالي، وتحديد الجهات الفاعلة، والمصالح، والمشاكل، والفرص، والعقبات والمشاريع والمبادرات
مراجعة اليوم وما تم تعلمه، تقييم اليوم	٣:٤٥ - ٤:١٥	خلاصة اليوم التدريبي وتقييم ما تم تعلمه	« السؤال: ماذا تعلمنا؟ هل تحققت توقعاتنا؟ « التأكد من استيعاب المتدربين والمتدربات للمفاهيم « تعزيز القدرات والإمكانيات لدى أفراد المجموعة « تعزيز الثقة بالنفس لدى أفراد المجموعة وتعزيز روح التعبير عن النفس

الأسلوب التدريبي

تمرين (٥.١)، تمرين احماء، محاضرة

تمرين (٥.١)، تمرين احماء، محاضرة

تمرين (٥.١)، تمرين احماء، محاضرة

عصف ذهني مجموعات

عمل،

power point

عصف ذهني مجموعات

عمل،

power point

عصف ذهني مجموعات

عمل،

power point

عصف ذهني مجموعات

عمل،

power point

عصف ذهني مجموعات

عمل،

power point

اليوم الثالث

الموضوع/ النشاط	الزمن	محتويات	الهدف
دائرة الصباح	٩:٠٠ - ٩:٤٥	دائرة الصباح، مراجعة معلومات اليوم السابق، تمرين احماء	« التأكيد على ما تم تعلمه « اتاحة فرصة لتعبير أفراد المجموعة عن افكاسات وأثر التدريب عليهم « التعرف على العوامل والقيم الخفية للمجموعة التي تؤثر على عملية التعلم والتغيير التي يهدف إليها التدريب « توطيد التعاون المشترك بين أفراد المجموعة
الفصل الرابع: الجلسة (١) مفهوم الهوية	٩:٤٥ - ١١:٤٥	الهوية والثقافة، عناصر الهوية وكيفية تكوينها، والتأثيرات المحيطة بها، وأيضاً تناول العلاقة بين هويتي كفرر وهوية الآخر	« تحليل العلاقة بين الهوية والثقافة والتعددية « التساؤل حول طبيعة تشكيل الهوية والانتماءات في المجتمع
استراحة	١١:٤٥ - ١٢:٠٠		
الفصل الرابع: الجلسة (٢) مفهوم التعددية	١٢:٠٠ - ١:٣٠	التنوع والتعددية، والعلاقة بين مفهومات التعددية ومفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)	« تمييز وتقدير قيمة التنوع والتعددية في المجتمع « تمرين (٤.٢)، ورقة عمل، مناقشة، ورقة عمل، power point
استراحة	١:٣٠ - ٢:٠٠		
الفصل الرابع: الجلسة (٣) التقاطع بين مفاهيم الهوية، التعددية والنوع الاجتماعي (الجندر)	٢:٠٠ - ٣:٣٠	مناقشة التقاطع بين مفاهيم الهوية، التعددية والنوع الاجتماعي (الجندر)	« تحليل مواقف النزاع وردود الفعل تجاه هذه المواقف « تمرين (٦.٢) تلخيص اليوم، تعزيز القدرات والإمكانيات لدى أفراد المجموعة وتعزيز الثقة بالنفس لدى أفراد المجموعة وتعزيز روح التعبير عن النفس



- ١٠ منظمة الصحة العالمية، التقديرات العالمية والإقليمية للعنف ضد النساء،
<http://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/ar>
- ١١ الدستور المصري،
<http://www.sis.gov.eg/Newvr/consttt%202014.pdf>
 2014
- ١٢ بريدج (الجنـدر-التنمية)، أما بيل وباولا برامبيل،
<http://www.bridge.ids.ac.uk/bridge-publications/cutting-edge-packs/gender-and-participation>
 2001
- ١٣ التطور التاريخي لدور المرأة عبر العصور،
<http://www.sis.gov.eg/section/960/962?lang=ar>
- ١٤ دليل تدريبي النوع الاجتماعي، مركز شئون المرأة،
<http://site.wac.ps/ar/wp-content/uploads/2016/03/%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%88%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A.pdf>
- ١٥ تعريف الهوية،
http://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_%D8%A7%D9%84%D9%87%D9%88%D9%8A%D8%A9
- ١٦ دليل التدريب على التعليم المدني والتعايش، مركز بحوث السياسات التطبيقية،
 2014

مراجع

- ١ المفاهيم والأدوار الجندرية،
<http://www.rdfwomens.org>
- ٢ المرأة بين «الجنـدر» و «التمكين»،
<http://www.lahaonline.com/index.php?option=content&task=view&id=12109>
 2009
- ٣ المركز التربوي للبحوث والانماء، دليل تدريبي للمعلمات والمعلمين حول قضايا النوع الاجتماعي في التعليم،
<https://www.crdp.org/files/201703230530175.pdf>
 2012
- ٤ البحث عن التمثيل المفقود: النساء في البرلمان المقبل،
<http://www.acrseg.org/5850>
 2014
- ٥ سيداوا،
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>
 1979
- ٦ مكين النساء،
https://genderation.xyz/wiki/%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%A7%D8%A1
- ٧ توصيات المؤتمر الاقليمي للسكان والتنمية في الدول العربية عام ٢٠١٣ الخاصة بالمرأة،
http://fappd.org/?page_id=22942
 2013
- ٨ عن العنف ضد المرأة نتحدث.. في اليوم الدولي للقضاء عليه، منظمة الصحة العالمية،
 التقديرات العالمية والإقليمية للعنف ضد النساء،
<http://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/ar/>
 2013
- ٩ الباحثة ليلى الكاظم: بعض النساء يستعذبن الألم وعدم ردع الرجل، يفاقم المشكلة،
<http://archive.aawsat.com/details.asp?issueno=9532&article=283424#.WrNbKk0UlaQ>
 2005

IMPRESSUM

Goethe-Institut Kairo

Sondermittelprogramm: Dialog & Wandel

Transformation-Kairo@goethe.de

www.goethe.de/transformation

Regionalleiterin Nordafrika/Nahost

Dr. Elke Kaschl Mohni

Leiterin der Abteilung Kulturprogramme

Regionaler Fachauftrag Nordafrika/Nahost

Johanna M. Keller

Projektkoordination Gender-Bewusstsein

Michaela Eckart

Redaktion

Hoda Kandil, Michaela Eckart, Mohsen Kamal,

Doaa Abdelaal, Maha Khiralla

Lektorat und Korrektur

Hoda Kandil, Michaela Eckart

Gestaltung

Alpengluehen - Kreativstudio für Markenkommunikation

www.studio-alpengluehen.de

Druck

Luca Bertoli

© Goethe-Institut Kairo, 2018

Ein Projekt des Goethe-Instituts,

gefördert durch das Auswärtige Amt.

أصدر هذا الدليل التدريبي في إطار مشروع
الجندر لمعهد جوته والمدعم من برنامج
«الحوار والتقدم».

معهد جوته القاهرة

برنامج الحوار والتقدم

Transformation-Kairo@goethe.de

www.goethe.de/transformation_arabic

المديرة الإقليمية لشرق الأوسط

وشمال أفريقيا

د. الكه كاشل موني

مديرة قسم البرامج الثقافية

المشرفة على إقليم الشرق الأوسط

وشمال أفريقيا

يوهانا كيلر

منسقة مشاريع الجندر

ميشابلي اكارث

إعداد وتحرير: هدى قنديل، ميشابلي اكارث،

محسن كمال، دعاء عبد العال، مها خيرالله

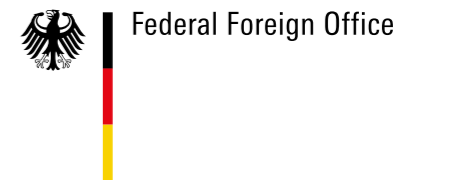
مراجعة: هدى قنديل وميشابلي اكارث

تصميم: ستوديو البنجلوهن برلين

طباعة: لوكا برتولي

معهد جوته القاهرة، 2018 ©

إحدى مشروعات معهد جوته بدعم من وزارة الخارجية الألمانية.



Goethe-Institut Kairo
5, Sharia El-Bustan
P.O.B. 7 Mohamed Farid
11518 Kairo, Ägypten
Tel.: +20 2 25759877
Fax: +20 2 25771140
www.goethe.de/aegypten

معهد جوته القاهرة
٥ شارع البستان
ص.ب. ٧ محمد فريد
١١٥١٨ القاهرة
مصر
هاتف: +20 2 25759877
فاكس: +20 2 25771140
www.goethe.de/egypt