



دليل تكويني حول

فضّ نزاعات الكرهية

تمارين و أنشطة



دليل تكويني حول

فضّ نزاعات الكرَاهية

تمارين و أنشطة

جدول المحتويات

05	مقدّمة
06	أنشطة و حالات دراسية في الجزء الاول
07	النزاع و المفاهيم المتعلقة به و مراحلہ
10	تفاهم النزاع
11	مستويات النزاع و مسبباته
13	المواقف الأكثر شيوعا في تعلّم العلاقات الانسانية
15	أنواع العلاقات المتبادلة بين البشر
16	الأنماط الخمسة للتعامل مع النزاع
18	استخدامات الانماط الخمسة في التعامل مع النزاع
20	أداة الخريطة لتحليل النزاع
21	أداة المثلث و اداة الجلسة لتحليل النزاع
23	أداة تقييم درجة تعقد النزاع (تقييم مستوى النزاع)
26	مدخل لفهم الآليات
27	آلية التفاوض
29	آلية الحوار
31	آلية الوساطة

مقدّمة

يهدف التماسك الاجتماعي الى تقرير قدرات المجتمعات المحليّة على تحليل النزاعات وتحويلها الى أعمال تنموية ومن ثمّ التوصل الى تطبيق ونشر نموذج ملائم يتّصف بالاستدامة لتحويل النزاعات الى أعمال تنموية على مستوى المجتمع.

وتقلّ مشكلات النزاع خارج الوضع السلبي الذي ينظر الناس فيه لأنفسهم بأنهم مستبشرين أو عاجزين و تحويله الى بيئة ايجابية يعمل فيها الناس معا للتنبؤ بتلك المشاكل و لديهم الحافز لحلّها من أجل تحقيق الفائدة القصوى من تعاونهم في التنمية.

مما سبق فان منهجية عمل دليل تكويني للتماس الاجتماعي و فضّ النزاعات مستجيبين لمستويات النزاع لكلّ من مصطلحي المنع والتحوّل، أي التعامل مع قضايا منع النزاعات المحتملة ولتعزيز العمل المؤسّساتي والعمل المجتمعي لحل النزاع و تحويله الى اعمال و مشاريع تنموية من خلال تقديم مادّة تدريبية للمدربين في المجتمعات المحليّة

انّ محتوى هذا العمل هو نتاج خبرات و تجارب جيّدة سيضلّ قابلاً للاضافة عليه والتطوير من أعمال الأشخاص الذين سيعملون على المشروع في المراحل اللاحقة.

ا. أنشطة وحالات دراسية في الجزء الاوّل:

1- الانشطة للجزء الاوّل:

1.1. تعزيز التعارف:

1. سيقوم المدرب بالترحيب بالمستهدفين ويبدأ بالتعريف بنفسه ويطلب منهم التعريف

بأنفسهم بذكر (الاسم و الجهة و المؤهل و الخبرة في مجال الدورة)

2. سيطلب المدرب من المستهدفين تحديد قواعد الدورة، ثمّ يضع عليهم سؤال

التوقعات وينتهي بتوضيح نوع البرنامج و أهدافه

3. تمرين (تعارف وتشابه)

هو تمرين يهدف الى تعميق التعارف بين المستهدفين (تعارف أعمق حول خبراتهم و معلومات

متعلّقة بموضوع الدورة) و يستفيد منه المدرب كسر الجليد و الحصول على معرفة أكبر حول

المستهدفين و خصوصا فيما يتعلّق بخلفيتهم في النزاعات و خبراتهم و مهاراتهم.

سيأخذ المدرب المستهدفين الى مكان واسع ليكونوا دائرة منتظمة و يطرح عليهم مجموعة

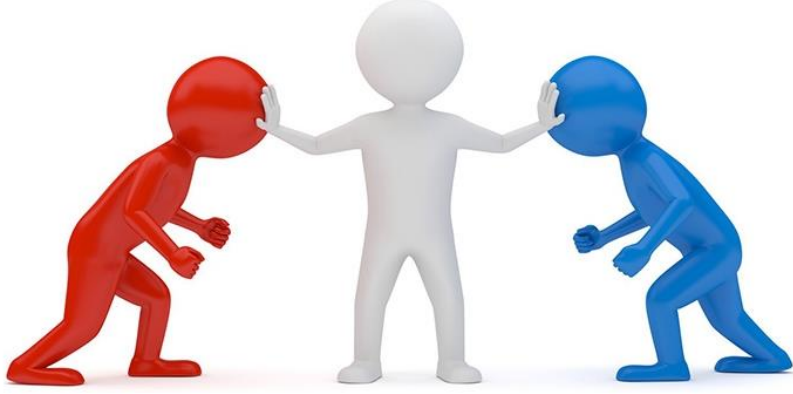
أسئلة (هادفة) طالبا ممن تنطبق اجاباتهم على السؤال بنعم بالتقدّم خطوتين، مع بقاء الآخرين

أماكنهم، و يتيح لهم فرصة التعرّف على الأمور التي يشتركون فيها أو يختلفون فيها.

بعد الانتهاء سيطلب المدرب من المستهدفين طرح ما استفادوا من التمرين و ما اكتشفوه، رابطا

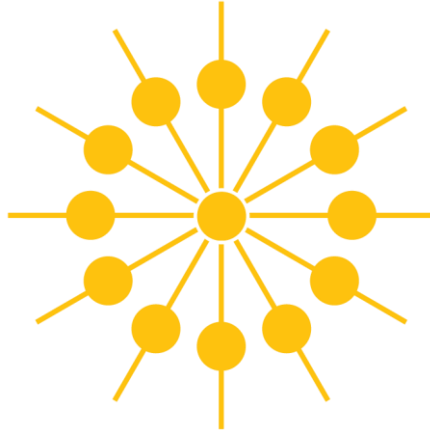
ذلك بموضوع الدورة.

١١. النزاع والمفاهيم المتعلقة به ومراحله:



رسم ع 1 دد: تشكّل النزاع

1- سيطلب المدرب من المتدربين أن ينفذوا تمرين (شمس النزاع)، من خلال تقسيم المشاركين الى مجموعات و سيطلب المدرب من كل مجموعة أن ترسم دائرة (كشمس) يتفرّع منها اشعة على شكل خطوط مستقيمة بنفس طريقة الشكل التالي:



رسم ع 2 دد: شمس النزاع

وأن يكتبوا في طرف كل شعاع مرادف للنزاع بلهجاتهم المتداولة أو اي لهجة.

سيطلب المدرب من المجموعات أن ترسم (شمس النزاع) على أوراق (فليب شارت)، و سيتاح لكل مجموعة دقيقتين لتقوم بعرض عملها عن طريق أحد افرادها، و سيقوم المدرب بشرح عن مفهوم النزاع مستعينا بالمدخل المعرفي.

2- سيقوم المدرب بطرح سؤال على المستهدفين (بطريقة العصف الذهني) و هو:

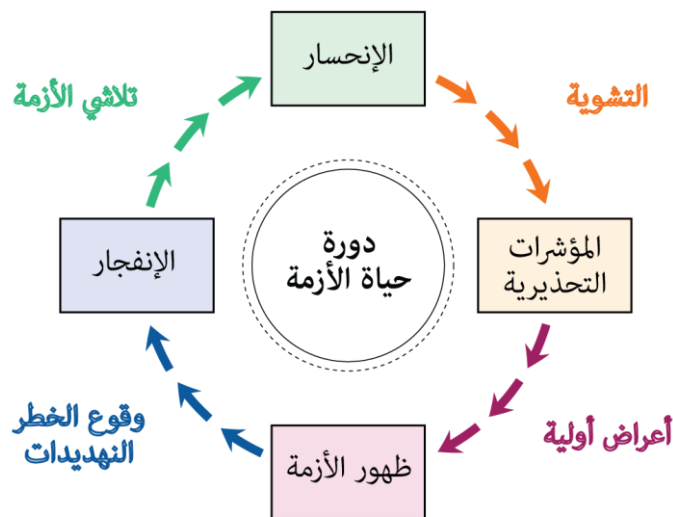
3- هل النزاع نقطة (واحدة بذاتها) ليس لها مقدمات أو تبني عليها نتائج؟

4- سيستقبل المدرب اجابات المستهدفين دون أن يعلق عليها و سيجعل ذلك تمهيدا للحديث عن المفاهيم المرتبطة بالنزاع أو ما يسمّى بمراحل النزاع.

5- سيقوم المدرب باستخدام (الباوربوينت) لعرض مجموعة المصطلحات و المفاهيم المتعلقة بالنزاع بشكل مبعثر وهي: (النزاع، المشكلة، الحرب، الأزمة، العنف، الخلاف، الصراع، الاختلاف) ، و سيطلب منهم محاولة ترتيبها من حيث التكوين المرحلي، ابتداء من الأصغر وصولا الى الأكبر، مع تحديد موقع النزاع بينها.

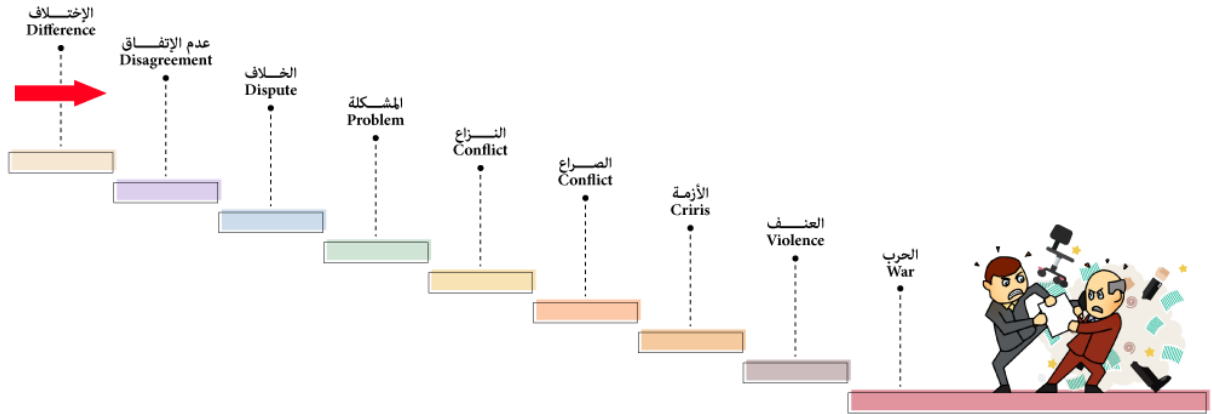
6- سي طرح المدرب سؤالا حول الفرق بين مصطلحي:

7- "الخلاف" و "الاختلاف"



رسم ع 3 دد: دورة حياة الأزمة

وسيتطلب من المستهدفين بطريقة (العصف الذهني) ايجاد الفرق بينهما، و ايّهما يسبق الآخر؟
أو ايّهما يؤدي الآخر؟ ثمّ سيشرح المدرب المصطلحين و المفاهيم المتعلّقة بالنزاع باستخدام
الباوربوينت(مرتبة بشكل منطقي حسب (مراحل تكوّن النزاع) كما في الشكل أدناه، و يشرحها
مستعينا بالمدخل المعرفي.



رسم ع 4 دد: مراحل تكون الصراع

1- سيختم المدرب النشاط بعرض بعض النصائح المتعلّقة بحل مواقف الخلاف مستعينا
بالمدخل المعرفي.

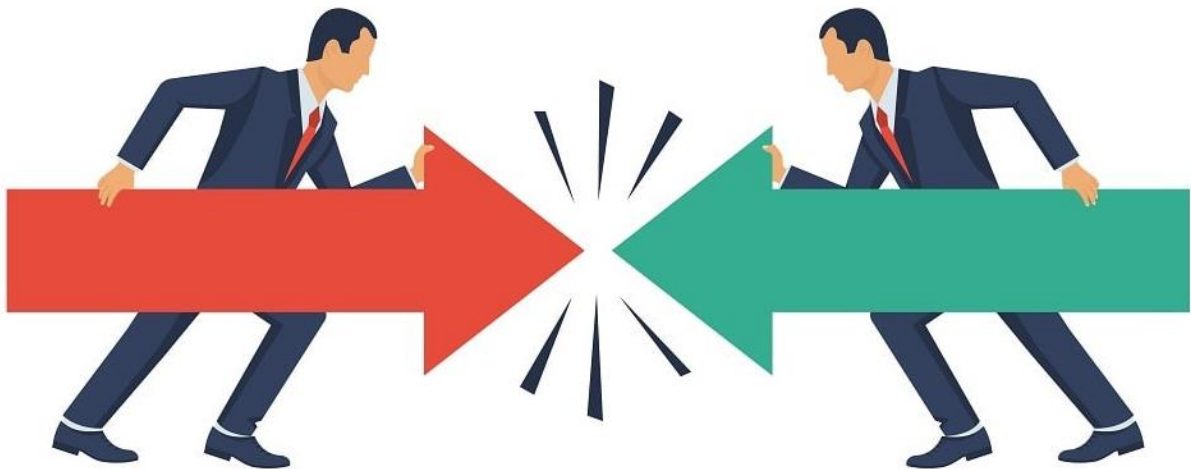
2- سيقدم المدرب تمرين تنشيطي، ثمّ يعود ليسأل المستهدفين ان كانوا قد استفادوا من
المواضيع السابقة في التفكير بنزاعات افتراضية قد تحاكي نزاعات موجودة فعلا في
مناطقهم، سيعمل المدرب على دفعهم للتفكير و يقوم بادارة نقاش جماعي حول ذلك.

١١١. تفاقم النزاع:



رسم ع 5 دد: تفاقم النزاع

سيقوم المدرّب بتقديم تمرين عبارة عن حالة (تفاقم النزاع)، في شكل مقطع فيديو أو دراسة حالة، التمرين يصوّر حالة من النزاع تفاقمت تدريجيا حتى وصلت الى ما يشبه (معركة) بين طرفين، و بعد عرض الحالة سيتيح المدرّب وقتا للمستهدفين لطرح وجهات نظرهم حول ما شاهدوه، و أهم ما يستخلصوه، و سيتعمّد المدرّب على هذا الطرح ليوصل ما تبقى من المدخل المعرفي.



ملحوظة: يمكن للمدرّب الاستفادة منها أو الاستعانة بأي حالة أخرى يرى أنها تؤدّي الغرض من التمرين، و هذا ينطبق على كافة الأنشطة المماثلة التي تحتوي عرض لدراسة حالة أو مقطع فيديو.

IV. مستويات النزاع و مسبباته

- 1- سيقوم المدرب باستعراض مستويات النزاع اعتمادا على المدخل المعرفي
 - 2- سيقوم المدرب بتنفيذ تمرين (المشاركة الثنائية)، و يهدف الى تعزيز فكرة العمل الجماعي المصغّر (الثنائي)، و يدفع المستهدفين الى استخلاص الأسباب المؤدّية للنزاع عبر التركيز على الجانبين (الاسري و الاجتماعي) من وجهة نظرهم، و سيعمل التمرين أيضا على تنشيط المستهدفين و اثارتهما لما يحتويه من حركة و نقاش.
 - 3- وسيوجه (لكل مستهدف) سؤال (بغرض ترفيهي)، و هو: من الاسم الذي تتوقّع أن يكون معك للعمل في هذا التمرين كمجموعة ثنائية؟ و يتلقّى اجاباتهم و توقّعاتهم.
- سيقوم المدرّب بعدّ المستهدفين من رقم 1 الى رقم 26 ن أو الى أي رقم بحسب عدد المتدربين في الدورة، بحيث يأخذ أصحاب الارقام الفردية (الجانب الاسري) و يأخذ أصحاب الارقام الزوجية (الجانب الاجتماعي)، سيطلب المدرّب من أول رقم فردي و آخر رقم فردي أن يجتمعان وأول رقم زوجي مع آخر رقم زوجي أن يجتمعان وهكذا يتمّ التقسيم (بتقابل الارقام) بحيث تتكوّن 13 مجموعة ثنائية هي: (1، 25) ، (3، 23) ، (5، 21) ، (7، 19) ، (9، 17) ، (11، 15) ، (2، 26) ، (4، 24) ، (6، 22) ، (8، 20) ، (10، 18) ، (12، 14) ، (16، 13) ...

4- سيطلب المدرّب من كل ثنائي أن يلتقيا في خمس دقائق و يستخدموا أربعة كروت بلون وردي لأصحاب الارقام الفردية و بلون سماوي لأصحاب الارقام الزوجية، و سيطلب من كل ثنائي كتابة اربعة أسباب تؤدّي الى النزاع الاجتماعي و الاسري، بحسب التصنيف في رقم 2.

5- فور انتهاء المتدريين من كتابة الأسباب، سيكتشف المدرب عن لوحة من أوراق الفليب شارت مقسّمة الى خمسة اعمدة محدد في رأس كل عمود أحد الأسباب الخمسة للنزاعات اعتمادا على المدخل المعرفي، و سيطلب من كل ثنائي أن يفكّروا بعناية اين و في أي عمود يمكن ان يضعوا كروتهم و يتحرّكوا ليضعوها في الاعمدة.

6- سيقوم المدرّب بشرح المسببات الخمسة للنزاع اعتمادا على المدخل المعرفي ثمّ يدير نقاشا سريعا حول نجاح المستهدفين في وضع الكروت في الاعمدة المناسبة لها.

7- سيطلب المدرّب من المستهدفين التوزع في خمس مجموعات حسب الجهات التي يمثلونها، وعلى كل مجموعة أن تبدأ بمناقشة قضايا النزاع المفترضة التي تمّ الاشارة اليها في الأنشطة السابقة و كتابة تلك القضايا على أوراق فليب شارت، ثمّ تستعرض كلّ مجموعة قضاياها مع اتاحة المجال لمناقشات خفيفة، و سيطلب المدرّب من كلّ مجموعة التفكير بعد اليوم التدريبي وصف تلك القضايا و سيتمّ مناقشة نتائج ذلك في اليوم التالي،

8- أنواع النزاع:

بعد استعراض المدرب لأنواع النزاع حسب المدخل المعرفين سيقوم باستعراض مجموعة من الجمل المعبرة عن نزاعات متنوّعة، طالبا من المستهدفين وضع نوع النزاع أمام كل (حالة نزاع) في الجمل التالية:

- حالة شجار تحصل بين عاملين في مؤسسة على وجبة الافطار

- حلة عراك بالأيدي بين مرافقين يتبعان شيخين قبلين بالقرب من احدى المؤسسات الحكومية
- لا يرغب سيمر بالتحدّث الى أحد بعد ان فشل في تحقيق حلمه.
- يتعارك أيهم مع أخيه براء في غياب والدهم.
- تتعارك الكتاكيت مع الدجاج على آخر سبر من الظلّ في فناء المزرعة.

٧. المواقف الأكثر شيوعا في تعلّم العلاقات الانسانية

- 1- سيرسم المدرب جدولا بسيطا على ورق الفليب شارته كالجداول أدناه، وهو يحدد تقاطع (أنا وأنت) وفق خيار (صح و غلط)، كما في الشكل أدناه:

على طريق تقاطع مصالح		
أنت غلط	أنت صح	
ب	أ	أنا غلط
د	ج	أنا صح



رسم ع 7 دد: إدارة الصراع

- 2- سوف يقسم المدرّب المستهدفين الى اربع أو خمس مجموعات، و يطلب منهم أخذ أماكن مغايرة و رسم الجدول في ورقة أو ورقتين فليب شار ت ملتصقة.
- 3- سيشرح المدرّب أن الجدول في مربعاته الداخلية يحتوي على اربعة حالات أو مواقف هي:

أ= موقف (أنا غلط، انت صح)، ب = حالة (أنا غلط، انت غلط) وهكذا.

ج = موقف (أنا صح ، انت صح) ، د = حالة (أنا صح ، انت غلط) و هكذا.

- 4- سيطلب المدرّب من كلّ مجموعة ان يكتبوا في مربّعات التقاطع (أ ، ب ، ج ، د) اجابة واحدة فقط لكل سؤال من الاسئلة التالية:

- 5- كم نسبة شيوع هذه الحالة بين الناس؟ و اي فئة يزيد قولها (الاطفال، الآباء، البالغين)؟
- 6- في اي حالات /مواقف يذكر الناس هذه العبارات متحدّثين عن انفسهم (كتوقع منهم)؟

7- سيطلب المدرب من كلّ مجموعة أن تستعرض الاجابات التي توصلت اليها، مع اتاحة الفرصة للمناقشة من بقية المجموعات.

8- سيعقب المدرب بتعليقات خفيفة، ثم يستطرد في شرح تلك التقاطعات (المواقف)، و كيف أنّها تؤدّي لفهم الأنماط الخمسة للتعامل مع النزاع.

VI. أنواع العلاقات المتبادلة بين البشر.

1- سوف يطلب المدرب من كلّ مستهدف في الجانب الايمن من القاعة (كمجموعة أ) أن يحدّد صديقاً أو زميلاً ممن تربطه به علاقة (قوية/ جيّدة) من بين المستهدفين في الجانب الايسر للقاعة (كمجموعة ب)ن و يمكن أن يستخدم المدرب تقسيماً آخر بحسب ما يراه بحيث يصبح لكل فرد في (ا) صديقاً في (ب).

2- سيطلب المدرب منالمجموعة (أ) أن يخرجوا خارج القاعة،و تبقى المجموعة (ب) داخل القاعة.

3- يقوم المدرب بتوزيع المجموعة (ب) في مقاعد فردية متباعدة قليلاً في صفّ أو في صفّين بحيث يستطيع رؤيتهم جميعاً.

4- يطلب المدرب من المجموعة (أ) أن يجهّز كلّ فرد منهم قضية لها علاقة بحل نزاع أو مناقشته او غير ذلكن و يدخل على صديقه المحدّد من المجموعة (ب) و يبدأ بطرح الموضوع عليه، و ان نجاحه في المهمة يتمثّل في اقناع صديقه بالقضية أو بالحلول و استمالاته اليها و ضمان تفاعلهن و ان يستخدم كافة الطرق و الوسائل لدفعه الى الحديث معه.

5- يطلب المدرّب من المجموعة (ب) ان يقوم كلّ فرد بتجاهل صديقه من (أ) مهما كلفه الأمر، و أن يحاول أن يشعره بعدم اكرثائه لما يقول، و ان لا أهمّية له، بل و بيتكر وسائل ليسعره بعدم سماعه لما يقول أو اعتراضه.

6- يعطي المدرّب الاشارة لدخول المجموعة (أ) و البدء بالحوارات، و عليه أن يرقب و بدون ملاحظاته عن بعد، و يتيح لهم وقتا مناسباً حسب تقديره، و عليه جعل القاعة حرّة حتى انتهاء التمرين.

7- يعود الجميع الى أماكنهم ثمّ يقوم المدرّب بسؤال المستهدفين من المجموعة (أ) أن يصفوا شعورهم تجاه ما حدث، و يناقشهم المدرّب موظّفاً ذلك في موضوع النشاط ثمّ سؤال المجموعة (ب) عن شعورهم أو انطباعهم و هم يمارسون ذلك الدور و ما احسّوه من ردّ فعل نظرائهم في المجموعة (أ).

8- يسأل المدرّب المستهدفين عن الاستفادة من التمرين و علاقة ذلك بالنزاعات.

9- يقوم المدرّب بادارة نقاش خفيف مع كلّ مجموعة من المجموعات حول القضايا التي قاموا بوصفها مسبقاً و التي سيعملون عليها كقضايا مفترضة و الخروج بتثبيت حول وصف عناوين تلك القضايا

VII. الأنماط الخمسة للتعامل مع النزاع:

1- سوف يوجّه المدرّب سؤالاً بطريقة العصف الذهني الى المستهدفين وهو: ما هي (من وجهة نظركم) الأنماط التي يتعامل بها الفرد/ الافراد مع حالات النزاع؟

2- سيتاح المجال للمتدرّبين للاجابة على السؤال، و سيقوم المدرّب بكتابة الاجابات على

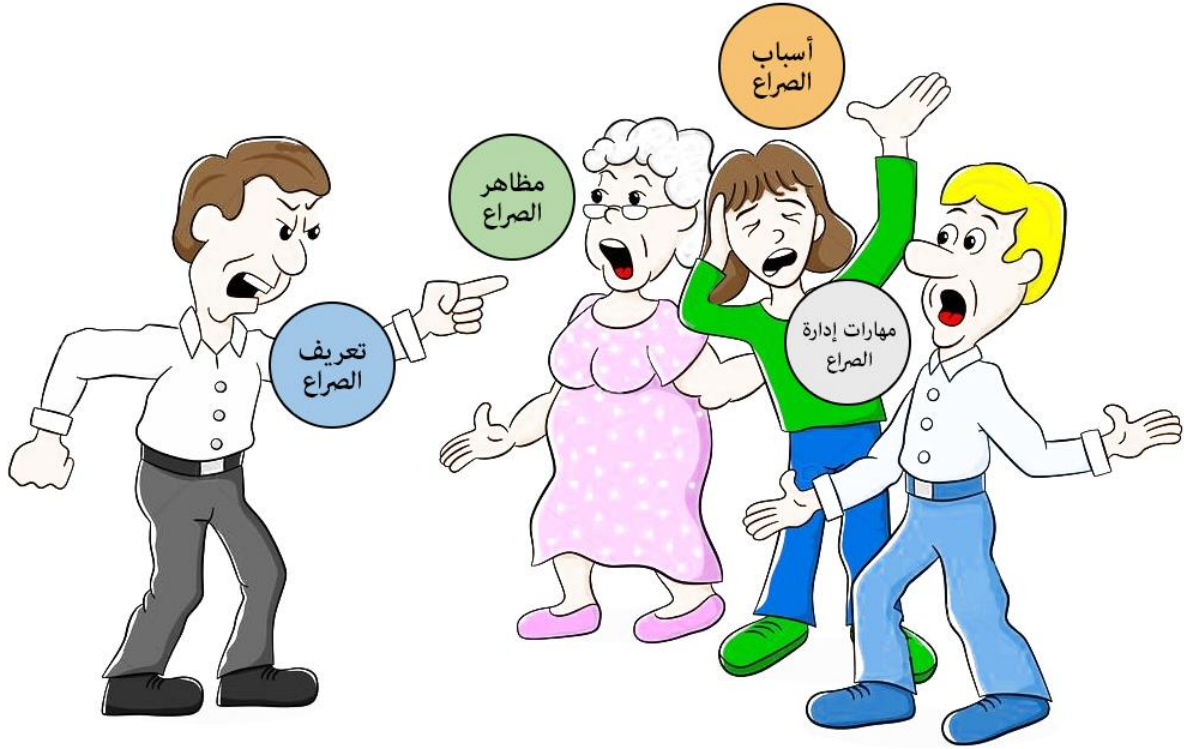
أوراق

- 3- سيقوم المدرّب برسم المربّع أو المخطط (متوقّف في المدخل المعرفي) الذي يوضّح الأنماط الخمسة على ورق مستعينا به لتوضيح تلك المفاهيم و علاقتها.
- 4- سيقوم المدرّب بواسطة الباوربوينت استعراض الأنماط الخمسة للتعامل مع النزاع مستندا على المدخل المعرفي.
- 5- سيقوم المدرّب بتقسيم المتدرّبين الى خمسة مجموعات، بحيث تأخذ كل مجموعة نمط من الأنماط بطريقة عشوائية و سرّية بحيث لا تعلم كلّ مجموعة الأنماط الخاصّة بالمجموعات الأخرى، سيطلب من كل مجموعة أن تجتمع (بعيدا لوحدها) في خمسة عشر دقيقة لتبتكر أي طريقة تراها مناسبة لتعبر عن حالة أو موقف لاستخدام النمط الخاص بها، شريطة أن لا يستخدموا لفظا أو تصريحاً باسم النمط، و على كلّ مجموعة أن تنجح في توصيل فكرتها و تحصد اجماعاً من القاعة باكتشاف نمطها، و ستكون أمام المجموعات خيارات لاستخدامها مثل: (موقف تمثيلي ناطق شريطة عدم ذكر اسم النمط، اماءات، تمثيل صامت، رسم كاركاتيري، صور، وسائل مشابهة بموافقة المدرّب).
- 6- ستقوم كل مجموعة بعرض وسيلتها، و سيطلب المدرّب من كلّ متدرّب من خارج المجموعة أن يكتب في ورقة مربّعة صغيرة (معدّة لهذا الغرض) اسم النمط و اسم المجموعة ويسلّمه فوراً للمدرّب، و هكذا لكل المجموعات.
- 7- المجموعة المتميّزة التي تحصد اكبر عدد من الاصوات المكتشفة لنمطها الصحيحن وهكذا حتى آخر المجموعات، مع ملاحظة أن لا يعلن المدرّب عن موضوع تميّز المجموعة الّا في نهاية النشاط.
- 8- سينقل المدرّب لسرد استخدامات الأنماط باستخدام الباوربوينت، مستعينا بالمدخل المعرفي.

VIII. استخدامات الانماط الخمسة في التعامل مع النزاع:

1- يقوم المدرب بسرد مجموعة من الجمل أو العبارات الموضحة لدينا هذا، و هي تصف طرق تعامل مع بعض الحالات المتصورة، و سيطلب من المتدربين اختيار الجمل التي تنطبق عليهم (برفع الأيدي) و تحديد نوع النمط الذي ترتبط به الحالة المستخدمة، و سيكتب أمام كل رقم نمطين يرى المستهدفين أنهما مناسبان للحالات.

2- العبارات التي تصف الحالات المستخدمة هي:



رسم ع 8 دد: إدارة الصراع

أولاً،

[A] أقوم في بعض الحالات بترك أشخاص آخرين للقيام بحل المشكلة

[B] بدلاً من التفاوض على القضية التي نختلف فيها، أحاول التأكيد على النقاط التي نتفق عليها.

ثانياً،

[A] أحاول أن أجد حلاً وسطاً.

[B] أحاول أن أتعامل مع مصالح الطرف الآخر و مصالحى أيضاً.

ثالثاً،

[A] أنا فى العادة حازم فى سعى لتحقيق أهدافى

[B] قد أحاول تهدئة مشاعر الآخرين و الحفاظ على علاقتنا

رابعاً،

[A] أحاول أن أجد حلاً وسطاً.

[B] أنا فى بعض الأحيان أقوم بالتخلى عن مصالحى من أجل تحقيق رغبات الشخص الآخر.

خامساً،

[A] أسعى باستمرار للحصول على مساعدة الآخرين من أجل التوصل الى حلّ.

[B] أحاول أن أفعل ما هو ضرورى لتجنّب توتّر لا طائل منه.

سادساً،

[A] أحاول تجنّب مضايقة الآخرين

[B] أحاول أن أنتصر لموقفى.

سابعاً،

[A] أحاول أن أقوم بتأجيل المشكلة حتى يتسنى لى بعض الوقت للتفكير فيها.

[B] أتخلى عن بعض مصالحى مقابل تلبية مصالح الآخرين.

ثامناً،

[A] أنا فى العادة حازم فى سعىي لتحقيق أهدافى

[B] أحاول أن أناقش كل القضايا والمشكلات في الحال وعلى الملأ.

تاسعا،

[A] أشعر أنه لا يجب علينا أن نقلق دوما في حال كان هناك خلافات

[B] ابذل بعض الجهد للحصول على ما اريد.

عاشرا،

[A] أنا حازم في سعي لتحقيق أهدافي

[B] أحاول أن أجد حلا وسطا.

IX. أداة الخريطة لتحليل النزاع

1- يسأل المدرب عن "أدوات تحليل النزاع" ثم عن "خريطة النزاع" من يعرفها عنهما و

يستمع الى اجابات المستهدفين، ثم سيقوم بتوضيحهما، ثم التحدّث عن الجوانب التي تفيدنا

من استخدام خارطة النزاع، مستندا على المدخل المعرفي.

2- سيقوم المدرب مستخدما الباوربوينت باستعراض خطوات رسم خرائط النزاع و شرحها،

مستخدما مهاراته الفردية لتوضيح و تبسيط الخطوات، مع استخدام ضرب الامثلة الواقعية

ما امكن.

3- سيقدم المدرب تمرين ترفيهي (تنشيطي)، ثم يعود لاكمال شرح خطوات رسم الخريطة

حتى الانتهاء منها.

4- سيتمّ تقسيم المستهدفين الى خمس مجموعات بحيث تبدأ كل مجموعة في تطبيق خطوات

رسم خريطة النزاع للقضية التي اختاروها، سيستخدمون أوراق لرسم الخريطة، و سيقوم

المدرب بالمرور عليهم للاجابة على اي تساؤلات مع اتاحة الوقت الكافي لهم لانجاز العمل.

5- ستتاح فرصة لكل مجموعة ا، تعرض التحليل الذي قامت به حول قضية النزاع، و سيتاح المجال للنقاش مع المستهدفين حول الأعمال المنقذة.

6- سيقوم المدرب بعد ذلك بتقييم الأعمال بشكل مختصر جدًا، ثم يقوم باستعراض متى استخدامات أداة الخريطة مستعينا بالمدخل المعرفي.

X. أداة المثلث و أداة الجلسة لتحليل النزاع.

1- يقوم المدرب بتوجيه سؤال للمستهدفين بطريقة العصف الذهني عن معرفتهم بأداة المثلث لتحليل النزاع، و يستمع الى اجاباتهم.

2- يقوم المدرب باستخدام الورق لرسم المثلث و شرح جوانبه و طريقة استخدامه

3- يستعرض المدرب على الباوربوينت معلومات عن أداة المثلث مستعينا بالمدخل المعرفي.

4- يقوم المدرب باستعراض قصة تيدي ستيورادس (متوقّرة في 2.1.4)ن سيعرضها باستخدام الباوربوينت " شرط الهدوء التام"، و عند الانتهاء من استعراض القصة، يتوجّه المدرب بسؤال المستهدفين: ماذا استفادوا من القصة؟ و ما علاقتها بالنزاع، أو بأدوات تحليل النزاع؟ و يتلقّى اجاباتهم مبينًا لهم العلاقة في نهاية النقاش.

5- يقوم المدرب بتوجيه سؤال للمستهدفين بطريقة العصف الذهني عن معرفتهم بأداة البصلة لتحليل النزاع، و يستمع الى اجاباتهم.

6- يقوم المدرب باستخدام الورق لرسم أداة البصلة و شرح جوانبها و طريقتها و استخدامها

7- يستعرض المدرب على الباوربوينت معلومات ،نأداة البصلة مستعينا بالمدخل المعرفي.

8- ستتاح فرصة لكل مجموعة أن تعرض التحليل الذي قامت به حول قضية النزاع، و سيتاح المجال للنقاش مع المستهدفين حول الأعمال المنقذة.

1- أداة الشجرة لتحليل النزاع:

- 1- يقوم المدرب بتوجيه سؤال للمستهدفين بطريقة العصف الذهني عن معرفتهم بأداة شجرة النزاع، و يستمع الى اجاباتهم.
- 2- سيوجّه المدرب حديثه الى المستهدفين: نعلم جميعا أنّ للشجرة مكونات رئيسية، ما هي؟ و سينتظر منهم الاجابة سريعا؟ ثمّ يعرض لهم الجدول أدناه (باوربوينت)، طالبا منهم تعبئة المربعات الفارغة:

مكونات الشجرة الواقعية	المقابل في شجرة النزاع
الاوراق و الثمار	
الساق	
الجزور الفرعية	
الجزر الرئيسي	

- 3- يقوم المدرب باستخدام ورقة لرسم الاداة و شرحها و طريقة استخدامها
- 4- يستعرض المدرب على الباوربوينت معلومات عن أداة الشجرة، مستعينا بالمدخل المعرفي
- 5- تعود مجموعات العمل الى نفس توزيعها السابق، و يطلب المدرب من كلّ مجموعة أن تطبق الأداة على قضية النزاع الخاصة بها، و سيقوم المدرب بالمرور عليهم للاجابة على اي تساؤلات، مع اتاحة الوقت الكافي لهم لانجاز العمل.
- ستتاح فرصة لكل مجموعة أن تعرض التحليل الذي قامت به حول قضية النزاع، و سيتاح المجال للنقاش مع المستهدفين حول الاعمال المنفّذة.

6- سيقوم المدرب بعد ذلك بتقييم الاعمال بشكل مختصر جدا.

XI. أداة تقييم درجة تعقد النزاع (تقييم مستوى النزاع)

- 1- يقوم المدرب بتوجيه سؤال للمستهدفين بطريقة العصف الذهني عن معرفتهم بأداة تقييم درجة تعقد النزاع، و يستمع الى اجاباتهم.
- 2- يستعرض المدرب على الباوربوينت معلومات عن الأداة و طريقة استخدام الجدول الخاص بالأداة، مستعينا بالمدخل المعرفي.
- 3- سيقوم المدرب بعمل تنشيط أو ترفيه، ثم سيعود الى استكمال العمل على الاداة.
- 4- تعود مجموعات العمل الى نفس توزيعها السابق، و يطلب المدرب من كل مجموعة أن تطبق الأداة على قضية النزاع الخاصة بها، و سيقوم المدرب بالمرور عليهم للاجابة على اي تساؤلات، مع اتاحة الوقت الكافي لهم لانجاز العمل
- 5- سستاح فرصة لكل مجموعة أن تعرض التحليل الذي قامت به حول قضية النزاع، و سيتاح المجال للنقاش مع المستهدفين حول الأعمال المنقذة
- 6- سيقوم المدرب بعد ذلك بتقييم الأعمال بشكل مختصر جدا.
- 7- سيعمل المدرب على توزيع استمارة النزول الميداني للمتدربين (متوقرة في 3.1.4)
لقراءتها بتمعن و يسجلوا ملاحظاتهم، ثم سيقوم المدرب بقراءتها نقطة نقطة و يتيح لهم طرح ملاحظاتهم، بحيث تخرج الاستمارة في صورتها النهائية بشكل تشاركي.

دراسات حالة للجزء الأول

1- دراسة حالة: قصة " تيدي ستودارد"

وقفت معلمة الصف الخامس ذات يوم والقت على التلاميذ جملة: انني أحبكم جميعا وهي تستثني في نفسها تلميذ يدعي تيدي!! فملابسه دائما شديدة الاتساخ.

مستواه الدراسي متدنّ جدا ومنطوي على نفسه،

وهذا الحكم الجائر منها كان بناء على ما لاحظته خلال العام

فهو لا يلعب مع الأطفال وملابسه منسّخة

ودائما يحتاج الى الحمام

وانّه كئيب لدرجة أنّها كانت تجد متعة في تصحيح أوراقه بقلم أحمر

لتضع عليها علامات x بخط عريض و تكتب عبارة راسب في الأعلى

ذات يوم طُلب منها مراجعة السجلات الدراسية السابقة لكل تلميذ، و بينما كانت تراجع ملف

تيدي فوجئت بشيء ما!

لقد كتب عنه معلم الصف الأوّل: تيدي طفل ذكي موهوب يؤدّي عمله بعناية و بطريقة منظمّة.

ومعلم الصف الثاني/ تيدي تلميذ نجيب ومحبوب لدى زملائه ولكنه منزعج بسبب اصابى

والتهه بمرض السرطان.

أما معلم الصف الثالث كتب: لقد كان لوفاة أمه وقع صعب عليه لقد بذل أقصى ما يملك من

جهود لكن والده لم يكن مهتمّا به وان الحياة في منزله سرعان ما ستؤثر عليه ان لم تتخذ بعض

الاجراءات

بينما كتب معلّم الصف الرابع: تيدي تلميذ منطو على نفسه لا يبدي الرغبة في الدراسة وليس

لديه اصدقاء ويناام أثناء الدرس.

هنا أدركت المعلمة تومسون المشكلة و شعرت بالخجل بنفسها!

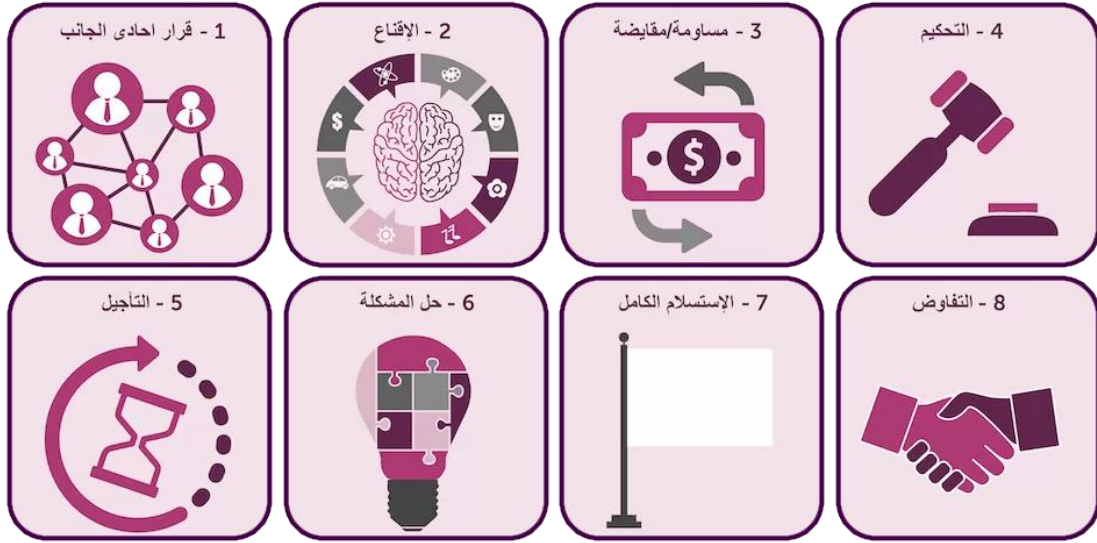
و قد تأزّم موقفها عندما أحضر التلاميذ هدايا عيد الميلاد لها ملفوفة باشرطة جميلة
ما عدا الطالب تيدي كانت هديته ملفوفة بكيس ماخوذ من أكياس البقالة.
تألّمت السيدة تومسون وهي تفتح هدية تيدي، وضحك التلاميذ على هديته وهي عقد مؤلف من
ماسات ناقصة الأحجار، وقارورة عطر ليس فيها إلاّ الربع.
ولكن كف التلاميذ عن الضحك عندما عبّرت المعلّمة عن اعجابها بجمال العقد والعطر وشكرته
بحرارة وارتدت العقد ووضعت شيئاً من ذلك العطر على ملابسها.
ويومها لم يذهب تيدي بعد الدراسة الى منزله مباشرة
بل انتظر ليقابلها و قال: إنّ رائحتك اليوم مثل رائحة والدتي !!
عندها انفجرت المعلّمة بالبكاء: لأن تيدي أحضر لها زجاجة العطر التي كانت والدته تستعملها،
ووجد في معلّمته رائحة أمه الراحلة !!
منذ ذلك اليوم أولت المعلّمة اهتماماً خاصاً به، وبدأ عقله يستعيد نشاطه، و بنهاية السنة أصبح
تيدي أكثر التلاميذ تميّزاً في الفصل، ثمّ وجدت السيدة مذكرة عند بابها للتلميذ تيدي كتب بها
أنّها أفضل معلّمة قابلها في حياته، فردّت عليه أنت من علّمني كيف أكون معلّمة جيدة.
بعد عدة سنوات فوجئت هذه المعلّمة بتلقيها دعوة من كلية الطب لحضور تخرّج الدفعة في ذلك
العام موقّعة باسم ابنك تيدي. فحضرت وهي ترتدي ذات العقد و تفوح منها رائحة ذات العطر...
هل تعلم من هو تيدي الآن؟

تيدي ستودارد هو أشهر طبيب بالعالم ومالك مركز (ستودارد) لعلاج السرطان.

2- أنشطة و حالات دراسية في الجزء الثاني:

XII. مدخل لفهم الآليات

8 طرق لحل النزاع



رسم ع 9 دد: طرق حل النزاع

1- سوف يطرح المدرّب سؤالاً على المستهدفين قبل الدخول في موضوع المحور، وهو:

بعد أن عرفنا بعض الطرق لتحليل النزاع، كيف سنتعامل معه؟

وسيتترك المدرّب مجالاً لتلقّي الاجابات من المستهدفين وسيعتمد عليها للدخول في

موضوعات " آليات التعامل مع النزاع"

2- سيقوم المدرب بالتعقيب على المشاركات، ثم يستعرض الآليات.

XIII. آلية التفاوض

1- يطرح المدرب سؤال: ما هو التفاوض؟ و يعطي مجالاً للمستهدفين للإجابة حول فهمهم لمصطلح التفاوض و كتابتها في كروت تلتصق على أوراق فيب شاريت معلقة في المقدمة، سيجري المدرب نقاشاً مع المتدربين حول ما كتبوه.

2- يقوم المدرب باستعراض مفهوم التفاوض و أهميته و دوافعه و اساليبهن عبر الباوربوينت مستعينا بالمدخل المعرفي، موضحاً النقاط التي تردّ عبر الربط بأمثلة من الواقع

3- سيقوم المدرب بتنفيذ تمرين تنشيطي للمستهدفين، ثم سيطلب المدرب مهم العودة الى أماكنهم ليعرض عليهم مقطع فيديو بعنوان (حالة تفاوض و خط أحمر) و يمكن الحصول عليه من الرابط التالي:

يهدف الى ابراز الجوانب المتعلقة بالتفاوض و رفع وعي المستهدفين بعملية التفاوض (ككلّ) من خلال دفعهم الى تحليل حالة التفاوض المشاهدة، بعد عرض الفيديو سيضع المدرب السؤالين التاليين:

ماذا شاهدتم؟ طالبا من المستهدفين أن يصفوا (موضوع أو فكرة) الفيلم بكلمة واحدة أو بعبارة تتكون من كلمتين الى ثلاث كلمات؟

كيف تقيموا عملية التفاوض المشاهدة؟ أو اذكروا ما الذي استفدتموه أو لاحظتموه في هذه الحالة؟

وسيعتمد المدرب على أطروحات المستهدفين لربطها بما سبق تناوله في المدخل المعرفي للتفاوض، و التوطئة لـ (مبادئ و قواعد التفاوض)

4- يقوم المدرب باستعراض مبادئ و قواعد و مراحل التفاوض وخصائص المفاوضات الفعال، عبر الباوربوينت مستعينا بالمدخل المعرفي، و مستخدماً أسلوب المناقشة أكثر من الإلقاء.

5- سيقوم المدرّب بمراجعة سريعة لأساليب التفاوض باختصار شديد، ثم يقوم بتقسيم

المتدربين الى ثلاث مجموعات عمل، كل مجموعة ستجتمع لمدة 10 دقائق لتجهز مشهد

تمثيلي لحالة تفاوض، باستخدام الأسلوب المحدّد أمام كلّ قضية من القضايا التالية:

✓ قضية نزاع اجتماعية بين قبيلتين على مورد الماء الذي يتوسّط منطقتي القبليتين و يعود

تاريخيا الى قبيلة بني قمر، و لكن تستخدمه حاليا قبيلة بني شمس. (باستخدام

التساومي).

✓ قضية نزاع تنموية بين المجلس المحلي لمديرية النجم و أهالي المنطقة ، التي يتركز

النزاع حول قيام الأهالي بمنع مرور أعمدة الكهرباء من أراضيهم الى مركز المدينة،

حيث يرغب المجلس المحلي في ادخال الكهرباء الى مركز المدينة. (باستخدام اسلوب

الحل المشترك للمشكلات)

✓ قضية نزاع حول مولّد كهرباء تبلغ قيمته مليون دينار، كان مصدر الكهرباء للمنطقة و

توقّف تشغيله بسبب نزاع الأخ راجح سعيد على ادارته كون كلّ منهما اشتركا بنسبة

أكبر في شراؤه الى جانب المواطنين قبل 10 سنوات ، زوّدت الدولة المنطقة بطاقة

كهربائية لـ 12 ساعة يوميا و يبقى السكان في ظلام بقية الساعات، رغم وجود المولد

(محل النزاع) و تأثرت مدرسة المنطقة (التي تحتاج بعض فصوله للترميم) من انقطاع

الكهرباء عنها في الصباح بعجزها عن تشغيل المعمل و الاذاعة و أجهزة اخرى (

باستخدام اسلوب التفاوض القائم على المصالح)

✓ سيقوم المدرّب بتوزيع القضايا على المجموعات بشكل عشوائي و سيكون على كل

مجموعة أن تبتكر سيناريو لقضية النزاع بمعرفتها و تعد مشهد تمثيلي تستخدم الاسلوب

التفاوضي المحدد لادارة عملية التفاوض لحل النزاع.

✓ ثمّ سيتاح وقت لكل مجموعة لتنفيذ الأدوار، و يقوم المدرب بادارة نقاش تقييمي للأداء مقارنة بما تمّ عرضه في المدخل المعرفي

XIV. آلية الحوار

- 1- بطريقة العصف الذهني سيطرح المدرب سؤالاً على المستهدفين عن معرفتهم لمفهوم الحوار و سيستمع الى اجاباتهم مستندا اليها في شرحه لمفهوم الحوار
 - 2- سيطلب المدرب من المتدربين أن يذكروا أي تجارب حوار واقعية مرّت عليهم في حياتهم، و يتيح الفرصة لسرد البعض منها- مع مناقشة خفيفة لتعميق المفهوم
 - 3- يقوم المدرب باستعراض مفهوم و غايات و آداب و ضوابط و شروط الحوار عبر الباوربوينت مستعينا بالمدخل المعرفي و مستخدماً أسلوب المناقشة أكثر من الالقاء
 - 4- سوف يستخدم المدرب تمرين (حالة حوار) عن موقف حواري، باستخدام " اما دراسة الحالة أو مقطع فيديو " و يمكن الحصول عليه علة الرابط التالي
- التمرين يهدف الى ابراز الجوانب المتعلقة بالحوار و رفع وعي المستهدفين بعملية الحوار (ككل) من خلال دفعهم الى تحليل حالة الحوار المشاهدة المقروءة ، بعد عرض الحالة سيضع المدرب السؤالين التاليين:
- ماذا شاهدتم؟ طالبا من المستهدفين أن يصفوا (موضوع أو فكرة) الحالة بكلمة واحدة أو بعبارة تتكون من كلمتين الى ثلاث كلمات؟
- كيف تقيمون عملية الحوار هذه؟ أو اذكروا ما الذي استقدمتموه أو لاحظتموه في هذه الحالة؟..... ما الذي اعجبكم في هذا الحوار؟

وسيعتمد المدرب على أطروحات المستهدفين لربطها بما سبق تناوله في المدخل المعرفي للحوار، و التوطئة لما سيلبي من أنواع الحوار، مقيما ياجاز النقاط الهامة الحوارية التي برزت في الحالة.

5- سينفذ المدرب تنشيط أو ترفيه، ثم سيعود الى متبعة شرح آلية الحوار

6- يقوم المدرب ساتعراض أساليب و أنواع الحوار ثم يتعرض الى الفرق بين التفاوض و الحوار، عبر الباوربوينت مستعينا بالمدخل المعرفي و مستخدما أسلوب المناقشة أكثر من الإلقاء

7- سيطلب المدرب من مجموعات العمل العودة الى الاجتماع حسب التقسيم السابق الذي تناولت فيه المجموعات قضايا النزاع، و سيكون على كل مجموعة أن تعود الى قضية النزاع الخاصة بها و تبدأ بالتفكير في آليات الحلول المقترحة لحلّ كلّ قضية، و تطوير اجراءات تنفيذ الحلول بحيث يكون المخرج خطّة اجرائية مزمنة و موضح فيها المسؤول عن التنفيذ و اي معلومات أخرى لها أهمية في الحل.

سيعرض المدرب شكل الجدول المطلوب اعداده في مخرج الحلول، و سيتيح لهم الوقت الكافي للتنفيذ.

وسيتاح وقت لتعرض كل مجموعة نتائج الأعمال و سيشير المدرب الى أهمية العلاقة بين الحلول و بين العنصر التنموي، مع مناقشة جماعية للأعمال.

XV. آلية الوساطة

1- سيوزع المدرب ورق واحد لكل مستهدف و يطب منه تعريفا لآلية الوساطة من واقع فهمه وخبرته و سيقوم المستهدفين بقراءة الأوراق واحدا تلو الآخر ، سيقوموا بوضعها في لوحة على الجدار.

2- سيطلب المدرب من المستهدفين أن يتحدثوا عن تجارب عملية عن "الوساطة" من واقع خبرتهم أو معرفتهم، و سيتساءل المدرب عن الطرق أو الاجراءات التي رافقت تلك التجارب

3- يقوم المدرب باستعراض مفهوم الوساطة و دور الوسيط و فوائد الوساطة و مهارات الوساطة مستعينا بالمدخل المعرفي، ومستخدم أسلوب المناقشة أكثر من اللقاء

4- سيقوم المدرب بتنفيذ تمرين بعنوان (تعاون لحل النزاع) باستخدام " اما دراسة حالة أو مقطع فيديو' و يمكن الحصول عليه من الرابط التالي:

التمرين يصور كيفية حل نزاع بين شخصين بتدخل الوسيط، و يهدف الى ابراز الجوانب المتعلقة بالوساطة كمهارة، و سيعطي المدرب كرت لكل مشارك يدون فيه ملاحظاتهم و بعد عرض الحالة سيتاح باب النقاش مع المستهدفين لاستخلاص الاستفادات

5- يقوم المدرب بالعودة و استعراض استراتيجيات الوساطة ثم يوضّح الفرق بين الوسط و المحكم مستعينا بالمدخل المعرفي

6- ينفذ المدرب تمرين تنشيطي للمستهدفين ثم سيعود لاستكمال الجانب المعرفي

7- قوم المدرب بتوجيه سؤال للمستهدفين حول معرفتهم بآلية التحكيم و التفويض و المقاضاة و ان كان في مناطقهم آليات أخرى متعارف عليها، ثم يقوم بتوضيح الفرق بين الوسيط و المحكم مستعينا بالمدخل المعرفي

8- الاتصال الفعال (عناصره) (هذا النشاط مفيد لو تم تناول الاتصال الفعال في الجليل كمهارة هامة للتعامل مع النزاعات)

1- سيقوم المدرب بتقسيم المستهدفين الى مجموعات بالاستفادة من تنوع الفئات داخلهم، و يقوم بتنفيذ تمرين (بيئة الاستجابة) و هو تمرين يهدف الى التعريف بعناصر الاتصال واقعيًا و التركيز على عنصر المستقبل و نوعية الاستجابة، و يوضح التمرين علاقة اختلاف الاستجابات بالبيئة و الظروف التي يعيشها المستقبل.

سيتم تقسيم المتسهدفين الى خمس مجموعات و بعد انتقال المجموعات بالماكنهم سيقوم المدرب بمنح كل مجموعة ورقة فيها طلب معين بصياغة معينة، بحيث لا تدري كل مجموعة بصيغة المجموعات الأخرى، ستكون الصيغ على النحو التالي

الطلب للمجموعة 1: أكتب قصة قصيرة لنزاع من 6 الى 10 اسطر

الطلب للمجموعة 2: اكتب قصة قصيرة لنزاع من 6 الى 10 اسطر

الطلب للمجموعة 3: أكتب قصة نزاع أسري بين زوج و زوجة حول (القيام بأعمال البيت) ، من 6 الى 10 اسطر في ورق

الطلب للمجموعة 4 : اكتب قصة قصيرة لنزاع من 6 الى 10 اسطر

الطلب للمجموعة 5: ارسم قصة نزاع في ورقة

و سيتاح لكل المجموعات وقت محدد و متساو لتنفيذ الطلب و بعد انتهاء المجموعات من التنفيذ سيقوم المدرب بتوجيه الاسئلة التالية:

ماذا تسمون العملية التي تمّت بيني و بينكم؟ من أطرافها؟ ماذا يمكن أن نسميهم؟ منوها في نقاشه معهم الى عناصر الاتصال

ثم يدعو المدرب كل مجموعة لانتداب شخص منها ليقف أمام الجميع و يعرض نتيجة تنفيذهم للطلب (الاستجابة)، و فور انتهاء كل مجموعة من عرض استجابتها سيتوجه المدرب الى المجموعة بالسؤال

لماذا اخترتم هذا الخيار كنتيجة أو كاستجابة للطلب؟

طالباً من بقية المستهدفين ان يدونوا ملاحظاتهم حول كافة العروض و الاجابات، و في نهاية التمرين سيطلب المدرب من المستهدفين أن يعلقوا على نوعية الاستجابات، و على اجابات كل مجموعة، على أن يشير المدرب بأن الاستجابات اختلفت لأسباب بيئة المستقبل او ثقافة أو تشوش الرسالة أو غير ذلك.

وسيناقش المدرب كذلك : الاختلافات بين استجابات المجموعات ذات الطلبات المتشابهة، واستجابة المجموعة ذات الطلب المفصل و استجابة المجموعة ذات الطلب المغاير؟ و علاقة الاستجابات بأوضاع و وظائف و ظروف و ثقافة و بيئة كل مجموعة؟

2- سيقوم المدرب باستعراض عناصر الاتصال، مركزاً على علاقة البيئة في التأثير على عملية الاتصال و نوعية الاستجابة، مستخدماً الباوربوينت و مستعيناً بالمدخل المعرفي 9- الاتصال الفعّال (انماطه) (هذا النشاط مفيد لو تمّ تناول الاتصال الفعال في الدليل كمهارة هامة للتعامل مع النزاعات)

1- سيسأل المدرب المستهدفين حول انواع أو انماط الاتصال، و يستمع لاجاباتهم، ثم يستخدمها للبدء في شرح الاتصال اللفظي، مستعيناً بالمدخل المعرفي

2- سيقوم المدرب بتقديم تمرين بعنوان (الرسالة الفعّالة) اما دراسة الحالة أو مقطع فيديو، و يمكن الحصول عليه من الرابط التالي:

يهدف التمرين الى توضيح أهمية الاعتناء بالرسالة لكي تكون فعّالة، و لتوضيح فعالية الاتصال الغير لفظي في التأثير على الآخر، و التمرين يحكي موقفا استطاع فيه شخص ان يستخدم (اتصالا غير لفظي) و يستخدم (رسالة فعالة) و نجح في تغيير مواقف الآخرين و بعد عرض الفيديو سيطرح المدرب سؤاليين على المستهدفين:

- صف ما شاهدته بكلمة واحدة أو كلمتين فقط؟

- ماذا تستفيد أو تستخلص من هذا الموقف

و على المدرب أن يبني على اجابات المستهدفين للدخول في شرح الاتصال الغير لفظي

3- يقوم المدرب بشرح "الاتصال غير اللفظي ' لغة الجسد، مستعينا بالمدخل المعرفي

4- سيعرض الجدول الخاص بتصرفّات (لغة الجسد) كما في الشكل التالي، كتمرين يقوم

المدرب فيه بذكر التصرف و يطلب من المستهدفين ذكر دلالة التصرف

دلالات لغة الجسد

التصرف غير اللفظي	الدلالة
الابتسام	
قضم الشفاه	
تضييق العين	
الإنحناء الى الأمام	
الحركة الكثيرة في الجلسة على الكرسي	
تركيز العين في عين الطرف الآخر	
تجنب تلاقي العين	

	التثاؤب
	التربيت على الكتف
	تشابك الذراعين وتباطؤ رفرقة العينين
	الإبهامان متلاصقين
	وضع اليدين على الطاولة باتجاه الشخص المتحدث
	الذراعان متقابلين
	قطب جبينه وطأ رأسه للأرض
	قطب جبينه ورفع يده إلى أعلى
	رفع المرء حاجبا واحدا
	رفع كلا الحاجبين
	نقر الشخص بأصابعه على المقعد أو على المكتب

5- يستكمل المدرب بقية مواضيع الاتصال الغير لفظي، منتهيا باستعراض " موضوع التدريب اتصال"، المدرب متصل فعال مستعينا في ذلك بالمدخل المعرفي.

دراسات حالة للجزء الثاني

1. دراسة حالة لقصة نزاع:

في منطقة ريفية تعاني العديد من القرى من عدم وجود العديد من الخدمات الهامة، لسنوات عديدة لم يتعرف السكان على اي من أعضاء المجلس المحلي ، سوى عدد محدود من السكان لا يتجاوزون أصابع اليد كان لهم صلات مع المجلس المحلي، و منهم شخص يدعى محمد

وازع و في يوم قرر المجلس المحلي أن يشق طريق تربط بين الطريق الرئيسية و بين القرى المحرومة من الطريق، ارسل المجلس مهندسا لعمل المخطط برقة محمد وازع شاهد بعض السكان ذلك المهندس مستغربين فأخبرهم محمد بأن الزائر عمل على أخذ مساحة المناطق الزراعية حتى يتم تزويد الفلاحين بالبذور المحسنة، تحدث الأهالي عن ذلك في مقابلهم مرحبين بالفكرة.

بعد شهرين فوجئ الأهالي بأن هناك معدة بدأت تجرف أطرافا من اراضيهم من بداية الخط الرئيسي المسفلت باتجاه قريتهم، هرعوا الى المكان مفزوعين و بدؤوا بمحاولة ايقاف المعدة، و كان في مواجهتهم محمد وازع الذي بدأ يصرخ عليهم: "احترموا أنفسكم، نشق لكم طريق، انتو ناس عجر، و الله اللي ما يرجع بيته لنحبسه"، لم يبالي الاهالي بهذا الكلام بل توجهوا الى سائق المعدة و انزلوه عنوة من عليها، و تلاسن بعضهم مع محمد وازع و حدث اشتباك، و تم الاعتداء على محمد الذي استنجد بقبيلته التي في القرية المجاورة، و بدورهم جاءوا يحملون العصيان، التقوا في طريقهم شخصا من ابناء القرية و اعتدوا عليه بالضرب.

تمّ ابلاغ المجلس المحلي و الذي كلف ضابطا و طقم عسكري للتحرك مع عضو المجلس المحلي، وصلوا و توجهوا الى القرية و جمعوا الناس و انبرى عضو المجلس يتحدّث قائلا " اللي ضروا محمد وازع يسلموا انفسهم، و الطريق تشقها الدولة غصب عن اي شخص لأنها مصلحة، و المعترض للمصلحة بنحبسه."

غادر الطقم و غادر عضو المجلس، لكن السكان اجتمعوا ليلا و تعاهدوا و اتفقوا انهم لن يسمحوا بفتح الطريق ولو على جثتهم.

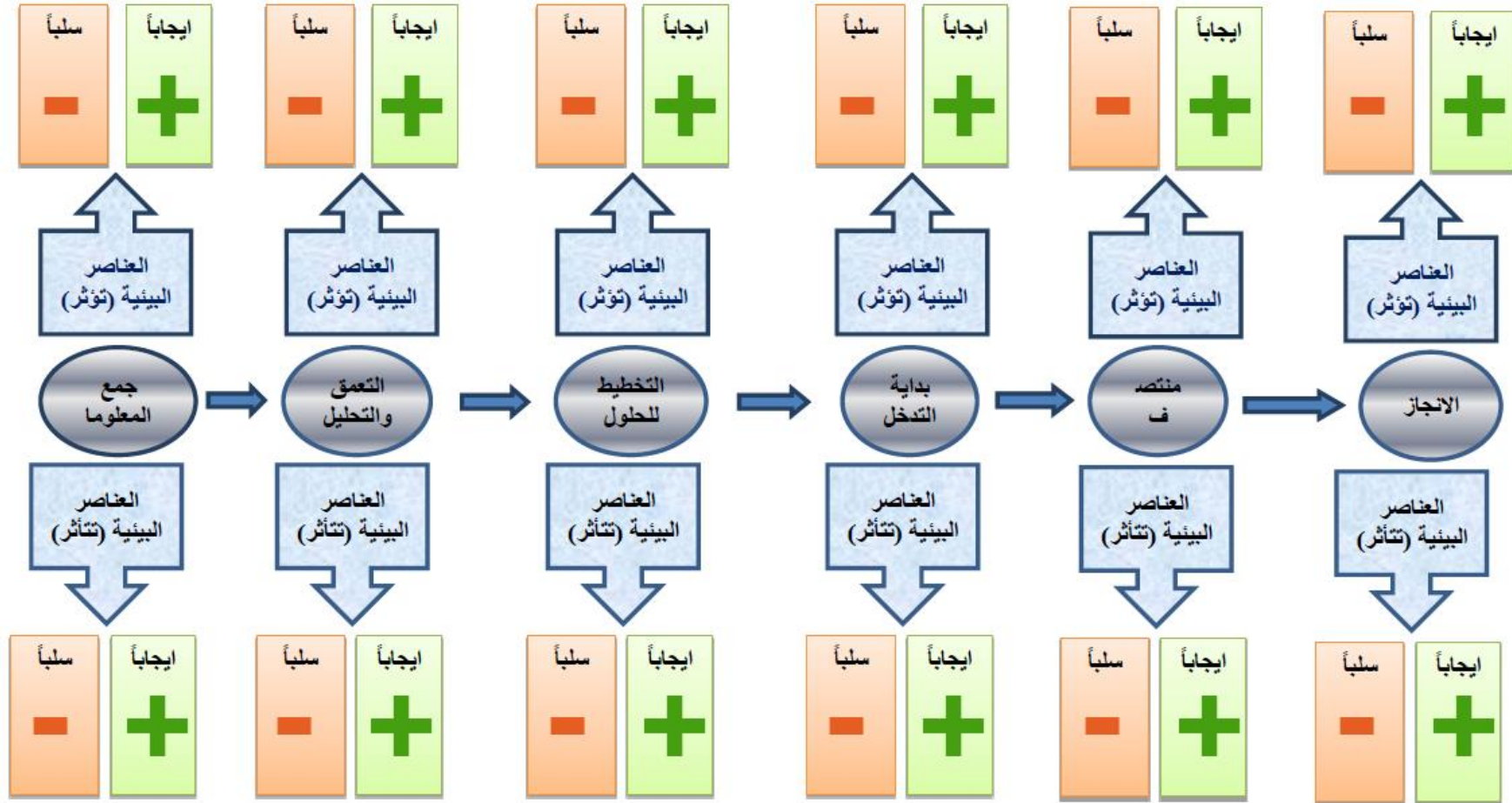
أنشطة وحالات الجزء الثالث

1- الأنشطة للجزء الثالث:

- 1- سيقوم المدرب بطرح سؤال للنقاش مع المستهدفين و هو: هل تستطيعون أن تذكروا لي أمثلة لمشاريع، أو تدخلات تنموية لمناطقكم أو مناطق أخرى و فسلت؟
 - 2- بعد الاستماع الى اجابات المستهدفين يسأل المدرب عن اسباب فشل تلك المشاريع أو التدخلات؟ و بحيث يستخدم اجاباتهم لتوضيح مفهوم التنمية الحساسة للنزاعات
 - 3- لمزيد من تعزيز المفهوم سيقوم المدرب بتوزيع ورقة العمل رقم 1 في 2.3.4 و يطلب من المستهدفين قراءتها فرديا، ثم يناقشهم حول تقييمهم لطريقة التعامل مع النزاع الوارد في ورقة العمل
 - 4- ثم يقوم المدرب بتوزيع ورقة العمل رقم 2 في 2.3.4 و يطلب من المستهدفين قراءتها فرديا ثم يناقشهم حول تقييمهم لطريقة التعامل مع النزاع الوارد في ورقة العمل
 - 5- سيؤكد المدرب أهمية (التنمية الحساسة للنزاعات) في نجاح التدخلات التنموية، ثم يقوم بعرض تعريف التنمية الحساسة للنزاعات مستندا على المدخل المعرفي.
 - 6- سيطلب المدرب من مجموعات العمل المعتادة أن تبدأ بمراجعة قضايا النزاع التي اشتغلت عليها، وتفكر في كيفية ادماج عنصر " التنمية الحساسة" فيها و يجيبوا على سؤالين
- ما هي العناصر البيئية (اجتماعية، سياسية، اقتصادية، ثقافية، غيرها) التي ستكون ذات علاقة (مباشرة أو غير مباشرة) على قضية النزاع و مشروع التدخل لحثها؟
- ما التأثيرات المتوقعة لعناصر البيئة المقصودة في السؤال الاول على سير قضية النزاع منذ التحليل وحتى انتهاء العمل بمشروع التدخل و الحل، و ماالتأثيرات المتوقعة لاجراءات التدخل على عناصر البيئة المحلية المقصودة؟

و سيقوم المدرب برسم نموذج (خط سير التنمية الحساسة للنزاع) أو يمكن تسميته (خط سير التعامل الحساس مع النزاع) كما في الشاكل التالي ، و شرح عناصر , يطلب من المستهدفين أن يستخدموه في ترجمة الاجابة على السؤالين السابقين؟

نموذج هيكلية



رسم ع 10د: خط سير التعامل مع النزاع

7- سيتيح المدرب للمجموعات أن تعرض أعمالها مع تبادل المناقشات بين المجموعات و
مشاركته في تقييم الاعمال

8- سيقوم المدرب بتنفيذ تمرين تنشيطي للمستهدفين ثم العودة الى التدريب

2- التخطيط الحساس للنزاعات و خطواته وعناصره ومؤشرات التفاعل

1- يطرح المدرب سؤالاً على المتدربين حول فهمهم لمصطلح " التخطيط " ثم يصلح " التخطيط الحساس " لأي شيء ثم مصطلح " التخطيط الحساس للنزاعات " و يستمع الى اجاباتهم، ثم يقوم مستخدماً ورق بتوضيح المصطلحات

2- سيقوم المدرب باستعراض مفهوم التخطيط الحساس للنزاعات و الخطوات و العناصر ومؤشرات التفاعل مستعيناً بالمدخل المعرفي و باستخدام الباوربوينت، متوقفاً لشرح الغموض عند اي نقطة

3- سيقوم المدرب بتنفيذ تمرين تنشيطي للمستهدفين، ثم العودة الى التدريب

3- تنفيذ المشاريع المتحسسة للنزاعات، المتابعة و التقييم الحساسة للنزاعات

1- سيقوم المدرب بطرح سؤال على المستهدفين حول فهمهم لمعاني " التنفيذ " و تنفيذ المشاريع المتحسسة للنزاعات " و " المتابعة و التقييم " و " المتابعة و التقييم الحساسة للنزاعات " و يتيح المجال لهم لمناقشة المصطلحات

2- سيقوم المدرب باستعراض مفهوم تنفيذ المشاريع المتحسسة للنزاعات وعناصره و خطواته، مستعيناً بالمدخل المعرفي وباستخدام الباوربوينت

3- سيقوم المدرب بتنفيذ تمرين تنشيطي للمستهدفين ثم العودة الى التدريب

4- سيقوم المدرب باستعراض مفهوم المتابعة و التقييم الحساسة للنزاعات وكيفية مستعينا بالمدخل المعرفي و باستخدام المعرفي وباستخدام الباوربوينت

5- ستعود المجموعات مرة أخرى للعمل لتطبيق عمليات: التخطيط و التنفيذ و المتابعة و التقييم الحساسة للنزاعات على قضايا النزاع التي حلوها في المحاور السابقة، سيكون على المدرب شرح كيفية العمل المطلوب منهم و المرور على المجموعات لتقديم الاستشارة مع اتاحة الوقت الكافي لتنفيذ الأعمال.

سيتيح المدرب للمجموعات أن تعرض أعمالها، مع تبادل المناقشات بن المجموعات، و مشاركته في تقييم الأعمال.



APPLIED SOCIAL SCIENCES FORUM

Postal Address: 04, Rue de Damas,
1002 Bélvédère, Tunisia

Phone: +21671892046 Fax: +21671282628

Email: contact@assforum.org

Website: www.assforum.org

