

برنامج تدريبي حول
الحساسية الثقافية
داخل مجتمعات
المتعدّدة الثقافات

أبعاد
abtd



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands

لمحة عن أبعاد

أبعاد هي منظمة مدنية غير ربحية، وغير دينية، ولا تتميز بأيّ انتماء سياسي، وتهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين كشرط أساسي للتنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وتسعى أبعاد إلى تعزيز المساواة للمرأة ودعم مشاركتها الفعالة من خلال تطوير السياسات المناسبة، واعتماد الإصلاحات القانونية، ودمج النوع الاجتماعي، وإشراك الرجال، والقضاء على التمييز، والنهوض بالمرأة وتمكينها من المشاركة الفعالة والكاملة في مجتمعاتها المحلية. كما تسعى أبعاد إلى دعم منظمات المجتمع المدني المنخرطة في برامج المساواة بين الجنسين وحملات المناصرة والتعاون مع هذه المنظمات.

حول تعزيز الشجاعة المدنية Strengthening Civil Courage

شكّلت منظمة «أبعاد» (ABAAD)، ومنظمة العفو الدولية - هولندا، ومنظمة «ديفند ديفنדרز» (DefendDefenders)، ومنظمة «باكس» (PAX) تحالف ينشط هذا التحالف في دول أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى والشرق الأوسط، وقد سُمّي «تعزيز الشجاعة المدنية» Strengthening Civil Courage لأننا نعتبر دعمنا لقدرة الناس على الصمود وقدرة المواطنين ومجتمعاتهم على تحقيق تغيير مستدام على أرض الواقع جوهراً عملنا. ويمتدّ البرنامج من العام ٢٠٢١ إلى العام ٢٠٢٥، ويهدف إلى تحقيق الأهداف الأساسية التالية: حماية الفضاء المدني وتعزيزه؛ والسعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين؛ ودعم النشطاء وقادة الشباب العاملين في مجال السلام وحقوق الإنسان؛ والدفع نحو وضع نظام دولي لعوامل الضغط الخارجية التي تُسهّل أو تُقاوم الصراعات العنيفة.



DEFENDEDEFENDERS
East and Horn of Africa Human Rights Defenders Project

المحتوى



3

المقدمة

4

النهج التدريبي المعتمد

5

برنامج التدريب

7

نشاط كسر الجليد

8

الجلسة الأولى: تعريف الثقافة

10

الجلسة الثانية: مكونات الثقافة

13

الجلسة الثالثة: الهوية الثقافية والهوية الإجتماعية

15

الجلسة الرابعة: مستويات الجهوية الثقافية

18

الجلسة الخامسة: التعددية و التنوع الثقافي

20

الجلسة السادسة: تحديات بناء علاقات عبر الثقافات

23

الجلسة السابعة: مهارة التواصل

26

الجلسة الثامنة: الحوار

29

الجلسة التاسعة: إدارة النزاعات

34

الجلسة العاشرة: مهارات حل النزاع

37

الجلسة الحادية عشر: إستراتيجيات تعزيز الجهوية الثقافية

40

المراجع

41

الملحق

المقدمة

تم إعداد هذه المادة التدريبية من قبل الأناثة جنى حجازي، الأخصائية الاجتماعية في منظمة أبعاد (ABAAD)، وتمت مراجعتها من قبل السيدة غيدا عناني، مؤسسة ومديرة منظمة أبعاد، والسيدة أنيتا نصار، المستشارة في المنظمة. تأتي هذه المادة ضمن إطار مشروع «Strengthening Civil Courage» الممول من وزارة الخارجية الهولندية، كجزء من سلسلة تدريبات موجهة إلى مجموعة من الشباب والشابات من مختلف المناطق اللبنانية. يركز هذا التدريب على موضوع الحساسية الثقافية، ويمتد على مدى أربعة أيام، متناولاً مختلف التعريفات والتقنيات والمهارات والمعارف المتعلقة بالحساسية الثقافية والجاهزية الثقافية والتحديات الثقافية. كما يتناول المهارات الواجب اعتمادها عند التعامل مع أي فئة مجتمعية تتميز بطابع ثقافي خاص بها. إضافة إلى ذلك، يتطرق التدريب إلى الاستراتيجيات الممكن استخدامها لتعزيز الجاهزية الثقافية، بما يساهم في بناء قدرات المشاركين وتمكينهم من التفاعل الإيجابي مع التنوع الثقافي في بيئاتهم المختلفة.

تحتوي المادة التدريبية على شرح مفصّل للنهج المعتمد، الذي يركز على ثلاثة معايير أساسية للمعرفة النظرية، التمارين التطبيقية، ولعب الأدوار كأداة للتعلّم التجريبي. كما تتضمن المادة برنامجاً تدريبياً مفصلاً يشمل مجموعة من الأنشطة التي تعتمد على نقل المعلومات وصقل المهارات من خلال الألعاب والأنشطة التفاعلية والإبداعية. وتهدف هذه الأنشطة إلى خلق مساحة آمنة للتعبير لدى الشباب والشابات، بما يتيح لهم طرح أفكارهم وآرائهم بحرية، وتمكين قدراتهم وتعزيز جاهزيتهم لتصميم وتنفيذ البرامج والمشاريع والأنشطة في مناطق مختلفة، بما في ذلك البيئات الجديدة.

للتدريب أهداف عديدة تركز على:

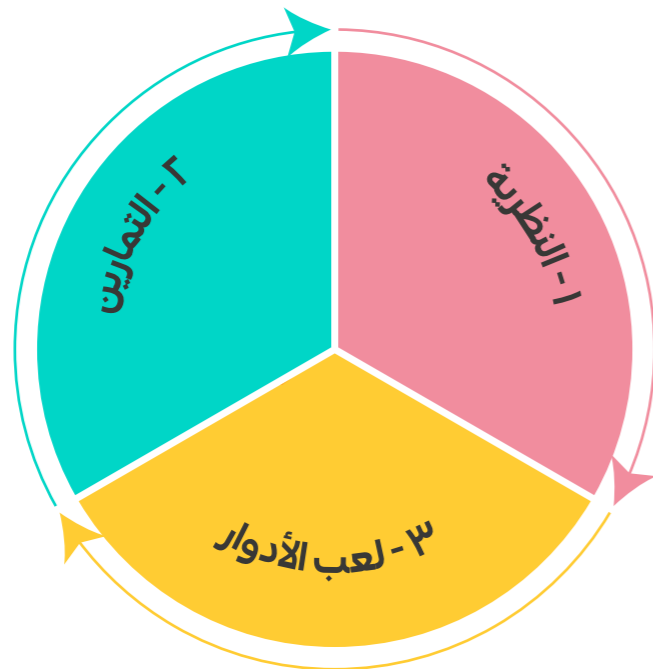
- تمكين الشباب/ات حول فهم إدراك مفهوم الثقافة والحساسية الثقافية.
- تعزيز الجاهزية الثقافية لديهم.
- تمكين الشباب/ات من الإنخراط والاندماج في الثقافات المختلفة.
- تعليم الشباب توفير المفاهيم والآليات لتعليم الشباب/ات والتثقيف الذاتي بهدف دراسة الثقافات.
- تمكين الشباب/ات بمهارات وأساليب التواصل عبر الثقافات.
- تزويد الشباب/ات بمهارات إدارة النزاع، والحوار، والوساطة، والتفاوض.

كما تشمل المادة التدريبية نموذج التقييم اليومي من خلال مفكرة يومية يتم مشاركتها مع الشباب/ات المشاركين بهدف أخذ آرائهم ومعرفة ما تم إكتسابه خلال أيام التدريب، وما هي الأمور الواجب المتوجب أخذها بعين الاعتبار لتعزيز جودة التدريب.



النهج التدريبي المعتمد:

يتكوّن هذا التدريب التشاركي والموجّه نحو العمليات من مداخلات نظريّة وكذلك تمارين عمليّة ولعب أدوار، بناءً على مداخلات المشاركين/ات والديناميكيات العامة للورشة. يتكوّن ذلك من ثلاثة عناصر مترابطة:



| 3- لعب الأدوار | 2- التمارين | 1- النظرية |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• تكثّف وتعمّق تجارب التعلّم.• تُظهر أين تمّ تطوير المهارات بالفعل وأين يمكن تحسينها.• تكشف جوانب من مواقف الصراع المحددة، التي قد تبقى مخفية أو يمكن أن تقلل من تقديرها في التحليل النظري للوضع.• تزوّد المشاركين/ات بمهارات للتعامل مع مواقف متنوعة.• توّمر بيئة آمنة وداعمة لارتكاب "الأخطاء". | <ul style="list-style-type: none">• تساعد على تحويل المعرفة مباشرة من النظرية إلى التطبيق.• تدعم وتحسّن وتسرع عمليات التعلّم.• تسهّل التغذية الراجعة حول فائدة الأدوات والنماذج المستخدمة. | <ul style="list-style-type: none">• معلومات عن الثقافة ومستوياتها وعوائقها، الحساسية الثقافية، التنوع، الصور النمطية، مهارات التواصل، إدارة النزاعات والوساطة والتعاطف.• النظريات والمقاربات المرتبطة بموضوع الحساسية الثقافية. |

اليوم الثالث : ٢٧-٧-٢٠٢٤

| عنوان الجلسة | الوقت |
|------------------------------------|-------------|
| حضور وتسجيل | 10:00-10:15 |
| تذكير باليوم الثاني | 10:15-10:30 |
| الجلسة الثامنة: الحوار | 10:30-11:30 |
| الجلسة التاسعة: إدارة النزاعات | 11:30-12:30 |
| إستراحة | 12:30-1:00 |
| الجلسة التاسعة (تابع) | 1:00-2:00 |
| إستراحة غداء | 2:00-3:00 |
| الجلسة العاشرة: مهارات حل النزاعات | 3:00-3:30 |
| ختام وتقييم | 3:30-4:00 |

اليوم الرابع : ٢٨-٧-٢٠٢٤

| عنوان الجلسة | الوقت |
|---|-------------|
| حضور وتسجيل | 10:00-10:15 |
| تذكير باليوم الثالث | 10:15-10:30 |
| الجلسة الحادية عشر: إستراتيجيات تعزيز الجهوزية الثقافية - التعليم والتوعية الثقافية | 10:30-11:30 |
| الجلسة الحادية عشر: التفاعل والتبادل والإنخراط الثقافي | 11:30-12:30 |
| إستراحة | 12:30-1:00 |
| الجلسة الحادية عشر: التعليم والتطوير الذاتي | 1:00-2:00 |
| إستراحة غداء | 2:00-3:00 |
| الجلسة الحادية عشر: إقامة شراكات مع المجتمعات المحلية | 3:00-3:30 |
| ختام وتقييم | 3:30-4:00 |

البرنامج اليومي للتدريب / أجندة التدريب



اليوم الأول : ٢٠-٧-٢٠٢٤

| عنوان الجلسة | الوقت |
|---|-------------|
| ترحيب و تعريف | 10:00-10:30 |
| قواعد المجموعة والتوصيات | 10:30-11:00 |
| الإختبار القبلي | 11:00-11:15 |
| نشاط كسر الجليد | 11:15-11:35 |
| الجلسة الأولى: تعريف الثقافة | 11:35-12:35 |
| إستراحة | 12:35-1:00 |
| الجلسة الثانية: مكونات الثقافة | 1:00-2:00 |
| إستراحة غداء | 2:00-3:00 |
| الجلسة الثالثة: الهوية المجتمعية والهوية الثقافية | 3:00-3:30 |
| ختام وتقييم | 3:30-4:00 |

اليوم الثاني : ٢١-٧-٢٠٢٤

| عنوان الجلسة | الوقت |
|---|-------------|
| حضور وتسجيل | 10:00-10:15 |
| تذكير باليوم الأول | 10:15-10:30 |
| الجلسة الرابعة: مستويات بناء الجهوزية الثقافية | 10:30-11:30 |
| الجلسة الخامسة: التعددية والتنوع الثقافي | 11:30-12:30 |
| إستراحة | 12:30-1:00 |
| الجلسة السادسة: تحديات بناء العلاقات عبر الثقافات | 1:00-2:00 |
| إستراحة غداء | 2:00-3:00 |
| الجلسة السابعة: مهارة التواصل | 3:00-3:30 |
| ختام وتقييم | 3:30-4:00 |

النشاط الأول: "أنا من وين"
المدة الزمنية: ٢٥ دقيقة

الاهداف:

- تعزيز الفهم الثقافي والإحترام: يساعد عرض الصور من ثقافات مختلفة على تعزيز فهم المشاركين/ات للثقافات الأخرى والإحترام المتبادل للتنوع الثقافي.
- تعزيز التواصل والتعلم لدى المشاركين/ات ويشجعهم النشاط على التواصل ومشاركة المعرفة حول الثقافات المختلفة، مما يساهم في تعزيز الروابط الإجتماعية والتفاهم المتبادل ضمن المجموعة.

الأدوات اللازمة:



Projector



Laptop

شرح النشاط:

عرض من قبل الميسر/ة بعض الصور الخاصة بثقافات مختلفة حيث يقوم المشاركون/ات بمحاولة معرفة الثقافة أو البلد التي تعبر عنها الصور.

تتضمن هذه الصور عرض لبعض الثقافات الفرعية الموجودة في بلد واحد مثل عرض صور لمأكولات من مختلف المناطق اللبنانية بحسب كل منطقة وما تشتهر به من أطباق للإشارة إلى الثقافات الفرعية.

النشاط الثاني: "شو يعني ثقافة"
المدة الزمنية: ٣٠ دقيقة

الاهداف:

- تعزيز وتمكين مفهوم الثقافة لدى المشاركين والمشاركات.
- تعزيز الوعي الثقافي من خلال التعرف على مكونات الثقافة.

الأدوات اللازمة:



أقلام



أوراق لاصقة



لوحة قلاب

محتوى التدريب



عند الانتهاء من الترحيب والتعارف ووضع قواعد المجموعة وأخذ التوقعات البدء بنشاط كسر الجليد مباشرة وذلك لأن المشاركين/ات قد تم التعارف فيما بعضهم البعض وهذا ليس التدريب الأول لهم فمن الممكن البدء فوراً في نشاط يركز على ما يتشابهون به وما يميزون به وربطه بموضوع التدريب الذي يركز على الثقافة والحساسية الثقافية والتنوع.

نشاط كسر الجليد: فريد مختلف ومتشابه
المدة الزمنية: ٢٥ دقيقة

الاهداف:

- تعزيز التواصل الداخلي في المجموعات الصغيرة.
- تعزيز التعاون والتفاهم بمشاركة ورسم لوحة إعلانية مشتركة تعبر عن الميزات الفردية والمشاركة.
- تعزيز الاندماج والشعور بالانتماء.
- تعزيز الفهم العميق للشخصيات.
- تحفيز الإبداع والتفكير النقدي.

الأدوات اللازمة:



مجلات



أوراق ملونة



كرتون ملون



أقلام تلوين



أقلام لوح قلاب



أوراق لوح قلاب

شرح النشاط:

في البداية يتم توزيع المشاركين/ات إلى ٤ مجموعات صغيرة، على كل مجموعة أن تقوم بنقاش داخلي لتجد ميزة فريدة لكل شخص وميزة واحدة مشتركة بين المجموعة ككل. بعدها يتم توزيع ورقة كبيرة على كل مجموعة ويطلب منهم القيام برسم إعلان واحد مشترك بينهم يعبر عن الميزة الفردية لكل شخص وعن الميزة المشتركة ومن ثم عرضها على المجموعات الأخرى لمحاولة كشف عن ميزة واحدة مشتركة بين المجموعة الكبيرة ككل.

يُوزَّع على المشاركين/ات أوراق لاصقة وتكتب على اللوح القلاب كلمة «الثقافة». تطلب يُطلب من الحضور كتابة بعض الكلمات المتعلقة بالثقافة (إنفاقيات، دين، لغة، حدود جغرافية مشتركة، نقل المعرفة بين الأجيال، تنمية مهارات معينة، تمرّس، حوار، التفاعل الاجتماعي، سلوك مكتسب، عادات، متغيرة...) وتُلصق الأوراق تحت كلمة «الثقافة». يقوم الميسر/ة بقراءة العبارات وربطها ببعضها البعض وإستخراج صيغة للتعريف عن الثقافة تتضمن التعريفات الموجودة في فقرة «معلومات الميسر/ة».

عند الإنتهاء من صياغة التعريف يتم الشرح التالي:

معلومات للميسر/ة:

إن الثقافة هي الأداة التي من خلالها يتعرف الفرد على ماضيه ويفهم حاضره ليستطيع تشكيل مستقبله. لذا لا بد من فهمها كأداة زراعية، والزراعة تتطلب فهم الأرض التي نريد زراعتها، أي معرفة نوع التربة والنباتات التي يصلح زراعتها في هذه التربة مع الأخذ بعين الاعتبار مناخ المنطقة. بالتالي في عملية الثقافة نحن نزرع ما يتوفر لنا في طبيعة المكان الذي نريد العمل ضمنه، لأن محاولة إسقاط أي عنصر خارج عن طبيعة الأرض والمناخ لن يستطيع النمو والتطور. يطرح المدرب/ة السؤال التالي على المجموعة ما معنى مصطلح «الثقافة الفرعية». تكتب الإجابات على اللوح القلاب ويُدَار نقاش صغير بين المجموعة حول المصطلح ثم يتم صياغة التعريف بالإستعانة بالكلمات التي تم طرحها حول هذا المصطلح كما يلي:

معلومات للميسر/ة:

يشرح المدرب/ة إن الثقافة الفرعية هي جزء من الثقافة الكبيرة بغض النظر عن قبولها إجتماعيًا أو عدم قبولها.

معلومات للميسر/ة:

«الثقافة هي نمط من المعتقدات والقيم والسلوكيات المكتسبة التي يتم مشاركتها داخل مجموعة؛ وتشمل اللغة وأساليب التواصل والممارسات والعادات والآراء حول الأدوار والعلاقات.»

«المعتقدات والقيم والإفتراضات المشتركة لمجموعة من الناس الذين يتعلّمون من بعضهم البعض ويعلمون الآخريين أن سلوكياتهم ومواقفهم ووجهات نظرهم هي الطرائق الصحيحة للتفكير والتصرف والشعور.»

أصل الكلمة في اللغة العربية «تقويم إعوجاج الرمح ليستوي ويعتدل وذلك بإستخدام أداة من خشب أو حديد»

«مصطلح culture [ثقافة] بالفرنسية كلمة مشتقة من فعل **colere** اللاتيني الذي يعني، في الآن نفسه، «زرع» و«كّرم». المعنى الأول لكلمة «ثقافة» culture هو «زراعة» agri-culture: والمقصود هو زرع الأرض لإنتاج نباتات نستطيع أن نقتات بها؛ والمعنى الثاني لفعل **colere** نجده في كلمة culte [عبادة]: التعبّد لشخص أو لشيء يعني تكريمه وإجلاله والإعجاب به.»

البعد الذاتي: هذا البعد الثقافي للفرد أو المجموعة يشكل ما يعتقده الفرد، القيم التي يحملونها، والمواقف التي يظهرونها، والمعايير التي يشعرون أنها حقيقة وحقيقية.

الأبعاد التفاعلية: وتتكون من التفاعلات اللفظية وغير اللفظية التي تشكل الأساس للتواصل داخليًا بين مجموعة من الأشخاص المتشابهين، وخارجيًا بين مجموعات مختلفة. البعد المادي: يمثل الأشياء النسيجية كالملابس والمصنوعات التي يستخدمها فرد أو مجموعة.

النشاط الأول: " أنا من وين "

المدة الزمنية: 10 دقيقة

الاهداف:

- معرفة المكونات الثقافية.
- فهم أهمية المكونات الثقافية بالنسبة لفئات المجتمع

شرح النشاط:

إن التنوع الذي نلتهمه بين الثقافات المختلفة هو نتيجة تركيبة المكونات الثقافية المختلفة والتي تشمل على التربية، العادات والتقاليد، الاخلاقيات، الطقوس، الرموز، اللغة والأعراف، التطور التكنولوجي..

في هذا النشاط سنحاول فهم هذه التركيبات المتنوعة.

يعرض الميسر/ة على المشاركين/ات بعض الأسئلة أمثلة عن الأسئلة المطروحة:
أجب بوضع إشارة صح ✓ أم خطأ ✗ على العبارة التالية:

يعبر هذا الرمز في اليابان على أن "كل شيء على ما يرام" 

اللغة تجل التفاعل الإجتماعي الفعّال ممكنا وتؤثر على كيفية تصوّر الناس للمفاهيم والأشياء على ما يدل علم أي دولة؟

- طريقة شعبية
- قيمة
- ثقافة
- رمز

يمكن للأعراف أن تتغير إذا تمّ التعديل على:

- الوقت
- الثقافة
- الظروف المحيطة
- كل ما سبق

i معلومات للميسر/ة:

السؤال الأول: خطأ الرمز بعني المال في اليابان ويعني «كل شيء على ما يرام في بريطانيا»
السؤال الثاني: صح
السؤال الثالث: الإجابة الصحيحة رمز
السؤال الرابع: الإجابة الصحيحة كل ما سبق

ان الثقافات المختلفة لها أعراف مختلفة وإن كانت تشترك في أنواع أخرى من الممارسات والمعتقدات. إلا أن هذه الأعراف تتغير بمرور الوقت داخل ثقافة معينة، مثل تسريحات الشعر وأنماط اللباس. كذلك قد نجد في الثقافة نفسها اختلاف في اللهجات بحكم اختلاف المناطق أو بحكم مرور الوقت واختلاف اللهجة نفسها مع لهجات أخرى.

خلال النشاط المقبل سنختبر سويا هذا الاختلاف في الأعراف ضمن الثقافة الواحدة الذي بالطبع ينطوي على العديد من التشابهات في الوقت عينه.

نشاط: "ثقافتي"
المدة الزمنية: ساعة وربع

الاهداف:

تحديد المكونات الثقافية للمناطق التي تود المجموعات العمل ضمنها.

شرح النشاط:

يطلب المدرب/ة من المشاركين/ات البقاء في المجموعات ذاتها للعمل على تحديد المكونات الثقافية الخاصة بالمنطقة التي تم إختيارها للعمل ضمنها من قبل كل الثنائي.

إنطلاقاً من المناطق التي تم إختيارها من قبل المشاركين/ات للعمل ضمنها على نشاط معين تحت عنوان تمّ تحديده سابقاً، سينفذ هذا النشاط بشكل ثنائي وبحسب المجموعات التي تشكلت سابقاً. كل مجموعة ستعمل على تحديد التالي:

- رموز الخاصة بالمنطقة (علم - رسم - نقش أثري يدل على هذه المنطقة - صورة لمنتج معين تشتهر به...)
- العادات والتقاليد والأعراف (نأخذ أخذ بعين الإعتبار المجموعات الثقافية الصغيرة أو الثقافات الفرعية)
- مجموعة القيم والأخلاقيات (نأخذ أخذ بعين الإعتبار المجموعات الثقافية الصغيرة أو الثقافات الفرعية)
- المصطلحات الخاصة بالمنطقة
- ما هي العوامل الثقافية المساعدة في هذه المنطقة للعمل على الفكرة التي تم تحديدها من قبل الثنائي؟
- ما هي العواقب الثقافية المتوقعة؟

تقوم كل مجموعة بعرض المحتوى، ويكون على المجموعات الأخرى طرح أسئلة إستيضاحية على الثنائية تساعدهم في عملية البحث عن الجوانب المختلفة لهذه المنطقة التي لم يتم تناولها ضمن العرض.

يختم الميسر/ة هذا النشاط بالإشارة الى أهمية الخوض في تفاصيل الثقافة التي نريد الدخول اليها والعمل مع مجموعات تحمل ثقافة هذه المنطقة. يساعدنا هذا التدقيق على تكوين ملف وافي وشامل حول هذه الثقافة، الأمر الذي يجهزنا لبناء حساسية ثقافية وخلق مرونة معينة تدعمنا في بناء التواصل مع الآخر.

i معلومات للميسر/ة:

يتم تعلّم الثقافة من خلال التنشئة الإجتماعية، وهي عملية التعلّم والتكيف مع الأعراف الإجتماعية، وهو أمر نقوم به جميعاً منذ الصغر. هناك نوعان من التنشئة الإجتماعية.

التنشئة الإجتماعية الأولية التي تتم في الأسرة: لقد تعلمنا تنفيذ سلوكيات معينة وتجنبها عن طريق تقليد والدينا. يعزز تكييف أفكارنا حول ما هو صواب وما هو خطأ من خلال المكافأة والعقاب.

تتم التنشئة الإجتماعية الثانوية في العالم الأوسع: يتم هذا النوع من خلال المؤسسات المختلفة التي تشكل سلوكنا. تشمل الأمثلة: المدرسة والدين ووسائل الإعلام ومكان العمل.

تلعب الثقافة دورًا كبيرًا في سلوك الناس وأفكارهم ومشاعرهم، حيث تحدد الثقافة غالبًا ما هو «مقبول». ولذلك يهتم علماء الإجتماع بكيفية تأثير الثقافة على سلوكنا، بشكل جماعي وفردى. لفهم ما تعتبره الثقافة «مقبولاً»، يمكننا أن ننظر إلى «أعرافها» و«قيمتها».

ما هي القيم؟

القيم هي المعتقدات والمواقف تجاه شيء ما، على سبيل المثال، السلوك أو القضية الإجتماعية. في الثقافة، غالبًا ما تكون القيم هي معايير السلوك الإجتماعي، لأنها تحدد ما هو صواب وما هو خطأ. يمكن أن تنعكس القيم في معاييرنا.

قد تكون وراء قاعدة الزواج في سن مبكرة قيمة تثبط المواعدة أو النشاط الجنسي قبل الزواج. إن خلع حذائك قبل دخول المنزل قد يظهر قيمة إحترام منزلك ومحيطه.

كما يمكنك أن تتخيل، يمكن أن تختلف القيم بشكل كبير عبر الثقافات المختلفة.



النشاط الأول: " هويتنا "
المدة الزمنية: ساعة

الاهداف:

- فهم التنوع الثقافي.
- تمكين الشركاء من بناء هوية ثقافية مشتركة.
- إكتساب المعرفة حول مفهوم الثقافة الفرعية.

شرح النشاط:

يطلب من المشاركون/ات البقاء في المجموعات التي التزموا بها بناء على الفكرة التي سيقومون بالعمل عليها والمنطقة التي تم إختيارها. في كل مجموعة يقوم المشاركون/ات بتحديد السمات الثقافية الخاصة به/ا بشكل منفرد وتدوينها على ورقة بشكل فردي، ثم تداولها مع المشارك/ة الآخر قبل العودة إلى المجموعة الكبيرة.

توزع على المجموعات ورقة مطبوعة تتضمن الأسئلة التالية التي ستساعد في تحديد المشاركين/ات في تحديد أهم السمات الثقافية الخاصة بهم/ن:

- تحديد طريقة اللباس: وصف نوع اللباس الذي أرتديه وهل هو مقبول في المجتمع الذي أنحدر منه؟ هل هو جزء من العادات والتقاليد؟ هل يشكل لي صعوبة في التواصل ضمن مجتمعي (المنطقة التي نشأت فيها)؟ هل يعجبني لباسي أو أحب التعديل عليه؟ هل هناك أنماط من اللباس في مجتمعي غير مقبولة؟ ما هي؟
- تحديد إتنمائي الديني: تحديد الإتنماءات الدينية في المنطقة التي نشأ فيها؟ وصف ديناميكية العلاقة بين أفراد المجتمع الحاملين للإتنماءات الدينية المختلفة؟ تحديد الإتنماء الديني الموروث؟ تحديد درجة الإلتزام به.
- تحديد نمط الأنشطة الإقتصادية السائد في مجتمع كل فرد مثال: (صيادين السمك - موظفتين - عاملين بالشأن الإجتماعي - عسكريين)؟ ما هو دور المرأة في النشاط الإقتصادي؟ هل هناك عناصر مساعدة على التنوع في الإنتاج الإقتصادي؟ هل هناك معوقات؟ تؤثر هذه الأنماط على تقبل أو عدم تقبل الفكرة التي نريد العمل عليها؟
- تحديد الثقافي للفكرة التي يريد المشارك/ة العمل عليها: وصف نظرة المجتمع الذي نشأت به، لهذه الفكرة (مع لحظ المجموعات المختلفة ضمن المجتمع الواحد وتحديد تأثير كل مجموعة على تعزيز هذه الفكرة أو الغائها). تحديد درجة قبوله/ا للفكرة التي تم إختياره/ا للعمل عليها ضمن الشئني وشرح أسباب تبني هذه الفكرة.

عند الإنتهاء تقوم كل مجموعة بالتداول فيما بينها وتحديد السمات الثقافية المشتركة ضمناً.

ثم تُطرح من قبل الميسر/ة بعض الأسئلة على المجموعة الكبيرة:

- هل كان هناك صعوبات في تحديد السمات الثقافية الخاصة بكل فرد؟
- هل كان هناك صعوبات في تبادل الثقافة الخاصة فيما بينكم؟
- ما هي العناصر الأساسية التي يشترط تواجدها في عملية التبادل الثقافي؟
- هل حدث أي خلاف في عملية التبادل الثقافي؟ كيف تم حل هذا الخلاف؟

يشار من قبل الميسر/ة إلى أهمية النشاط الذي سمح للشئني عيش الإختلافات بين الهويات الثقافية بأبعادها المختلفة. إلا ان هذه الإختلافات لا تؤدي حتماً إلى خلاف بل ان هذا التنوع يعمل على تعزيز أي عمل جماعي خصوصاً إذا توفر ضمن المجموعة شروط مثل الإحترام والإصغاء والمرونة وحب التطور والتعاطف... يعكس التنوع في الهويات الثقافية الذي يشتمل أيضاً على الثقافات الفرعية الطبيعية بحد ذاتها بتنوعها وقدرتها على التوازن، التأقلم والتكيف مع الظروف التي تمر بها.

يمكن للميسر/ة الإستعانة ب"معلومات المدرب للميسر/ة" لإضافة المزيد من المعرفة لدى المجموعة حول الثقافات الفرعية الهوية الثقافية.

معلومات للميسر/ة:

تعريف الهوية الثقافية والهوية الإجتماعية الهوية:

الهوية: هوية الشخص العرق أو العرق أو الجنس أو الطبقة الإجتماعية أو التوجه الجنسي أو المعتقدات الدينية. ويمكن رؤية الهوية بأبعاد مختلفة، وهي الهوية الثقافية والإجتماعية.

ما هي الهوية الثقافية؟

«الهويات الثقافية هي الهويات المميزة للأشخاص أو المجموعات في الفئات الثقافية أو الفرعية الثقافية والفئات الإجتماعية. تشمل الفئات التي تشكل الهويات الثقافية الجنس أو الدين أو العرق أو الطبقة الإجتماعية أو المنطقة. نحن نولد في كثير من الأحيان في هوياتنا الثقافية. ولذلك، فإن المشاركة ليست دائماً طوعية.»

«**الهوية الثقافية** تشير إلى التماهي مع، أو الشعور بالإنتماء إلى مجموعة معينة على أساس مختلف الفئات الثقافية، بما في ذلك الجنسية والعرق والجنس والدين. الهوية الثقافية يتم بناؤها وصيانتها من خلال عملية تبادل المعرفة الجماعية مثل التقاليد، التراث، اللغة، الجماليات، والأعراف والعادات. حيث أن الأفراد عادة ما ينتمون إلى أكثر من مجموعة ثقافية واحدة، فإن الهوية الثقافية معقدة ومتعددة الأوجه. بينما إفترض العلماء سابقاً أن التحديد مع المجموعات الثقافية واضح ومستقر، فإنهم اليوم ينظرون إليها على أنها سياقية وتعتمد على التغيرات الزمانية والمكانية. في العالم المعولم مع تزايد التعددية الثقافية واللغات، يتم تفعيل الهوية الثقافية باستمرار، ويتم التفاوض عليها والحفاظ عليها والطعن فيها من خلال الممارسات التواصلية.» إلى أكثر من مجموعة ثقافية واحدة، فإن الهوية الثقافية معقدة ومتعددة الأوجه. بينما إفترض العلماء سابقاً أن التحديد مع المجموعات الثقافية واضح ومستقر، فإنهم اليوم ينظرون إليها على أنها سياقية وتعتمد على التغيرات الزمانية والمكانية. في العالم المعولم مع تزايد التعددية الثقافية واللغات، يتم تفعيل الهوية الثقافية باستمرار، ويتم التفاوض عليها والحفاظ عليها والطعن فيها من خلال الممارسات التواصلية.»

الثقافة الفرعية: «مجموعات إجتماعية منظمة حول المصالح والممارسات المشتركة.»

تتعدد استخداماتها فهي قد «ترمز أيضاً إلى المجموعات التي إختار أفرادها الإتنماء لها بشكل طوعي وغير رسمي.» وهي أيضاً خاضعة للتطور التكنولوجي وقدرة الأفراد على تشكيل «طريقة الحياة والعادات والأفكار لمجموعة معينة من الناس داخل المجتمع والتي تختلف عن بقية ذلك المجتمع.»

«تعد الثقافة الفرعية جزء لا يتجزء من المجتمع، وهي تحافظ على إستقرار جوانب معينة من الحياة. تعتبر الثقافة الفرعية أصغر نسخة من هذا النوع.»

«تضم أفراد يتشاركون يتشابهون بحجم المدخول، من يتشاركون ببناء مؤسسات إجتماعية مثل الزوج والزوجة الأهل والجيش على سبيل المثال. كما يتضمن الأفراد الذين يتشاركون في المعتقدات والطقوس الدينية نفسها، الاثنية واللغة نفسها.»

نشاط: " سلم الثقافة "
المدة الزمنية: ساعة

الاهداف:

- تعزيز الوعي بمستويات الحساسية الثقافية بين الشباب/ات في بيئات جديدة.
- تنمية مهارات التفكير النقدي والتحليلي.
- تطوير مهارات العمل الجماعي والتعاون.
- بناء قدرات المشاركين/ات على تصميم وتنفيذ أنشطة تعليمية فعالة تتماشى مع الثقافات المختلفة.

الأدوات اللازمة:



شرح النشاط:

- يتم توزيع المشاركين/ات إلى مجموعات من اثنين مؤلفة من ثنائي (حسب ثنایات العمل)
- يوزع السيناريو أدناه على كل مجموعة.
- منح المشاركين/ات ٢٠ دقيقة لمناقشة السيناريو ووضع خطة للعمل.
- عند إنتهاء الوقت، تقوم كل مجموعة بعرض خطتها أمام الجميع.
- مناقشة الخطط المختلفة وتبادل الأفكار والتجارب.

السيناريو:

الموقف:

أنت متطوع في إحدى المنظمات غير الحكومية التي تهتم بالتنمية المجتمعية. تم تكليفك بتنفيذ سلسلة من الجلسات التفاعلية مع الشباب في منطقة جديدة تختلف ثقافيًا عن منطقتك الأصلية. تهدف هذه الجلسات إلى مناقشة مواضيع مختلفة تتعلق بالثقافة، مع التركيز على دور النساء في المجتمع المحلي والشراكة بين النساء والرجال.

التحدي:

أثناء التحضير للجلسات، واجهت تحديات تتعلق بفهم وتقدير دور النساء في المجتمع المحلي وكيفية تعزيز الشراكة بين الجنسين. لاحظت أن بعض الشباب لديهم تصورات أو مفاهيم قديمة حول أدوار الجنسين، مما قد يسبب توترًا أو سوء فهم. كما أنه لديك عدم معرفة كافية لثقافة هذه البيئة.

المهام المطلوبة:

١. تحليل الموقف:

- قم بمناقشة التحديات التي يمكن أن تنشأ عند التفاعل مع أفراد من ثقافات مختلفة في بيئة جديدة، خصوصًا فيما يتعلق بأدوار النساء والشراكة بين الجنسين.
- حدد الأسباب المحتملة لسوء الفهم الثقافي وكيفية تأثير البيئة الجديدة على هذه التحديات.
- ما هي الخطوات الواجب إتباعها في السلم الثقافي للوصول إلى مستوى الجهوية الثقافية و التمكن من تنفيذ الجلسات. من المهم هنا رسم شكل سلم و تدرج المستويات الثقافية
- ما هي المبادئ الأساسية التي من الممكن إتباعها للوصول إلى الجهوية الثقافية.

٢. معلومات للميسر/ة:

الميسر هنا ليس فقط منظم النشاط، بل هو المرشد في رحلة التعلم التدريجي عبر السلم الثقافي:

١. تهيئة النقاش:

يطرح الميسر/ة أسئلة مفتوحة مثل:

- «ما الذي قد يسبب سوء فهم في هذا الموقف؟»
- «كيف يمكننا التعامل مع أفكار تقليدية عن أدوار الجنسين؟»

٢. رسم السلم:

يرسم الميسر على اللوح القلاب سلم الثقافة ويشرح مستوياته بشكل مبسط.

٣. الربط بالسيناريو:

يساعد الميسر كل ثنائي على تحديد:

- في أي مستوى من السلم يقف الشخص أو المجموعة في السيناريو؟
- ما الخطوات العملية اللازمة للصعود إلى المستوى التالي؟

٤. توجيه التفكير النقدي:

يشجع الميسر/ة المشاركين/ات على مقارنة الخطط التي وضعوها مع المستويات، ويطرح سؤالًا:

- «ما الذي يمكن أن يساعدنا للانتقال من القبول إلى التكيف؟»

٥. استخلاص المبادئ:

يقود الميسر/ة المجموعة في ختام النشاط لاستخراج مبادئ أساسية مثل:

- الاحترام.
- الاستماع النشط.
- الانفتاح على التعلم.
- تجنب الأحكام المسبقة.

بهذا الشكل، لا يقدم الميسر/ة الحلول مباشرة، بل يقود المشاركين/ات بخطوات عملية ليصلوا بأنفسهم لفهم المستويات وتطبيقها على السيناريو

i معلومات للميسر/ة:

المستوى ١: المعرفة الثقافية

المعرفة الثقافية هي الخطوة الأولى في استكشاف الثقافة، وتتمثل في جمع المعلومات حول الخصائص الثقافية المختلفة لمجموعة عرقية أو ثقافية معينة. يشمل ذلك التعرف على التاريخ، والقيم، والمعتقدات، والعادات، والسلوكيات الإجتماعية لتلك المجموعة. يتم إكتساب هذه المعرفة من خلال:

- القراءة والدراسة حول الثقافات المختلفة.
- حضور الفعاليات الثقافية والمشاركة فيها.
- الإستماع إلى قصص وتجارب الأفراد من الثقافات الأخرى.
- مشاهدة الأفلام الوثائقية والبرامج التعليمية التي تسلط الضوء على ثقافات متنوعة

المستوى ٢: الوعي الثقافي

الوعي الثقافي هو المستوى الثاني الذي يتطلب فهمًا أعمق للثقافات، بما في ذلك ثقافة الفرد نفسه وثقافات الآخرين. الوعي الثقافي يعني أن يكون الشخص منفتحًا على تغيير المواقف الثقافية عندما يتعرض لمعلومات جديدة أو تجارب مختلفة. يتضمن هذا المستوى:

- التعرّف على التنوع داخل الثقافات.
- إدراك تأثير الثقافة على التفكير والسلوك.
- التحلي بالمرونة والإستعداد لتعديل الأفكار والمعتقدات بناءً على التفاعلات مع الثقافات المختلفة.
- بناء مهارات التواصل الفعال مع الأفراد من خلفيات ثقافية متنوعة.

المستوى ٣: الحساسية الثقافية

الحساسية الثقافية تتعلق بتحديد وفهم الاختلافات والتشابهات بين الثقافات دون الحكم عليها أو تقييمها. يعني ذلك التعامل مع هذه الفروقات بنظرة محايدة، بعيدًا عن إعتبارها صحيحة أو خاطئة، إيجابية أو سلبية، أفضل أو أسوأ. يشمل ذلك:

- الاعتراف بالتنوع الثقافي وتقديره.
- تجنب التحيزات والأحكام المسبقة.
- ممارسة الإحترام والتقدير تجاه ممارسات وثقافات الآخرين.
- تعزيز التفاهم والتسامح في التفاعلات الثقافية.
- الوعي بوجود الفروقات والتشابهات الثقافية.
- الوعي بوجود الفروقات والتشابهات الثقافية بين الناس دون تحديد قيمة لها - إيجابية أو سلبية، أفضل أو أسوأ، صحيح أو خاطئ.
- الوعي بوجود الفروقات والتشابهات الثقافية بين الناس وتأثيرها على القيم والتعلم والسلوك.
- مجموعة من المهارات التي تتيح لك فهم وتعلم الناس الذين لا يمتلكون نفس الخلفية الثقافية الخاصة بك.

المستوى ٤: الجهوزية الثقافية

الجهوزية الثقافية هي المستوى النهائي الذي يستخدم الحساسية الثقافية لتطوير نهج فعال يتعامل مع السلوكيات والمواقف والسياسات المتنوعة للعمل بكفاءة في بيئة أو مجتمع متنوع. تتضمن الجهوزية الثقافية:

- تطبيق المعرفة والوعي والحساسية الثقافية في الحياة اليومية والمهنية.
- تطوير إستراتيجيات تواصل فعالة تتناسب مع الخلفيات الثقافية المختلفة.
- خلق بيئات شاملة تعزز التفاعل الثقافي الإيجابي.
- تقديم خدمات ومنتجات تراعي الاختلافات الثقافية وتلبي احتياجات جميع الأفراد.

بذلك، تعتبر إستكشاف الثقافة عملية ديناميكية تتطلب التزامًا مستمرًا بالتعلم والتكيف مع التنوع الثقافي لتحقيق تفاعل فعال ومثمر مع الآخرين.

المصدر: A DEVELOPMENTAL MODEL OF INTERCULTURAL SENSITIVITY Milton J. Bennett, Ph.D. - THE INTERCULTURAL DEVELOPMENT RESEARCH INSTITUTE

نموذج الكفاءة الثقافية: " ٥ مبادئ أساسية "

١. تقدير التنوع:

تقدير التنوع يتطلب قبول وإحترام الاختلافات بين الثقافات وداخلها. ليس من الصحيح إفتراض أن هناك ثقافة مشتركة واحدة بين أفراد المجموعات العرقية واللغوية والدينية. على الرغم من أن المجموعات قد تتشارك في الخبرات التاريخية والجغرافية، فإن الأفراد قد يتشاركون فقط في بعض السمات مثل المظهر الجسدي أو اللغة أو المعتقدات الروحية. هذه الإفتراضات الثقافية يمكن أن تؤدي إلى استنتاجات خاطئة. عندما ينتقل الناس إلى مناطق جديدة ويتفاعلون مع ثقافات أخرى، ينشأ مزيج من الثقافات الفرعية داخل المجموعات العرقية. في بعض الأحيان، قد تكون العوامل مثل الجنس، والمكان، والحالة الإجتماعية والإقتصادية أقوى تأثيرًا من العوامل العرقية. على سبيل المثال، قد يهاجر زوجان فيننمائيان إلى أمريكا ويربون أطفالهما في إحدى الضواحي، مما يجعل الأطفال يتعرفون على الثقافة الشعبية الأوروبية الأمريكية أكثر من الثقافة الفيننمائية لأبائهم. فهم مثل هذه المواقف يساعد في تحقيق فهم أعمق لتعقيد التنوع

٢. إجراء التقييم الذاتي الثقافي:

إجراء التقييم الذاتي الثقافي يعني أن ندرك أهمية الفروق الثقافية التي نعتبرها أحيانًا أمرًا مفروغًا منه. على سبيل المثال، تختلف المسافة الجسدية أثناء التفاعلات لإجتماعية حسب الثقافة. إذا كان أحد موظفي المنظمة يلمس ذراع الشخص الذي يتحدث إليه بشكل روتيني، فقد يتم فهم ذلك بشكل مختلف في بعض الثقافات. يمكن تجنب سوء الفهم هذا إذا قامت المنظمة بإجراء تقييم ذاتي ثقافي دوري. كل منظمة لديها ثقافتها الخاصة، ويمكن للإستطلاعات والمناقشات أن تساعد الأعضاء على أن يصبحوا أكثر وعيًا بطريقة المنظمة في التعامل مع الأمور وأن تساعدوا على التكيف مع الثقافات الأخرى. هذا التقييم هو عملية مستمرة نحو تحقيق الكفاءة الثقافية.

النشاط: " السوق اللبناني "

المدة الزمنية: ساعة ورعب

الاهداف:

- تمكين المشاركين/ات من معرفة مفهوم التنوع الثقافي.
- تعزيز فكرة أهمية الاختلاف و التنوع.
- تزويد المشاركين/ات من ايلات التعامل مع التنوع الثقافي.

الأدوات اللازمة:



بطاقات تعريفية مواد للكتابة طاولات وكراسي مواد ثقافية

شرح النشاط:

- التقسيم إلى يُوَزَّع المشاركين/ات إلى مجموعات صغيرة (٥ دقائق):
 - كل مجموعة تمثل ثقافة معينة في لبنان أو حسب المناطق اللبنانية والفئات الموجودة في لبنان (الشمال / الجنوب / البقاع/ الجبل/ بيروت/ مخيمات اللاجئين الفلسطينية/ برج حمود/ مجتمع اللاجئين السوريين في لبنان).
- يتم تحضير العرض الثقافي (٢٠ دقائق):
 - كل مجموعة تقوم بإعداد عرض صغير يُبرز عناصر من الثقافة التي تمثلها، مثل العادات، التقاليد، الطعام، الأزياء، الموسيقى، إلخ.
 - يمكن استخدام المواد الثقافية المتوفرة أو تقديم عروض توضيحية. Give an example
- السوق الثقافي (٢٠ دقائق):
 - كل مجموعة تعرض ثقافتها لبقية المشاركين.
 - المشاركون يتنقلون بين «الأكشاك» المختلفة، يتعلمون عن كل ثقافة ويسألون الأسئلة.
- المناقشة والتأمل (١٥ دقائق):
 - يتم جمع الجميع لمناقشة التجربة.
 - طرح الأسئلة التالية على المشاركين/ات: عن ما تعلموه ماذا تعلمتم عن الثقافات المختلفة؟ وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على تفاعلاتهم المستقبلية مع أشخاص من خلفيات ثقافية متنوعة؟
 - فسح المجال لمناقشة أهمية إحترام وتقدير التنوع الثقافي في الحياة اليومية وفي العمل.

الختام: يُختم النشاط بتلخيص النقاط الرئيسية التي تم مناقشتها و للتوصل إلى المعلومات في فقرة

٣. فهم ديناميكيات الاختلاف:

فهم ديناميكيات الاختلاف يتطلب معرفة العوامل التي تؤثر على التفاعلات بين الثقافات. يمكن أن تفسر التجارب الثقافية التاريخية بعض المواقف الحالية. على سبيل المثال، عانت الشعوب الأصلية والأفراد من ذوي الأصول الإفريقية من التمييز والمعاملة غير العادلة من الثقافات المهيمنة، مما قد يؤدي إلى انتقال عدم الثقة إلى الأجيال اللاحقة. قد تشعر المجموعة المضطهدة بعدم الثقة تجاه الثقافة المهيمنة، لكن أعضاء الثقافة المهيمنة قد لا يدركون ذلك أو لا يفهمونه. تحتاج المنظمات التي تخطط للتفاعل مع الثقافات المختلفة إلى الوعي بهذه الديناميكيات لتحقيق الفعالية. يجب أن تكون المنظمات إستباقية وليس رد فعلية بشأن التغيير لتطوير التأزر. التأزر يتجاوز العمل الجماعي، فهو يحدث عندما يتعاون الناس بعمق ويفهمون بعضهم البعض تمامًا، ويتفقون على معتقداتهم وأهدافهم المشتركة.

٤. مأسسة المعرفة الثقافية:

مأسسة المعرفة الثقافية تعني دمج المعرفة الثقافية في كل جانب من جوانب المنظمة. يجب تدريب الموظفين على استخدام المعرفة المكتسبة بشكل فعال، وتحديث السياسات لتستجيب للتنوع الثقافي. كما يجب أن تعكس مواد البرامج صراحةً إيجابية لجميع الثقافات. بتطبيق هذه المعرفة بشكل مؤسسي، تصبح المنظمة أكثر قدرة على التعامل مع التحديات والفرص التي يقدمها التنوع الثقافي.

٥. التكيف مع التنوع:

التكيف مع التنوع يتطلب دمج القيم والسلوكيات والممارسات والسياسات التي تسهل التواصل بين الثقافات في نظام المنظمة. عندما تتعرف المنظمة على جميع الثقافات وتحترمها وتقدرها وتدمج تلك القيم في عملياتها، فإنها تصبح قادرة على تلبية احتياجات المجموعات المتنوعة بشكل أكثر فعالية. يشمل هذا التكيف تطوير إستراتيجيات وبرامج تستجيب للتنوع الثقافي وتعمل على تعزيز الشمولية والتفاهم المتبادل بين الأفراد من خلفيات ثقافية مختلفة. بذلك، يمكن للمنظمات تحقيق الكفاءة الثقافية من خلال تقدير التنوع، وإجراء التقييم الذاتي الثقافي، وفهم ديناميكيات الاختلاف، ومأسسة المعرفة الثقافية، والتكيف مع التنوع. هذه المبادئ تساعد على بناء بيئة شاملة تتفاعل بشكل فعال مع التنوع الثقافي وتعزز التفاهم والإحترام المتبادل.



النشاط: "صناديق المجتمع"
المدة الزمنية: ساعة ورعب

الاهداف:

- تعزيز الوعي بالصور النمطية والتحيز والتمييز في المجتمع اللبناني.
- تنمية مهارات التفكير النقدي وتحليل القضايا الاجتماعية.
- تعزيز الإبداع والتعاون بين المشاركين/ات من خلال العمل الجماعي.
- تحفيز المشاركين/ات على التفكير في حلول عملية لكسر الصور النمطية وتعزيز الشمولية في مجتمعه.

الأدوات اللازمة:

لوحة بيضاء
أو ورق كبير

تلازق

أوراق ملونة

كرتون ملون

هاتف جوال

أقلام وألوان

بطاقات

شرح النشاط:

- مقدمة (١٠ دقائق):**
 - ابدأ تعريف المشاركين/ات بمفهوم الصور النمطية والتحيز والتمييز.
 - شرح كيف تؤثر حول كيفية تأثير هذه المفاهيم على الأفراد والمجتمعات، مع التركيز على السياق اللبناني.
 - التقسيم إلى مجموعات صغيرة (٥ دقائق):
 - قسم يتم توزيع المشاركين/ات إلى مجموعات من ثنائيات. (٥ دقائق):
 - توزع البطاقات، والأقلام، والألوان على كل مجموعة.
- نشاط العصف الذهني والرسم (٢٥ دقيقة):**
 - يطلب من كل مجموعة التفكير في جميع الصور النمطية الموجودة في المجتمع اللبناني.
 - يطلب منهم التعبير عن هذه الصور النمطية بلوحة على ورقة بيضاء كبيرة.
 - يمكنهم الإستعانة «بجوجل» للحصول على أفكار حول كيفية تجسيد الصور النمطية في المجتمع اللبناني.
- مناقشة المجموعات وعرض اللوحات (١٠ دقائق):**
 - تجمع كل المجموعات ويطلب منها عرض لوحاتهم ومناقشة الصور النمطية التي رسموها.
 - ناقش يطلب من كمجموعة كبيرة المجموعة الموسعة القيام بنقاش حول تأثير هذه الصور النمطية على المجتمع اللبناني.
- إنتاج فكرة بهدف كسر الصورة النمطية (٤٠ دقيقة):**
 - قسم يُوزع المشاركين/ات إلى مجموعتين كبيرتين.
 - اطلب يطلب من كل مجموعة إنتاج فكرة عن كسر الصور النمطية، التحيز و التمييز في المجتمع اللبناني (لوحة إعلانية، عرض اسكاتش حوار تمثيلي، تصوير فيلم دعائي قصير....)

ملاحظة للميسر/ة:

- يجب أن يتناول تتناول الأفكار الصور النمطية والتحيزات في المجتمع اللبناني ويكون تكون موجهة لفتة الشباب في لبنان.
- يجب أن تركز الأفكار على كيفية كسر هذه الصور النمطية وتعزيز التفاهم والشمولية.
- عرض الافكار و ما تم إنتاجه التي أنتجتها من قبل المجموعات.
- مناقشة

i معلومات للميسر/ة:

التعددية الثقافية: التعددية الثقافية هي وجود ثقافات متعددة في مجتمع أو مجتمع واحد. التعددية الثقافية تجمع الأفراد أو المجموعات ذات الخلفيات والتجارب والثقافات المختلفة لتكوين تقاليد مشتركة كما تسمح لكل فرد بالحفاظ على تراثه الثقافي. الولايات المتحدة هي بلد حيث كانت التعددية الثقافية شائعة.

- تتطلب التعددية الثقافية الوعي الثقافي، الفهم، والقبول. يجب على التعددية الثقافية أيضًا أن تعترف بكيفية تأثير الاختلافات الثقافية على التواصل، العلاقات، والإنتاجية بين الأشخاص من ثقافات مختلفة
- يجب أن توفر الفصول الدراسية في المجتمعات ذات الثقافة الواحدة نظرة واقعية لوجود التعددية الثقافية في الولايات المتحدة.
- نموذج A.W.A.R.E: هناك نموذجين إختصارين يستخدمان لتطوير الحساسية الثقافية. تصف هذه الإختصارات استخدام التعددية الثقافية في مجتمع أو مجموعة من الأشخاص ذوي المصالح المشتركة. قامت Allyse D. Sturdivant بتطوير نموذج A.W.A.R.E كدليل للتواصل بين الثقافات.
- قبول السلوك دون الحكم عليه من خلال ثقافة الفرد.
- التساؤل عما يعنيه السلوك في ثقافتهم.
- الإستفسار عما يعنيه ذلك بإحترام.
- البحث في الثقافات من أجل الفهم.
- شرح الإختلافات والتشابهات في الثقافات.
- نموذج L.E.A.R.N: قامت William C. Fowkes, Jr., MD و Elois Ann Berlin, PhD بتطوير هذا النموذج كأطار تعليمي للرعاية الصحية الحساسة ثقافيًا ويعتبر كأستمرارية للكفاءة الثقافية. يرتبط هذا أيضًا بالتعليم بين الثقافات.
- الإستماع بتعاطف لفهم تصور الآخر للوضع.
- إستخلاص المعلومات ذات الصلة ثقافيًا. شرح وجهة نظرك.
- الإعتراف بالتشابهات والإختلافات بين كلا وجهتي النظر. (تجنب الإشارة إلى نواقص الآخر).
- التوصية بالخيارات/البدايل. إحترام الشخص وخياراته.
- التفاوض على إتفاق يلبي قيم كلا الثقافتين.

المصدر: CULTURAL COMPETENCY AND SENSITIVITY A GUIDE FOR HEALTH CARE PROVIDERS
CARING FOR NEW-BRUNSWICK'S CROSS-CULTURAL POPULATIONS - Public Health New Brunswick



مقدمة: إن الفهم المتعمق لخلفية الآخر الآخر والقدرة على تقبلها تسمح لنا ببناء علاقة تبادلية معه مبنية على تفهم الإحتياجات، الرغبات، العادات، والتقاليد وغيرها من البنات التي تشكل أحد أبرز المكونات للإختلاف بين الافراد.

النشاط: " شو يعني تواصل "
المدة الزمنية: 10 دقيقة

الأدوات اللازمة:



أوراق مكتوب عليها عبارات وأسئلة



إناء

الأهداف :

- ◀ إكتساب مفهوم واضح عن التواصل.
- ◀ معرفة أهمية التواصل.

شرح النشاط :

«اليوم سنتعرف سويا على مهارات وأساليب بناء العلاقات السليمة، التي لا يمكن أن تُبنى إلا عبر التواصل الإيجابي. لتتعرف أكثر على التواصل الإيجابي سأمرر عليكم إناء يحتوي على بعض العبارات والأسئلة المرتبطة بالتواصل. على كل مشارك ومشاركة إختيار ورقة واحدة من هذا الإناء لمشاركتها مع المجموعة وشرحها أو الإجابة عليها من وجهة نظره!.

العبارات: التواصل هو حاجة - التواصل هو غاية- ما هي شروط التواصل؟- متى يحدث التواصل؟ هل من المهم معرفة هوية الشخص الذي أريد التواصل معه؟- ما هي عناصر التواصل؟- لماذا نتواصل؟...

عند الإنتهاء من النشاط يختار الميسر/ة بعض التعابير التي تم تداولها للخروج بتعريف واضح عن التواصل بالاستعانة ب كما هو وارد في فقرة «معلومات للميسر/ة».

معلومات للميسر/ة:

إن جذور كلمة تواصل "communication" في اللاتينية هي "communicare"، أي «المشترك». التواصل يُعرف على أنه هو عملية فهم ومشاركة.

الفهم: إدراك وتفسير وربط ما أدركناه وفسرناه بما نعرفه بالفعل. المشاركة: تعني القيام بشيء ما مع شخص أو أكثر كالمشاركة بنشاط معين ترفيهي مهني أكاديمي. فهي عملية نقل أفكار مشاعر ورؤية مع الآخرين. كما أن للمشاركة دور في تشكيل الوعي الذاتي عند الفرد حين يلجأ الفرد لتداول الأفكار مع ذاته ونقلها إلى وعيه وكذلك التفكير بالشعور تجاه الأشياء والأحداث مما يساعد في إكتشاف مساحات فكرية لديه تساعد على إيجاد الحلول لبعض المشاكل.

عناصر التواصل: المرسل - المرسل إليه - تقنية التواصل - الرسالة - رجع الصدى أنواع التواصل: لفظي - لغة الجسد - مكتوب - بالنظر

الصور النمطية/ القوالب النمطية

القوالب النمطية هي وجهات نظر ومواقف مبسطة أو مشوهة عن عرق آخر، أو مجموعة إثنية أخرى، أو حتى ثقافة أخرى. إنها ببساطة طرق طرائق لتصنيف وتعميم أفكار على مجموعة كاملة من الناس نُسبتا لجنسهم، عرقهم، لونهم،....

المشكلة في القوالب النمطية هي أنه سواء كانت إيجابية أو سلبية، بمجرد أن تتأسس، يصبح من الصعب إزالتها. أحيانًا توجد في عقلنا الباطن! هذه القوالب النمطية تكون أصعب في التخلص منها لأننا نكون أقل وعيًا بها. نحن نتجه إلى التقاط المعلومات من بيئتنا التي تدعم القوالب النمطية بدلًا من نفيها. هذا ببساطة يرسخها بعمق أكثر. لإزالتها، يجب علينا أولاً التعرف عليها، ثم يجب علينا الحصول على معلومات فردية تعاكسها.

التحيز:

التحيز هو موقف سلبي تجاه مجموعة ثقافية بناءً على خبرة قليلة أو معدومة. الفرق بين القوالب النمطية والتحيز واضحًا موضحًا في هذا المثال: عندما كان كريس صغيرًا، أخبره والداه بعدم الذهاب إلى المدينة أبدًا لأن العصابات المكسيكية تسيطر على شوارع المدينة في الليل. بالطبع، كان لدى كريس الفكرة المسبقة بأن جميع المكسيكيين أشخاص سيئون. من هذا القالب النمطي، شكّل كريس تحيزًا ضد المكسيكيين. القالب النمطي أخبره كيف تكون مجموعة معينة (المكسيكيون)؛ التحيز أخبره كيف يشعر تجاه تلك المجموعة. كل هذا تغير عندما عمل كريس في المدينة ليساعد في دفع تكاليف دراسته الجامعية، وكان معظم زملائه في العمل مكسيكيين. موقفهم تجاه كريس وسلوكهم معه غيرا بسرعة القالب النمطي وأثرا على تحيزه.

هذا مثال عن الفرق بين الصور النمطية والتحيز وعلاقتها ببعض حيث ان الصور النمطية تخلق الشعور بالتحيز التحيز يمكن ان نضع العديد من الأمثلة في السياق اللبناني هنا.

التمييز

التمييز هو الأفعال الظاهرة التي يتخذها الشخص للإستبعاد أو تجنب أو الإبتعاد عن مجموعات أخرى. يأخذ التمييز القوالب النمطية والتحيز خطوة أبعد - إلى العمل، سواء كان ظاهرًا أو خفيًا. يمكنك التمييز ضد شخص ما بشكل غير ملحوظ عن طريق الدوران بجسمك قليلًا بعيدًا أثناء المحادثة، أو عن طريق تجنب الإتصال البصري معه. يمكنك التمييز ضد الأشخاص بإطلاق الإهانات اللفظية عليهم. يمكنك أيضًا التمييز باستخدام العنف الجسدي، أو الإبادة المنهجية للمجموعة التي ينتمي إليها الفرد، أو حتى في الحالات القصوى بإستخدام الإبادة الجماعية، كما عندما يقوم الطغاة الإستبداديون بإبادة مجموعات عرقية أو وطنية. شكل آخر من أشكال التمييز يحدث عندما تستبعد الآخرين من الوظائف أو من الفرص الإقتصادية الأخرى.

من الواضح أن التمييز يمكن أن يكون شخصيًا عندما تقوم به ضد شخص آخر، أو جماعيًا (عندما يقوم عدد من الأفراد أو مجموعة بالتمييز)، أو مؤسسيًا (عندما تختار شركة أو صناعة معينة عدم خدمة مجموعة معينة من الناس).

فالتمييز لا يقتصر على الأفكار مثل الصور النمطية ولا على المشاعر مثل التحيز وإنما هو مجموعة سلوكيات اتجاها تجاه أفراد وجمعات بناء على الصور النمطية والتحيزات.

الاهداف :

- اكتساب مهارات تواصل إيجابية. معرفة أهمية التواصل.
- اكتساب المهارات الخاصة لخلق الجهوزية الثقافية.

الأدوات اللازمة:



أقلام رصاص

أقلام تلوين

أوراق كبيرة

شرح النشاط:

إن إعداد الجهوزية للتواصل بين الثقافات المختلفة يتطلب مهارات تواصل عالية، تُساعد في خلق حساسية ثقافية وتجهيزنا كأفراد لقبول الثقافات الأخرى وتحقيق التفاعل الثقافي.

من المهم قبل البدء بالنشاط تحديد بعض المصطلحات. يكتب الميسر/ة على اللوح القلاب عبارتي «الجهوزية الثقافية» و «الحساسية الثقافية» وتُطرح الأسئلة التالية:

- ما هي الجهوزية الثقافية؟
- ما هي الحساسية الثقافية؟
- ما هو الرابط بينهما؟

يُدوّن الميسر/ة الكلمات والمصطلحات التي يشاركها الحضور على اللوح القلاب، ثم تُطرح التعريفات الخاصة بكل مصطلح اعتمادًا على المعلومات للميسر/ة.

يشرح الميسر/ة أن على المجموعة الكبيرة أن تتوزّع على الشكل التالي:

- المجموعة الأولى: تحديد «تقنيات التواصل الفعال».
- المجموعة الثانية: تحديد أبرز الاختلافات الثقافية التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند التواصل مع أشخاص من ثقافة مختلفة عن ثقافتنا.
- المجموعة الثالثة: تحضير عرض مسرحي صغير يتضمن حوار بين طرفين (قد يكون شخص أو أكثر) في موضوع معين (من المفيد أن يكون حوار ثقافي) يعكس غياب التواصل الإيجابي بين الثقافات مع تحديد نتائج هذا الشكل من التواصل.

معلومات للميسر/ة:

- الجهوزية الثقافية: «هي الكفاءة والقدرة على فهم وجهات نظر الآخرين وقيمهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم وأساليب الإتصال».
- الحساسية الثقافية: الوعي بأن الاختلافات والتشابهات الثقافية بين الناس موجودة بغض النظر إلى عن قيمتها بالنسبة لنا، إيجابيتها، سلبيتها أو صحتها وخطئها.
- الوعي بأن هذه الاختلافات لها تأثير على القيم والتعليم والسلوك.
- هي مجموعة مهارات تتيح فهم وإدراك ثقافات مختلفة عن ثقافتك.

ملاحظة : هي ليست معلومات مكررة و إنما من الضروري التركيز عليها و إعادة ذكرها نسبتا إنَّها جوهر الموضوع

سؤال المجموعة الأولى: تقنيات التواصل الفعال:

- الإصغاء الفعّال: الإصغاء بشكل دقيق للآخر، طرح الأسئلة المتعلقة بالموضوع الذي يطرحه. أيضًا الإنتباه لتعبير الوجه، نبرة الصوت، لغة الجسد، التركيز على طريقة الآخر في عرض الموضوع وطريقة كلامه//إعادة صياغة الكلمات أو طرح الأسئلة للإستفسار عن أمور لم تكن واضحة. يعزّز هذه النوع من الإصغاء يبني علاقة إيجابية مع الآخر تنطوي على الإحترام والتفهم.
- إختيار التقنية المناسبة للتواصل: هناك عوامل عدة تحكم طريقة التواصل مع الآخر منها نوع العلاقة التي تربطنا معه. إن تقنيات التواصل لديها آثار إيجابية وسلبية على التواصل نفسه لذا من الضروري تقييم العلاقة ونوعها وإمكانياتنا وكذلك إمكانيات الآخر قبل إختيار التقنية.
- كن ودودا: إن الودّ والصدق واللفظ يمنح العلاقة القدرة على بناء تواصل سليم مبني على التفهم والإيجابية.
- الثقة: تأتي الثقة من التمكن من المعلومات التي أود طرفها بالإضافة إلى تعزيز التواصل البصري مع الآخر، الجلوس بشكل مستقيم، الإستعداد مسبقًا وترتيب الأفكار، الإنتباه إلى نبرة الصوت.
- مشاركة التعليقات: طرح التعليقات البناءة البعيدة عن المساس بالشخص نفسه، بشكل أمثلة محددة للمشكلة وعرض النتائج بالإضافة إلى التحلي بمهارة قبول التعليقات. من المهم التعامل مع التعليقات البناءة على أنها دافع لتطوير العمل أو الموضوع.
- التعاطف: هو نوع من المشاركة بالمشاعر مع الآخر ضمن الموضوع المطروح، مما ينم عن فهم ليس فقط للكلمات التي يقولها الآخر بل أيضًا يقدم فهم لمشاعره مما يعزّز العلاقة بين الطرفين.
- الإحترام: يعتبر الإحترام سمة أساسية في تحقيق التواصل الإيجابي من حيث معرفة الوقت المناسب للتكلم والرد دون مقاطعة الآخر بالإضافة إلى البقاء ضمن الموضوع المطروح والإصغاء الفعّال دون الخضوع للعوامل التي تدعي إلى التشتيت.

سؤال المجموعة الثانية: الاختلافات التي يجب أخذها بعين الاعتبار:

- اللغة وطريقة الإلقاء.
- التواصل النظري واللمس.
- الإيماءات والمساحات الشخصية.
- المعتقدات (الدين، نوع الأكل، نوع اللباس...).
- طبيعة السلوك (الأفعال).

النشاط: "حوار بدون خلاف"
المدة الزمنية: ساعة

الاهداف :

- ◀ تطبيق تقنيات التواصل الإيجابي
- ◀ تطبيق الجهوية الثقافية
- ◀ اكتساب مهارات حل النزاع

شرح النشاط:

«سيكون هذا النشاط بمثابة مسار تطبيقي لما كنا قد تمّ وتناولناه سابقًا خلال هذا النهار. قبل البدء بالنشاط لا بدّ الأخذ بعين الاعتبار أن الاختلافات بين الثقافات تجد أحيانًا سبيلها إلى خلق الخلافات والنزاعات. لذا من الضروري التحلي بمهارات حل النزاع للبقاء في مجال الحوار وعدم الإنزلاق إلى العنف.»

يطلب الميسر/ة من المشاركين/ات تشكيل مجموعات من ٣ أشخاص، إثنين منهم للحوار فيما بينهما حول موضوع معيّن، أما المشترك/ة الثالث سيكون «الضابط» وهو الشخص الذي سيراقب وتيرة الحوار، وعند ملاحظة أي خرق لأشكال التواصل الإيجابي سيطلب من زملائه التوقف وطرح ما حدث دون إنتقاد الأشخاص بل إدارة نقاش بسيط حول الفعل الذي حصل. بعد تداول الحدث وتوضيحه وإقتراح ربما بدائل لبعض العبارات المستخدمة أو تحسين طريقة الجلوس... يطلب منهم العودة للحوار إنطلاقاً من الملاحظات التي تناولوها.

يتم إختيار موضوع الحوار إما من قبل المشاركين/ات أو بالإستعانة بالمواضيع التالية:

- ◀ المرأة بين الرعاية المنزلية ودورها الإقتصادي في المجتمع.
- ◀ حول موضوع الإنتقام (التأر).

عند الإنتهاء من عمل المجموعات يعود الجميع إلى المجموعة الكبيرة ويتم طرح الأسئلة التالية من قبل الميسر/ة هنا بعض الأسئلة:

أسئلة إلى المتحاورين في كل مجموعة:

- ◀ هل كان الحوار ضمن المواضيع المختارة صعب؟
- ◀ هل كان هناك إختلاف بالآراء؟ كيف تم طرح الأفكار والأفكار المضادة؟
- ◀ هل ظهرت خلافات بين أطراف الحوار؟
- ◀ كيف تم حل هذه الخلافات؟
- ◀ هل كان مفيذاً وجود ضابط للحوار؟

أسئلة إلى ضابط الإيقاع في كل مجموعة:

- ◀ ما هي الأمور التي كنت تحاول ملاحظتها ضمن الحوار؟
- ◀ هل كان من الصعب عدم أخذ طرف ما؟
- ◀ كيف شعرت تجاه هذه المسؤولية؟

عند الإنتهاء من الأسئلة والأجوبة يختم الميسر/ة بالملاحظة التالية:

«قد تختلف المواضيع التي نقيم على أساسها ساعات من الحوارات والنقاشات كما تختلف كذلك حساسيتنا تجاه المواضيع إلا أن التقنيات المستخدمة في بناء الحوار السليم الصحي غالبًا ما تكون واحدة. من الوارد دائماً في حال الحوار ضمن مواضيع تحمل حساسية عالية عند الأطراف نشوب إختلافات جذرية بالرأي وهنا يكمن الإختبار الذاتي والجماعي. اليوم كان لدينا ضابط لإيقاع الحوار إنمّا في الكثير من الأحيان لا بد أن يكون كل منا هو ضابط لإيقاع نفسه.»

معلومات للميسر/ة:

مفهوم الحوار وأهدافه

بحسب مركز «كاسيد للحوار»، يُعرف الحوار بأنّه عملية تشاور متبادلة هدفها السعي لتحقيق التفاهم المشترك عبر بوابة الإستماع الفعّال والعاطفي. يهدف الحوار إلى إكتشاف أوجه التشابه وفهم الإختلافات في وجهات النظر المتنوعة.

لا يتعلق الحوار بتغيير وجهات نظر الآخرين أو ما يؤمنون به أو حتى الموافقة على وجهات النظر المختلفة، بل يركّز الحوار على تخطي عقبات سوء الفهم وتبديد الصور النمطية من أجل تعزيز التفاهم المتبادل.

أهداف الحوار:

١. تنمية الاحترام المتبادل لبناء علاقات مستدامة.
٢. بناء جسور التفاهم لتعزيز العلاقات الإجتماعية.
٣. بناء السلام المستدام من خلال فهم وقبول التنوع.

أهمية الجهوية الثقافية في الحوار:

في نموذج الحوار، تعتبر أشكال المعرفة غير العلمية، مثل المعرفة الثقافية والتجريبية، ذات قيمة متساوية مع المعرفة العلمية. لذا، فإن الجهوية الثقافية جزء أساسي من بناء الحوار. قبل الشروع في الحوار، من المهم دراسة المجتمع وثقافته وميزاته.

التركيز على الجهوية الثقافية:

يشمل هذا دراسة السياقات الثقافية والإجتماعية للمجتمع المستهدف لفهم أعمق للمحاورين والتواصل معهم بشكل أكثر فعالية. هذا الفهم يمكن أن يسهم بشكل كبير في نجاح عملية الحوار وتعزيز التفاهم المتبادل.

أساليب الحوار:

هناك عدة أساليب يمكن إعتماها في الحوار لتحقيق الأهداف المرجوة، ومن أبرزها:

١. الإستماع الفعال:

- ◀ الإستماع بتركيز: الإلتباه الكامل لما يقوله الآخرون دون مقاطعتهم.
- ◀ طرح الأسئلة: طرح أسئلة توضيحية لتأكيد الفهم الصحيح.
- ◀ إعادة الصياغة: إعادة صياغة ما قيل للتأكد من الفهم الدقيق والتعبير عن الإهتمام.

٢. التواصل غير العنيف:

- ◀ إستخدام اللغة الإيجابية: تجنب العبارات العدوانية أو السلبية.
- ◀ التعبير عن المشاعر: التعبير عن المشاعر الشخصية بوضوح وبدون إتهام الطرف الآخر.
- ◀ التفاوض: التوصل إلى حلول وسط تُرضي جميع الأطراف.

النشاط الأول: "البرتقالة النادرة" المدة الزمنية: ربع ساعة

الاهداف :

- ◀ تعزيز مهارات التفاوض والتواصل بين الفريقين. تطبيق الجهوزية الثقافية.
- ◀ تعزيز الفهم المشترك والقدرة على حل النزاعات من خلال التعاون وإكتشاف الحلول المشتركة.

المواد اللازمة:



برتقالة

شرح النشاط:

- ◀ يتم توزيع المشاركون/ات إلى فريقين.
- ◀ دور الميسر/ة: يأخذ الميسر/ة خلال النشاط دور حارس البرتقالة النادرة.
- ◀ قصة البرتقالة: يتم إخبار الفريقين أن البرتقالة نادرة وهي آخر واحدة من نوعها في العالم، ويُفترض أن يشتري الفريقان الثمرة. يجب على الفريقين إقناع الميسر/ة بأنهم الفريق الذي يستحق البرتقالة.
- ◀ إبلاغ الفرق بشكل سري:
- يتم إبلاغ الفريق الأول بشكل سري بأن قشر البرتقالة النادرة يمكن إستخدامه لإختراع عنصر جديد ومفيد للعالم.
- يتم إبلاغ الفريق الثاني بأن لب البرتقالة يعالج مرضًا خطيرًا.
- ◀ التفاوض:
- سيتحدث مندوب الفريق الأول ويجادل لصالح فريقه.
- سيفعل مندوب الفريق الثاني نفس الشيء.
- تستمر اللعبة على هذا النحو، حيث يجب على الفريقين التفاوض ومحاولة التوصل إلى حل مشترك.

النشاط هو أن يتوصل الفريقان إلى إتفاق يتيح لهما الإستفادة المشتركة من البرتقالة، من خلال التعرّف على إحتياجات كل فريق والتفاوض لحل النزاع بطرق تعاونية ومثمرة. سيكون هذا النشاط كمقدمة لإدارة النزاع.

معلومات للميسر/ة:

- ◀ تهيئة الجو: تشرح/يشرح أن الهدف ليس فقط الفوز بالبرتقالة، بل تجربة عملية للتفاوض.
- ◀ إدارة الوقت: تتابع/يتابع الحوار وتضمن/يضمن أن كل فريق لديه فرصة متساوية للتعبير.
- ◀ طرح الأسئلة المفتوحة: مثل «ما أهمية البرتقالة لكم؟» - «هل يمكن أن تستفيدوا جزئيًا منها؟»
- ◀ تجنب كشف السر: الميسر/ة/الميسر لا تكشف/يكشف عن إحتياجات كل فريق، بل تساعد/يساعد على إكتشافها من خلال الحوار.
- ◀ استخلاص العبرة في الختام: تفود/يقود النقاش النهائي لتوضيح أن التفاوض الناجح يقوم على:
- الاستماع المتبادل.
- البحث عن الإحتياجات الحقيقية للطرف الآخر.
- إيجاد حلول تعاونية تفيد الجميع

٣. التواصل غير اللفظي:

- ◀ لغة الجسد: إستخدام لغة الجسد لتعزيز الرسالة المنطوقة.
- ◀ الاتصال البصري: الحفاظ على إتصال بصري مناسب لإظهار الإهتمام والإحترام.
- ◀ التعبير الوجه: إستخدام تعابير الوجه للتعبير عن الفهم والمشاعر.

٤. التفكير النقدي:

- ◀ تحليل المعلومات: تقييم المعلومات المتاحة بموضوعية.
- ◀ تحديد الإفتراضات: تحديد الإفتراضات الأساسية والتحقق من صحتها.
- ◀ تقديم الأدلة: دعم الحجج بالأدلة القوية والمنطقية.
- ◀ التسامح والتقبل:
- ◀ تقبل الإختلافات: قبول وجود وجهات نظر وآراء مختلفة.
- ◀ التعاطف: محاولة فهم مشاعر وتجارب الآخرين من منظورهم.
- ◀ الصبر: إظهار الصبر والتفهم عند مواجهة مواقف صعبة أو آراء متباينة.

إستراتيجيات لتعزيز الحوار:

- ◀ إعداد البيئة المناسبة: خلق بيئة مريحة وآمنة لجميع الأطراف.
- ◀ تحديد الأهداف المشتركة: الإتفاق على أهداف مشتركة تساعد في توجيه الحوار.
- ◀ تنظيم الوقت: توزيع الوقت بشكل عادل لضمان سماع جميع الأطراف.
- ◀ إحترام الوقت: الإلتزام بالوقت المحدد وعدم التجاوز عن النقاط المهمة.

بإستخدام هذه الأساليب والإستراتيجيات، يمكن تحقيق حوار فعّال يؤدي إلى فهم أعمق وإحترام متبادل بين الأطراف المختلفة.



النشاط الثاني: "صراع نزاع صراع" المدة الزمنية: ١٥ دقيقة

الاهداف :

- تمكين المشاركين/ات حول أنواع الصراع.
- تمكين كيفية التمييز بين الصراع والنزاع.

المواد اللازمة :



أقلام تلوين

أوراق كبيرة

شرح النشاط:

يتم توزيع المشاركين/ات إلى أربع مجموعات ويتم توزيع ورقتين لكل مجموعة.
كل ورقة تحمل عنوان من العناوين التالية:

(الصراع / النزاع / منع الصراع / تسوية الصراع / إدارة الصراع / حل الصراع / تحويل الصراع / الصراعات المشتعلة / الصراعات المجمدة).

يطلب منهم مناقشة ووضع تعريفات لكل من العناوين، ومن ثم يتم عرض تعريفات المشاركين/ات وبالتوازي يتم النقاش للتصويب والشرح المفضل من قبل الميسر/ة بالإستعانة بالمعلومات الصحيحة الواردة في قسم معلومات الميسر/ة.

معلومات للميسر/ة:

الصراع

قضية بين طرفين أو أكثر لديهم (أو يعتقدون أنهم لديهم) أهداف أو أفكار غير متوافقة. قد تتضمن الصراعات اختلافات جذرية في الأخلاق أو القيم، أو أسئلة توزيع ذات أهمية كبيرة، أو قد تكون حول من يهيمن على من.

النزاع

خلافات قصيرة الأجل المدى تكون مرئية على السطح ويسهل نسبيًا حلها، لأنها تتعلق بمصالح قابلة للتفاوض. غالبًا ما تكون النزاعات موجودة داخل صراع أكبر وأطول وأكثر تجذرًا.

النزاعات المشتعلة والنزاعات المجمدة

من الصعب العمل بشكل بناء نحو حل الصراع عندما تكون الأطراف المتنازعة إما تصرخ في وجه بعضها البعض أو لا تتحدث على الإطلاق. في الحالة الأولى، يكون الصراع «مشتعلًا جدًا» وفي الحالة الثانية يكون «باردًا جدًا»..

خصائصه

| المجمدة | المشتعلة |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> عدم الإيمان بالبناء / الإحباط، السخرية، الاكتئاب الأطراف تثبط حماس بعضها البعض وعي قليل بالعواقب موقف الانسحاب: تجنب اللمس أو الاتصال، التهرب، المراوغة، التباطؤ، العرقلة، الإعاقة التجنب، الجميع يقلل من الاتصال المحتمل، التفكك الخوف من فقدان الثقة بالنفس، الشك في قيمة الذات | <ul style="list-style-type: none"> الحماس / الدافع الزائد الأطراف تتحمس لتحقيق أهدافها حجب النقد عن دوافعهم الخاصة إقناع الآخرين وكسب المؤيدين، والتخلي عن القواعد والإجراءات المواجهة: الأطراف تسعى للاحتكاك وترغب في اللقاء الإيمان غير المحدود بتفوقهم وأفضليتهم |

النزاع

منع الصراع (Conflict Prevention)

إجراءات واستباقية تهدف إلى تقليل احتمال نشوء الصراعات أو تصاعدها عبر معالجة أسبابها الجذرية (مثل الفقر، التهميش، التمييز)، وبناء قدرات المجتمع، وإنشاء آليات إنذار مبكر وحوار مستمر.
مثال: برامج توعية لتقاسم الموارد، آليات شكاوى سريعة قبل تفاقم الخلاف.

تسوية الصراع (Conflict Settlement)

اتفاق أو حل يتم التوصل إليه بين الأطراف لإنهاء الخلاف الظاهر (قد يكون مؤقتًا أو دائمًا) عبر تفاوض أو وساطة أو اتفاق رسمي. يركز على إنهاء الأعراض (مثل وقف إطلاق النار أو عقد اتفاقية) لكنه لا يغير بالضرورة الأسباب البنيوية.
مثال: اتفاق وقف إطلاق نار أو تسوية مالية لحل نزاع على أرض.

إدارة الصراع (Conflict Management)

مجموعة استراتيجيات تُستخدم للتحكم في آثار الصراع ومنع تفاقمه، عبر تنظيم التواصل، وضع قواعد تعامل، استخدام آليات تسوية سريعة، والتخفيف من الأضرار. لا تعني بالضرورة حلّ السبب الجذري لكن تحسّن التعامل اليومي مع الخلافات.
مثال: اتفاقيات قواعد سلوكية داخل مؤسسة، لجان تقاضي داخلية، الوساطة.

حلّ الصراع (Conflict Resolution)

جهود لمعالجة جذور الصراع وإيجاد حلول مستدامة تلبي احتياجات الأطراف وتعديل الأسباب الأساسية، عبر تغيير السياسات أو إعادة توزيع الموارد أو معالجة المظالم. يهدف إلى وقف تكرار النزاع.
مثال: إصلاح قوانين تضمن مشاركة عادلة أو برامج تصحيحية لمعالجة تهميش مجموعة.

تحويل الصراع (Conflict Transformation)

أعمق مستوى: يهدف إلى تغيير نوعي في العلاقات والهيكل والقيم التي وُدت الصراع، وتحويل الطاقة والصراع إلى تغيير اجتماعي بناء وإعادة بناء الثقة والهوية المشتركة. يشمل عمليات مصالحة طويلة الأمد وبناء مؤسسات جديدة.
مثال: برامج مصالحة مجتمعية واسعة، تغييرات ثقافية ومؤسساتية تؤسس لشراكة جديدة بين مجموعات.

اختلافات سريعة (لتقديمها باختصار للمشاركين/ات)

- الوقاية = إجراءات استباقية قبل ظهور المشكلة.
- الإدارة = التعامل مع المشكلة كي لا تتفاقم.
- التسوية = اتفاق لإنهاء الخلاف الظاهر (غالبًا سريع/تقني).
- الحل = معالجة الأسباب لجذور الخلاف (أكثر عمقًا واستدامة).
- التحويل = تغيير جذري للعلاقات والهيكل والقيم.

الاهداف :

- التعرف على الأنماط الأساسية للتصرفات في حالات النزاع.
- تمكين المشاركين/ات بمهارات لتطبيق الأنماط في مواقف تمثيلية تفاعلية.
- تعزيز فهم المشاركين حول كيفية التعامل مع النزاعات بشكل فعال.

شرح النشاط:

تحضير بطاقات تحتوي سيناريوهات مع أنماط التصرف

يتم توزيع المشاركين/ات إلى خمس مجموعات و يوزع عليهم إحدى السيناريوهات التالية مع لعب دور إحدى الأنماط الخمسة المحددة مسبقا في سرد النزاع.

لا يمكن مشاركة النزاع ونمط التصرف مع المجموعات الأخرى.

يُعطى المشاركون/ات ١٠ دقائق للتحضير و ثلاث دقائق لكل مجموعة للعرض اي ١٥ دقيقة و ١٠ دقائق للنقاش و توضيح الأنماط.

السيناريوهات

السيناريو الأول: النزاع بين الزملاء في الفصل الدراسي

النمط المعتمد: المنافسة (الفوز/الخسارة)

الوصف: أنتم في مدرسة فيها تنوع ثقافي وقام طالب من خلفية ثقافية مختلفة بانتقاد طريقة تعليم معينة يتبعها مدرس يعتبرها جزءًا من تقاليده الثقافية. يتصاعد النزاع عندما يحاول الطالب الآخر فرض وجهة نظره على الجميع.

يطلب من المشاركين/ات تطوير السيناريو ضمن مشهد تمثيلي واقعي مع مثال واضح لمشهد تمثيلي مستخدمين نمط المنافسة.

السيناريو الثاني: النزاع في فريق رياضي

النمط: التنازل (الخسارة/الفوز)

الوصف: أنتم في فريق كرة القدم، يريد أحد اللاعبين من خلفية ثقافية معينة، الإحتفال بفوز الفريق بأسلوب تقليدي يعود لثقافته، بينما يعارضه بقية الفريق. اللاعب يقرر التنازل عن رغبته لإرضاء الآخرين.

يطلب من المشاركين/ات تطوير السيناريو ضمن مشهد تمثيلي واقعي مع مثال واضح لمشهد تمثيلي مستخدمين نمط التنازل.

السيناريو الثالث: النزاع في العمل الجماعي

النمط: التجنب (الخسارة/الخسارة)

الوصف: أنتم مجموعة من الطلاب تعملون على مشروع جماعي يتضمن عنصرًا ثقافيًا حساسًا. يشعر أحد الأعضاء بالاستياء من طريقة معالجة الموضوع لكنه يختار تجنب النزاع تمامًا، مما يؤدي إلى نتائج غير مرضية للجميع.

يطلب من المشاركين/ات تطوير السيناريو ضمن مشهد تمثيلي واقعي مع مثال واضح لمشهد تمثيلي مستخدمين نمط التجنب.

السيناريو الرابع: النزاع العائلي

النمط: التسوية (يفوز كلا الطرفين قليلًا/يخسر كلا الطرفين قليلًا).

الوصف: أنتم أبناء حي واحد أو قرية واحدة وعائلتين من خلفيتين ثقافيتين مختلفتين تتجادل حول كيفية تنظيم حفل زفاف تقليدي. يتم التوصل إلى تسوية حيث يتم دمج بعض عناصر كل ثقافة في الحفل، مما يرضي جميع الأطراف جزئيًا.

يطلب من المشاركين/ات تطوير السيناريو ضمن مشهد تمثيلي واقعي مع مثال واضح لمشهد تمثيلي مستخدمين نمط التسوية.

السيناريو الخامس: النزاع في مجموعة أصدقاء

النمط: التعاون (الفوز/الفوز)

الوصف: أنتم مجموعة من الأصدقاء من خلفيات ثقافية متنوعة تتجادلون حول إختيار نوع الطعام لتناوله في إجتماعكم. بعد مناقشات مثمرة، تقرر أن تجميع بين مأكولات من ثقافاتكم ثقافاتكم المختلفة، مما يحقق رضا الجميع.

يطلب من المشاركين/ات تطوير السيناريو ضمن مشهد تمثيلي واقعي مع مثال واضح لمشهد تمثيلي مستخدمين نمط التعاون.

على المدرب الميسر/ة في هذا النشاط التحوّل بين المجموعات بهدف إعطاء بعض التعليمات لكل مجموعة لتساعد في تعزيز وغنى النشاط لتحقيق أهدافه.

معلومات للميسر/ة:

في مواقف النزاع، يمكن تصنيف تصرفات الأفراد إلى خمسة أنماط أساسية. هذه الأنماط تساعد في فهم كيفية تعامل الأشخاص مع النزاعات وما هي النتائج المحتملة لكل نمط.

١. المنافسة (الفوز/الخسارة)

الوصف: في هذا النمط، يسعى الشخص إلى تحقيق مصالحه الخاصة على حساب الآخر. يتميز بالعدوانية والتأكيد على الذات دون مراعاة إحتياجات الطرف الآخر. متى يُستخدم؟ يُستخدم عندما تكون النتيجة مهمة جدًا للشخص، مثل في المنافسات الرياضية أو النزاعات التجارية. الإيجابيات: يمكن أن يؤدي إلى نتائج سريعة وقرارات حاسمة. السلبيات: قد يؤدي إلى تدهور العلاقات وزيادة التوتر بين الأطراف.

٢. التنازل (الخسارة/الفوز)

الوصف: في هذا النمط، يتخلى الشخص عن مصالحه أو يرضى بخسارتها لإرضاء الطرف الآخر. يتميز بالتضحية بالذات وتفضيل مصلحة الآخر. متى يُستخدم؟ يُستخدم عندما يكون الحفاظ على العلاقة أهم من تحقيق المصالح الشخصية، مثل في العلاقات الأسرية أو الصداقات. الإيجابيات: يساعد في الحفاظ على العلاقات وتقليل التوتر. السلبيات: يمكن أن يؤدي إلى الشعور بالإحباط والإستياء إذا تم إستخدامه بشكل مفرط.

٣. التجنب (الخسارة/الخسارة)

الوصف: في هذا النمط، يتجنب الشخص المواجهة والنزاع تمامًا، مما يؤدي إلى خسارة الجميع. يتميز بعدم الرغبة في التعامل مع النزاع أو مواجهته. متى يُستخدم؟ يُستخدم عندما يكون النزاع غير مهم أو عندما تكون العواقب المحتملة للمواجهة سلبية جدًا. الإيجابيات: يساعد في تقليل التوتر المؤقت والحفاظ على السلام. السلبيات: يمكن أن يؤدي إلى تراكم المشاكل وعدم حلها بشكل فعال.

٤. التسوية (يفوز كلا الطرفين قليلاً / يخسر كلا الطرفين قليلاً)

الوصف: في هذا النمط، يتفق الطرفان على حل وسط يحقق بعض مصالحهما مع التنازل عن بعض الأمور. يتميز بالتفاوض والتعاون الجزئي. متى يُستخدم؟ يُستخدم عندما تكون الموارد محدودة وعندما يكون الحل السريع مطلوبًا. الإيجابيات: يساعد في تحقيق نتائج مقبولة لجميع الأطراف بسرعة. السلبيات: قد لا يحقق الحل الأمثل لأي من الطرفين ويمكن أن يؤدي إلى حلول متوسطة غير مرضية تمامًا.

٥. التعاون (الفوز/الفوز)

الوصف: في هذا النمط، يعمل الطرفان معًا لتحقيق مكاسب مشتركة تلبى إحتياجاتهما. يتميز بالتعاون والإحترام المتبادل. متى يُستخدم؟ يُستخدم عندما تكون العلاقات طويلة الأمد مهمة وعندما يكون الحل الأمثل لجميع الأطراف مطلوبًا. الإيجابيات: يؤدي إلى حلول مرضية لجميع الأطراف ويحسن العلاقات.

السلبيات: قد يستغرق وقتًا أطول ويتطلب جهدًا أكبر للوصول إلى حل.

المصادر

- ▶ Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Xicom, Incorporated.
- ▶ Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. International Journal of Conflict Management, 23(5), 206-230.
- ▶ Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1974). The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence. Gulf Publishing Company

النشاط: "تقشير بصلة النزاع"

المدة الزمنية: ٢٠ دقيقة

الاهداف:

- ▶ تمكين المشاركين/ات بتزويدهم تقنيات لتحليل النزاعات.
- ▶ تزويد المشاركين/ات بتقنيات لإدارة تحليل النزاعات.
- ▶ تعزيز فهم المشاركين حول كيفية التعامل مع النزاعات بشكل فعال.

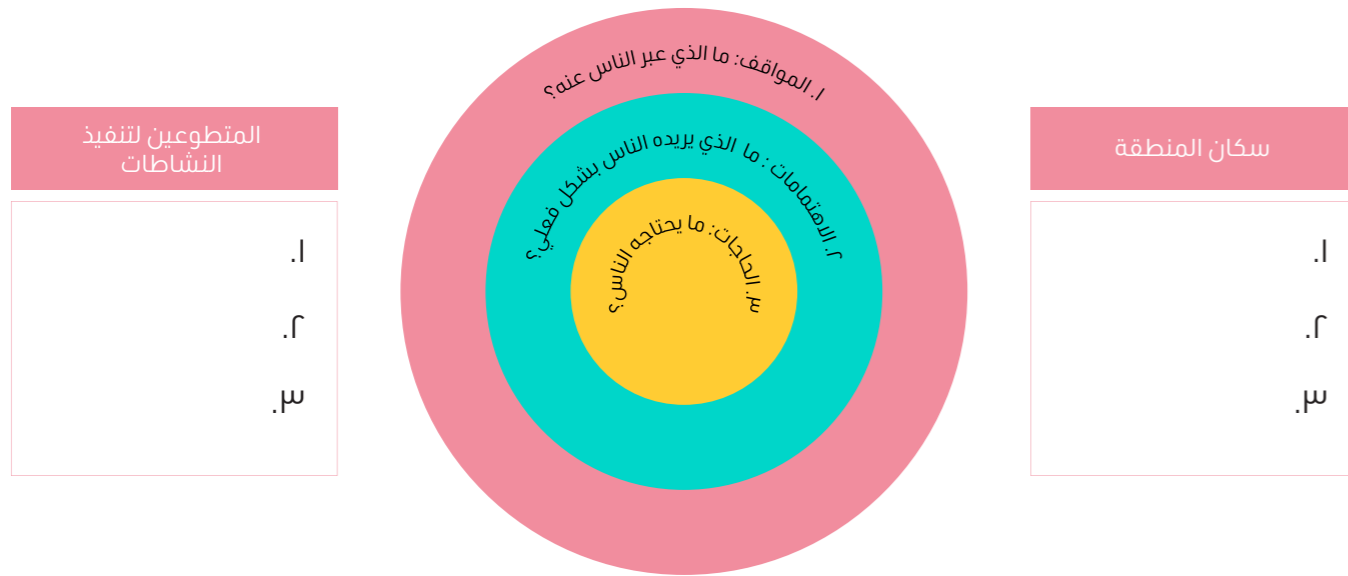
شرح النشاط:

يتم توزيع المشاركين/ات إلى مجموعات من ثنائيات و يوزع عليهم نموذج بصلة النزاع و عليهم تخيل أنفسهم ضمن بيئة مجتمعة عليهم العمل فيها. تحدي في كيفية تطبيقه نسبة لحالة نزاع بين أفراد البيئة التي سيتم العمل معهم وبين ما سيتم تنفيذه من نشاطات.

لذا عليهم القيام بتحليل تقنية البصلة بهدف الوصول لأرضية مشتركة.

نموذج تحليل بصلة النزاع:

يتم استخدام أداة بصلة النزاع لتوضيح مواقف وإهتمامات وإحتياجات الأشخاص المختلفين. فهو يساعدنا على فهم وجهة نظر المجموعات المختلفة وكيفية التوفيق بينها.



المصدر: "Building Conflict Sensitive Interventions" - mercy corps-CDA

معلومات للميسر/ة:

- ▶ **التوضيح:** تبدأ بشرح الطبقات الثلاث باستخدام مثال مبسط من الحياة اليومية (مثل: طفل يقول «أريد لعبة جديدة» = موقف، إهتمامه «يريد المتعة»، إحتياجه الحقيقي «الانتماء/الانتماء»).
- ▶ **التوجيه:** تطرح أسئلة تساعد المشاركين/المشاركين على التفكير أعمق دون إعطائهم الأجوبة الجاهزة.
- ▶ **الربط:** بعد العروض، تربط التحليل بمفهوم «الوصول إلى أرضية مشتركة» - كيف أن فهم الإحتياجات يمكن أن يقود لحلول مبتكرة.
- ▶ **التصويب:** إذا خلطت مجموعة بين المواقف والاحتمالات، توضح الفرق بإعادة صياغة كلامهم أمام الجميع.
- ▶ **التلخيص:** تكتب تعريفات موجزة لكل طبقة على اللوح لتكون واضحة:
- المواقف = ما يُقال.
- الإهتمامات = لماذا يقولون ذلك.
- الاحتمالات = ما يحتاجونه فعليًا ليعيشوا بكرامة وأمان.

النشاط: "مفاوضات/ تسويات/هدن"
المدة الزمنية: ساعة

الاهداف :

- تزويد المشاركين/ات بمهارات حل النزاع.
- التعرّف على ساليب كل من التفاوض، الوساطة، والتعاطف.

شرح النشاط:

يطلب من المشاركين/ات البقاء في نفس المجموعات ذاتها السابقة على غرار النشاط الأسبق الذي قبله وأن يبقوا ضمن نفس موضوع النزاع ذاته الذي قاموا بتحليله و يُوزع على كل مجموعة واحدة إحدى من التقنيات لحل النزاع الذي التي من الممكن إستخدامها وعليهم القيام بالإجابة على مجموعة الأسئلة التالية:

1. ما هو تعريف هذه التقنية؟
2. ما هي أساليب إستخدام هذه التقنية؟
3. في حالة النزاع الذي بين أيدينا، كيف يمكن إستخدام هذه التقنية؟
4. كيف يمكن ربط هذه التقنية بالحساسية الثقافية والجهوية الثقافية؟

معلومات للمدرب:

التفاوض:

التفاوض هو عملية تفاعلية تتضمن التواصل بين طرفين أو أكثر بهدف الوصول إلى إتفاق حول قضية أو أكثر محل لحل الخلاف. يركّز التفاوض على تحقيق توازن بين مصالح الأطراف المعنية من خلال الحوار والنقاش وتقديم التنازلات عند الحاجة.

وفقاً لـ «Lewicki, R. J., Barry, B., & Saunders, D. M. (٢٠١٦). Essentials of Negotiation. McGraw-Hill Education» يمكن تعريف التفاوض على النحو التالي: «التفاوض هو عملية تفاعلية يتم فيها تبادل العروض والمقترحات بين الأطراف للوصول إلى إتفاق مشترك يحظى بقبول جميع الأطراف المعنية.»

العناصر العقلانية مقابل العناصر العاطفية في التفاوض

تتضمن جميع المفاوضات مستويين: عملية صنع القرار العقلانية (الموضوعية) وعملية نفسية (عاطفية). تؤثر العناصر النفسية في نتيجة التفاوض بقدر تأثير العناصر العقلانية. في معظم الأحيان، يعود فشل الأشخاص في الوصول إلى الحل الأمثل أو البديل الأفضل إلى عوامل غير ملموسة مثل:

العوامل النفسية التي تؤثر على المفاوضات:

- راحة كل طرف مع النزاع: مدى إستعداد كل طرف للتعامل مع الخلافات.
- إدراك كل طرف للطرف الآخر: كيف يرى كل طرف الطرف الآخر ويفهمه.
- الإفترافات: الإفترافات التي يشكها كل طرف حول الآخر والمشكلة.
- المواقف والتوقعات: ما يتوقعه كل طرف من الآخر.
- القرارات حول الثقة والفوز وتجنب النزاع: قرارات تتعلق بالثقة وأهمية الفوز أو تجنب النزاع ومدى إعجاب أو كراهية الطرف الآخر وأهمية عدم الظهور بمظهر الأحمق.

فهم الجزء العقلاني من التفاوض سهل نسبياً. أما الجزء النفسي فيتطلب فهماً أعمق لأنفسنا وللطرف الآخر. الفشل في فهم هذه الجوانب النفسية غالباً ما يؤدي إلى فشل المفاوضات.

التحديات النفسية في المنظمات

يصبح الأمر أكثر تعقيداً لأن معظم المنظمات تمنع التعبير الصريح عن المشاعر السلبية. لذا، غالباً ما يتم التعبير عن النزاعات العاطفية الشديدة وتبريرها كقضايا موضوعية. كما أن الناس قد يثيرون خلافات حول مسائل تافهة لتبرير نزاع عاطفي مع شخص آخر.

المصادر

- Lewicki, R. J., Barry, B., & Saunders, D. M. (٢٠١٦). Essentials of Negotiation. McGraw-Hill Education.
- E. Wertheim, College of Business Administration Northeastern University, Negotiations and Resolving Conflicts: An Overview

التعاطف :

يصف بارون التعاطف بين الثقافات في سياق أصول التدريس بأنه «وضع المرء نفسه في الخلفية الثقافية لشخص آخر»، ومن ثم القدرة على التواصل بشكل فعال بهذا الفهم التعاطفي. وأشار ريتنج إلى أنه يرى ثلاثة أبعاد لهذا التعاطف:

1. المعرفي (المعرفة).
2. الوجداني (الإرتباط العاطفي).
3. السلوكي (التصرف بطريقة تعاطفية).
4. يضيف تريفيساني مكوناً رابعاً وهو: «التعاطف العلائقي»، الذي يتضمن فهم وتقدير الشبكة الرمزية للأشخاص المقربين من الشخص الذي يتعاطف معه الشخص.

المصادر

Empathy across cultures _ one size does not fit all: from the ego-logical to the eco-logical of relational empathy





الهدف العام:

تمكين المشاركين/ات من استكشاف وتطبيق استراتيجيات عملية لتعزيز الجهوزية الثقافية من خلال التعليم، التبادل، التطوير الذاتي، والشراكات المجتمعية.

النشاط الرئيسي: "رحلة بناء الجهوزية الثقافية"

خطوات النشاط:

١. امقدمة (١٠ دقائق)
 - ◀ يوضح الميسر/ة أن الجهوزية الثقافية ليست فكرة نظرية فقط، بل هي ممارسة يومية تشمل:
 - التعليم والتوعية
 - التبادل والتفاعل
 - التعليم المستمر والتطوير الذاتي
 - الشراكات مع المجتمع
 - ◀ يكتب هذه المحاور على اللوح كـ«أربع محطات» في رحلة الجهوزية
٢. تقسيم إلى مجموعات (١٥ دقيقة)
 - ◀ يُقسّم المشاركون/ات إلى أربع مجموعات.
 - ◀ كل مجموعة تُكلف بمحطة واحدة (التعليم - التبادل - التعليم الذاتي - الشراكات).
 - ◀ المطلوب من كل مجموعة:
 - تعريف المحور الموكل إليهم.
 - تحديد مثال عملي من تجربتهم/مجتمعهم.
 - صياغة توصيات عملية (خطوات يمكن تطبيقها في البرنامج أو في حياتهم اليومية).
٣. العمل الجماعي (٤٠ دقيقة)
 - ◀ المجموعات تعمل على أوراق فليب شارتر، وتستعين بالأسئلة التالية:
 - لماذا هذا المحور مهم لتعزيز الجهوزية الثقافية؟
 - كيف يمكن تطبيقه عملياً في المجتمع؟
 - ما هي التحديات؟ وكيف نتخطاها؟
 - ◀ الميسر/ة يدور بين المجموعات لدعمهم، يوضح الأفكار غير المفهومة، ويشجعهم على التفكير النقدي والإبداعي.
٤. العروض (٤٠ دقيقة)
 - ◀ تقدم كل مجموعة عرضها (٧-١٠ دقائق).
 - ◀ الميسر/ة بعد كل عرض يطرح سؤالاً توضيحياً أو يضيف تصويماً إذا كان في معلومات ناقصة أو خطأ.
 - ◀ يتم تدوين النقاط الأساسية لكل محور على اللوح بحيث تكون واضحة للجميع.
٥. الدمج في خطة واحدة (٣٠ دقيقة)
 - ◀ بعد الانتهاء من العروض، يجمع الميسر/ة كل التوصيات على لوحة واحدة بعنوان: «خطة تعزيز الجهوزية الثقافية».
 - ◀ يطلب من المشاركين/ات مراجعة النقاط، حذف المكرر، ودمجها في وثيقة واحدة.
 - ◀ هذه الوثيقة النهائية ستكون بمثابة خارطة طريق مشتركة يستفيد منها المشاركون/ات لاحقاً في مناطق عملهم

٦. الخاتمة (١٥ دقيقة)
 - ◀ الميسر/ة يسأل:
 - ما هي أهم فكرة جديدة خرجتم بها اليوم؟
 - كيف يمكن أن تطبقوا هذه الخطة في عملكم أو حياتكم اليومية؟
 - ◀ يختم بالتأكيد أن الجهوزية الثقافية عملية مستمرة تتطلب فضول، تواضع، وتعاون مع الآخرين.

دور الميسر/ة في الجلسة:

- ◀ توجيه المجموعات بالأسئلة إذا احتاروا.
- ◀ تصحيح التعريفات والمفاهيم إذا كانت ناقصة/خاطئة.
- ◀ التأكد من أن العروض عملية وليست نظرية فقط.
- ◀ مساعدة المشاركين على دمج الأفكار في خطة مشتركة في نهاية النشاط.

المراجع

Bibliography

- Aronson, E. W. (٢٠١٠). *Social Psychology*. Pearson studium.
- Bennett, M. J. (n.d.). *a developmental model of intercultural sensitivity*. the intercultural development research institute.
- Blake, R. M. (١٩٦٤). *The managerial Grid: the key to leadership excellence*. Gulf Publishing company .
- Brunswick, P. H. (n.d.).
https://www.vitalitenb.ca/sites/default/files/documents/medecins/cultural_competency_and_sensitivity_.pdf. Retrieved from https://www.vitalitenb.ca/sites/default/files/documents/medecins/cultural_competency_and_sensitivity_.pdf.
- Corps, M. (n.d.). *Building Conflict Sensitive Interventions*. Mercy Corps.
- d.j, S. (٢٠٠٤). *the psychology of stereotyping*. Guilford Press.
- Devine, P. G. (١٩٨٩). *Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components* *Journal of Personality and Social Psychology*. American Psychological Association.
- Fiske, S. (١٩٩٨). *Stereotyping, prejudice and discrimination*. new york : McGraw.
- Lewicki R.J& saunders, D. (٢٠١٦). *Essentials of Negotiation*. McGraw-Hill Education.
- Rahim, K. (٢٠٠٢). *Toward A theory of managing organizational Conflict*. International Journal Of conflict management.
- Schernick, C.-T. H. (n.d.). *FES Youth Leadership Development Programme (YLDP) Module "Conflict Management"*. FRIEDRICH EBERT STIFTUNG.
- Scoyoc, S. v. (٢٠٢٣). *EMPATHY, CULTURAL AWARENESS AND RESTORATIVE PRACTICES THE ROLE OF EMPATHY AND CULTURAL AWARENESS IN*. NEW BRUNSWICK, NEW JERSEY.

ملحق رقم 1
المفكرة اليومية :

الاسم: اليوم/التاريخ:

أبرز ما تم عرضه اليوم (معلومات/ أحداث/ نشاطات...)?

نقاط القوة والضعف في ورشة اليوم؟

ما الذي إكتشفته وإختبرته فيما يتعلق بـ
أ- تطوري الشخصي؟

ب- محيطي الإجتماعي (العائلة/الأصدقاء)؟

Sidanius, J. (n.d.). Social Dominance: An itergroup thery of socail hierarchy oppression. 1999

Thomas, K. W. (19٧٤). Conflict Mode Insreumnet . Xicon Incorporated.

Wertheim, E. (n.d.). *Negotiations and Resolving Conflicts:AN overview*. College of business administration Northeastern University.

كورس, ج. (٢٠١٦). الاجراءا التنفيذية الموحدة لادارة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي. بيروت : ابعاد مركز الموارد للمساواة بين الجنسين. قاموس اللاعنف, جان ماري مولار, ٢٠٠٧

Cultural Competence Now: 56 Exercises to Help Educators Understand and ... - Vernita Mayfield - كتب Google

Youth subcultures and teenagers | Raising Children Network

Subcultures _ Introduction to Consumer Behaviour

[a-brief-note-on-dominant-culture-and-subculture \(1\).pdf](#)

1.2 What Is Communication? _ Business Communication for Success

10 Communication Skills for Your Life and Career Success | Indeed.com

<https://shorturl.at/XIOWV>

[cultural_sensitivity_wkshp.pdf](#)

[Cultural Sensitivity Training 09 08 14.pdf.crdownload](#)

https://www.nyc.gov/assets/ochia/downloads/pdf/cultural_sensitivity_wkshp.pdf

[Dismantling discrimination through education - PMC](#)

<https://www.abaadmena.org/?s=%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA+%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AF%D8%B1%D8%A8>

<https://www.amanet.org/articles/workplace-communication-dos-donts/>

<https://www.mmclt.org/library/Communication-Dos-and-Donts.pdf>

<https://www.professionaldevelopment.ie/12-qualities-of-a-good-trainer>



ما هي المواضيع التي أريد إكتساب المزيد من المعرفة والخبرة فيها؟

ما هي التحديات والصعوبات التي واجهتها اليوم؟

توصيات

- التوصيات
- التقييم
- ختام

ملحق رقم ٢
الاختبار القبلي و الإختبار البعدي



ملحق رقم ٣
نموذج تقييم التدريب



