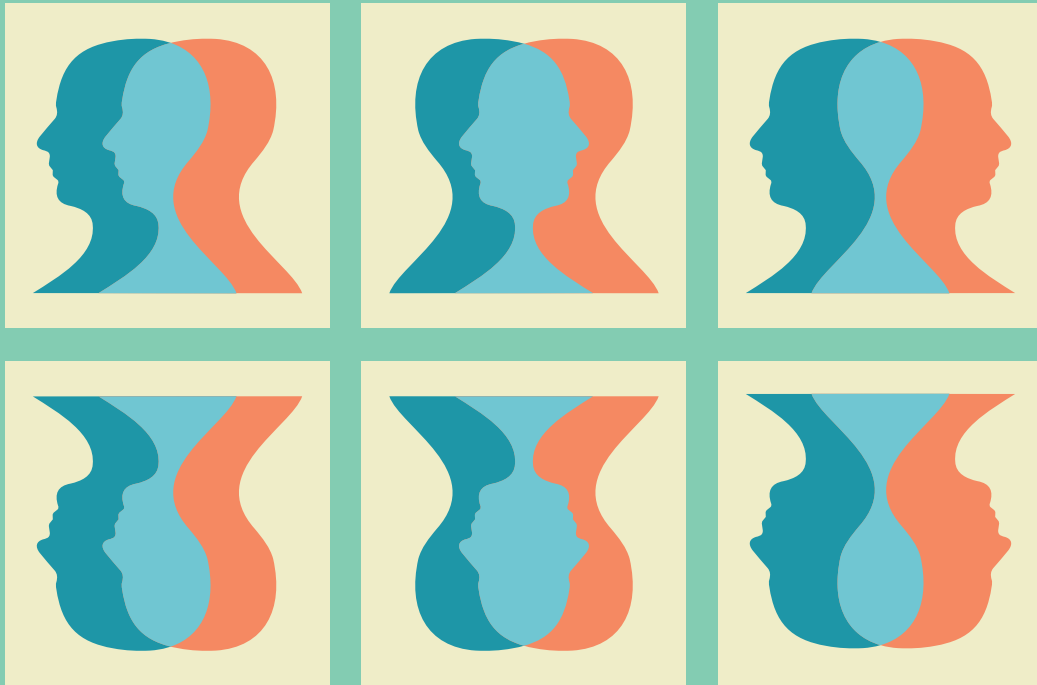


المبادئ التوجيهية والمنهج الهادف إلى إشراك الرجال في مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين



حزيران/يونيو 2015

قرّر المجلس الدنماركي للاجئين بالتعاون مع مؤسسة أبعاد - مركز الموارد للمساواة بين الجنسين، وضع دليل لدعم توفير دورات للرجال في مجتمعاتهم. ويعتبر هذا القرار جزءاً من أنشطة الوقاية التي ينظمها المجلس مع المجتمعات المحلية حول العنف القائم على النوع الاجتماعي.



أبعاد - مركز الموارد للمساواة بين الجنسين هي مؤسسة مدنية غير ربحية وغير سياسية وغير دينية. تتصور أبعاد العالم عالمًا يعيش فيه الرجال والنساء كشركاء متساوين ويعملون معًا من أجل تأمين حياة أفضل لمستقبلهم. لذلك تعمل أبعاد على تمكين المرأة بشكل فعّال، لتشارك في العمليات الديمقراطية التي تؤثر في حياتها ومجتمعاتها. في عالم أبعاد، لا وجود للعنف أو التمييز، وتمتّع المرأة بالحريّة والكرامة والسلام الداخلي. بالإضافة إلى ذلك يمكن للمرأة أن تستخدم الأصول والموارد داخل مجتمعاتها بشكل متساوٍ مع الرجل.

تهدف **أبعاد** إلى تحقيق المساواة بين الجنسين كشرط أساسي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وتسعى **أبعاد** أيضًا إلى تعزيز المساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة من خلال تطوير السياسات، والإصلاح القانوني، وتعميم المنظور النوع الاجتماعي، وإشراك الرجال، والقضاء على التمييز، وتنمية المرأة وتمكينها لتشارك بصورة فعالة وكاملة في مجتمعاتها.

كما وتسعى **أبعاد** إلى دعم منظمات المجتمع المدني المعنية والتعاون معها فيما يتعلّق ببرامج المساواة بين الجنسين والحملات الداعمة لها.



المجلس الدانمركي للاجئين هو منظمة إنسانية غير حكومية وغير ربحية. تعمل هذه المنظمة في لبنان منذ العام 2004. وفي شهر أيار/ مايو 2011، إستجاب المجلس الدانمركي للاجئين لدعوة المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين عندما بدأت الأزمة السورية ومع وصول أول اللاجئين السوريين إلى لبنان.

يعتقد **المجلس الدانمركي للاجئين** أنّه يحقّ للاجئين الحصول على الحماية والحلول الدائمة، وبالتالي تهدف عملية الاستجابة لحالات الطوارئ إلى توفير الإغاثة الفورية والحماية للاجئين النازحين والمجتمعات المضيفة الهشة على حدّ سواء. يتم ذلك بطريقة متجذّرة وشاملة ومحايدة، بما يتوافق مع مدونة سلوك الإتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر.

وتركز استراتيجية **المجلس الدانمركي للاجئين** للطوارئ على أربعة قطاعات أساسية في التدخّل وهي: توفير الحماية والغذاء والمواد غير الغذائية، والمأوى، وسبل العيش.

الهدف من هذا الدليل

يعتبر هذا الدليل جزءًا من مشروع تجريبي لإشراك الرجال في المجتمعات السورية واللبنانية في فهم كيفية إدارة إرهابهم وغضبهم ولكي يصبحوا شركاء نشطين في هذه الإدارة، باعتبار ذلك الوسيلة الرئيسية لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له.

صمّم البرنامج التدريبي بطريقة عملية تعالج عوامل الإجهاد والغضب التي تساهم في العنف القائم على النوع الاجتماعي بالإضافة إلى التمييز بين الجنسين الذي يعتبر من أبرز أسباب العنف القائم على النوع الاجتماعي. يعمل المدربون / الميسرون على دعم الرجال ليصبحوا عناصر فاعلة في التغيير ممّا يساعد في عملية تقديم البرنامج وتقييمه وصقله. لتحقيق هذه الغاية، يطلب من الميسرين تقديم الجلسات في نفس الترتيب الذي تظهر فيه في هذا الدليل.

وعلى مدى خمس جلسات سيتشارك الميسرون والمشاركون في رحلة التعلم يبنون من خلالها أفكارًا جديدة ويرسخونها، ويكتسبون الثقة حول السبب الذي يدفع بالرجال إلى التعبير عن التوتر والغضب في كثير من الأحيان من خلال العنف، ولماذا هذا العنف، وكيف يستبقون الموضوع لمنع حدوث العنف مرة أخرى. وقد صمّمت عملية التعلم لإشراك الرجال البالغين في مقاربة تجريبية تجعل المشاركين يتألفون مع كل موضوع من خلال المناقشة المباشرة أو عن طريق الاسترشاد وذلك بهدف إقامة مقارنات مع الأمور التي حدثت في حياتهم الخاصة عبر استخدام الألعاب التفاعلية والعمل الجماعي. بعد الألعاب تفتح المناقشات مع المشاركين حول الأنشطة والمعزى منها. وتشجّع هذه المناقشات المشاركين على تبادل خبراتهم ومعتقداتهم الشخصية، وإيجاد الإجابات لأسئلتهم ومخاوفهم بدعم من المجموعة.

طوّرت الألعاب في لبنان ووضعت تحت الاختبار في المجتمعات اللبنانية والسورية. تأخذ هذه الألعاب في الاعتبار خلفية الرجال والفتيان الثقافية والتحديات التي يواجهونها في التعامل مع الأيديولوجيات الخاصة بالنوع الاجتماعي في لبنان وسوريا.

لماذا يجب إشراك الرجال والفتيان؟

ركّز برنامج المجلس الدانمركي للاجئين للوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له على دعم النساء والفتيات وعلى الوقاية من آثار هذا العنف ومعالجتها. ولكن، تظهر أحدث المعلومات، أنّ

92% من الحوادث المبلغ عنها ضد الإناث ارتكبت من قبل الذكور¹.

وبالتالي، تبرز الحاجة الماسة إلى إشراك الرجال، ليس لمساعدتهم على فهم سبب استخدام العنف وحسب بل لإبعادهم عن ارتكاب العنف ضد النساء والفتيات، وأخيرًا، لإعطائهم الفرصة ليصبحوا حلفاء في محاربة العنف القائم على النوع الاجتماعي.

ما الذي يحاول هذا الدليل تحقيقه ؟

صمّم هذا الدليل كجزء من مشروع تجريبي يهدف إلى تمكين الرجل لفهم الإجهاد الذي يتعرّض له ولمعرفة كيف يؤدي إلى الغضب والعنف. وتهدف هذه المقاربة التدريجية إلى إشراك الرجال في عملية تجنب العنف القائم على النوع الاجتماعي ومنعه. تسعى المرحلة الأولى إلى تشجيع الرجال على الإنخراط في عملية وضع حد للعنف من خلال تمكينهم من فهم الإجهاد كأحد العوامل التي تساهم في استمرارية ثقافة تسمح للرجال باللجوء إلى العنف القائم على النوع الاجتماعي أو حتى غصّ الطرف عنه.

يمكن تلخيص أهداف الدليل في ما يلي:

الهدف 1:

يتمتع الرجال بالقدرة على تحديد الإجهاد والغضب بشكل أفضل وإدارته وتوجيهه على نحو مختلف، بعيدًا عن العنف القائم على النوع الاجتماعي².

الهدف 2:

يعتبر الرجال قادرين على استيعاب المفاهيم الأساسية للمساواة بين الجنسين وعلى فهم أنّ علاقات القوة غير المتكافئة هي أحد الأسباب الجذرية للعنف القائم على النوع الاجتماعي.

¹ بيانات نظام إدارة معلومات المجلس الدانمركي للاجئين للعام 2014

² أظهرت الدراسات الحديثة أنّ الإجهاد والغضب هما عاملان يساهمان في العنف القائم على النوع الاجتماعي الذي ازداد سوءًا بعد نزوح اللاجئين إلى لبنان. (راجع أوكتسفايم بريطانيا وأبعاد، الرمال المتحركة، تغبّر أدوار الجنسين بين اللاجئين في لبنان، أيلول/ سبتمبر 2013).

ما هي المبادئ التوجيهية لإشراك الرجال؟

• لا يعتبر الرجال سيئين ولا عنيفين بطبيعتهم إذ يجهل أغلب الرجال أنهم يعيشون في ثقافات تمنح امتيازات للذكور. ويتمحور أحد هذه "الإمтиيازات" حول السماح للرجال باستخدام العنف ضد النساء والفتيات، لا بل يتوقع منهم القيام بذلك والإفلات من العقاب.

• تركز الثقافات التي تعرّز عدم المساواة بين الجنسين غالبًا على الرجال بحيث أنهم يصنّفون اجتماعيًا وفقًا لمفهوم أبوي (محوره الذكور) وثنائي (الذكور مقابل الإناث، القوي مقابل الضعيف) للنوع الاجتماعي والعلاقات بين النوعين الاجتماعيين.

• تركز مشاركة الرجال على دعوتهم لتحويل أنفسهم وبالتالي تغيير المجتمع بأكمله. فإذا ما أُعطي الرجال الأدوات والدراية للتغيير، عندئذٍ يمكنهم أن يختاروا العيش بشكل مختلف. يمكنهم أن يختاروا السلوكيات التي تعزز السلام الشخصي والاجتماعي بدلاً من الإعتقادات السائدة حول الأدوار التقليدية والمهيمنة بين النوعين الاجتماعيين التي تؤذي وتفرض السيطرة.

• لا تعتبر حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين مفاهيم مجردة: بل توفر الأطر التي تمكّن الرجال والنساء من العيش معًا حياةً مرضية تسودها المساواة.

• يجب أن تعطي عملية التحول هذه الرجال الملتزمين فرصة التحرك وفق وتبرتهم الخاصة من دون أن يشعروا بأنه يتمّ الحكم عليهم. تجدر الملاحظة بأنّ معظم الرجال الذين يحضرون الجلسة قد اعتادوا العيش وفقًا لقواعد السلطة الأبوية ولم يعتادوا أن يسألوا ما الذي يدفعهم للتصرّف بهذه الطريقة. ولهذا السبب قد يشعرون بالتحدي بسبب المواد التي تعطى خلال هذه الدورة وقد يشعرون بأنّهم ملامين عندما يعترفون

بأنّ المجتمع دفعهم لدعم العنف القائم على النوع الاجتماعي وارثكابه.

• يتلقى الرجال والنساء على حد سواء نفس التعاليم الاجتماعيّة المرتبطة بالنظام الأبوي. وإذا لم يشعروا بأنّ تلك القيم أصبحت إشكالية، لن يتحمّسوا للطعن بها. لأنّهم قد يواجهون مقاومة من الآخرين – رجالًا ونساءً – عندما يضعون أنفسهم في موقع المسؤولين عن تغيير نظامٍ يعرّز العنف. تتطلّب عملية إشراك الرجال في دعم التحول الحقيقي والمستدام بين النوعين الاجتماعيين تخصيص الوقت والموارد. وعادة لا يحدث ذلك في غضون بضع جلسات. يتعيّن على الرجال الطعن بنظام متجنّد منذ قرون بعيدة. وهذا يبرز ضرورة بذل الجهود الطويلة الأجل، والموارد، والالتزام بهدف خلق القدرة على التغيير الفردي. وتعتبر التدريبات أداة لا تقدر بثمن لبدء عملية التحول وتسهيلها؛ ولكنها تبقى مجرد أداة.

• قد تختلف الرجولة وتفسيرات السلوك "الصحيح" المنسوب إلى النوع الاجتماعي بين ثقافة وأخرى. وفي حين يتوجّب على المدربين ومطوري البرامج بذل جهود إضافية لضمان تحضير تدريب يلائم البيئة الثقافيّة (المكان والمدربين والمناقشات، إلخ)، لا يجوز أن يغرقوا في "الحساسية الثقافية" لآلا تضيع الرسالة التحويلية المرجوة من هذا التدريب.

لمن يتوجه هذا الدليل؟

يعتبر هذا الدليل وثيقة داخلية تتوجّه إلى موظفي المجلس الدانمركي للاجئين العاملين في مجال الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والإستجابة له. وسيوفّر الدعم لمقدمي الدعم النفسي والاجتماعي في المجلس الدانمركي للاجئين لكي يقدّموا جلسات منظّمة للرجال من خلال حملات التدخل والتوعية.

كيف يجب استخدام هذا الدليل؟

أولاً يجب إشراك الرجال داخل مخيّمات اللاجئين (مثلًا في مستوطنات المخيمات غير الرسمية، أو الملاجئ الجماعية، أو التجمعات الأخرى) حيث يقوم المجلس الدانمركي للاجئين بأنشطة التوعية.

• من الضروري إرساء رباط مسبق مع المجتمع عبر الإرتكاز على عمل المجلس الدانماركي للاجئين المستمر في القطاعات الأخرى (على سبيل المثال أنشطة إدارة المواقع والتنسيق الجماعيّة).

• من الضروري القيام بزيارات مسبقة لمراقبة معايير الحماية بهدف فهم المجتمع وعوامل الخطر المؤثرة على النساء والفتيات والفتيان، والرجال بشكل أفضل.

^[1]
^[2] 5 خلال تقييم مقارنة المجلس الدانماركي للاجئين في لبنان المجتمعية، صدرت توصية بتجنب الاعتماد على وسائل النقل في عمليات التدخل المجتمعية نظرًا لغياب الاستدامة.

^[3] 6 يستند منهج الدعم النفسي لمقدمي الرعاية الذكور إلى منهج لجنة الإنقاذ الدولية حول مهارات الوالدين، ويتضمن المنهج مجموعة تتألف من 4 جلسات إلزامية و 4 جلسات اختيارية. وسيستخدم المنهج الحالي وفقًا للجلسات 4 أو 8 المعطاة لمقدمي الرعاية الذكور.

^[4] 7 راجع المجلس الدانماركي للاجئين في لبنان، دليل اللجان المجتمعية، كانون الثاني/يناير 2015.

• من الضروري بناء الثقة مع المجتمعات المحلية قبل البدء بالجلسات. لذلك يجب تنظيم دورات إعلامية أولية للرجل لتعريفهم على الخدمات المتاحة والأنشطة الأخرى.

• من الضروري توفير مكان آمن وسري داخل المستوطنات لإجراء الجلسات (مثلًا خيام محددة، أو في البلديات، أو لدى مقدمي الخدمات المحليين، إلخ).³

ستقدّم الجلسات لمقدمي الرعاية الذكور كجزء من منهج الدعم النفسي والاجتماعي وتتمحور حول مهارات الوالدين⁴. ومن خلال الجلسات الأربع الأساسية حول مهارات الوالدين، سيقدّم المساعدون في المجلس الدانماركي للاجئين الدعم النفسي والاجتماعي وفقًا للجلسات الخمسة المبينة في هذا الدليل لنفس المجموعة من الرجال.

بعد الانتهاء من الجلسات الخمسة، سيصبح المجلس الدانماركي للاجئين قادرًا على دعم مجموعات الرجال، إذا أرادوا ذلك، لبناء اللجان المجتمعية وفقًا لمبادئ المجلس الدانماركي للاجئين التوجيهية⁵. تختلف ولاية كلّ لجنة عن الأخرى بحسب نوعها ولكن يجب أن تعنى كلّ اللجان بتحقيق المساواة بين الجنسين ومنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له.

من يجب أن يكون ميسر الجلسات

يتوجب على كل مكتب ميداني أن يختار من فريق الدعم النفسي والاجتماعي الخاص به منسّقاً أو إثمين لتقديم جلسات إشراك الرجال. لذلك يجب أن يتمنّع هؤلاء المساعدين المختارين بالكفاءات والمهارات التالية من أجل تقديم هذه الجلسات:

1. يجب أن يتمنّع الميسر بخلفية في العمل النفسي والاجتماعي (تعليمية و / أو مهنية) وأن يكون مهتمًا فعليًا بقضايا المساواة بين الجنسين.

2. يجب تدريب الموظف على المواضيع التالية:

- منع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له (بما في ذلك معرفة كيفية التعامل مع الأفراد، الناجين والمركّبين، عند الإفصاح عن العنف القائم على النوع الاجتماعي سواء كانوا من الإناث أو الذكور). ملاحظة: لا يجب الافتراض أنّ العنف القائم على النوع الاجتماعي موجه ضدّ الإناث حصراً، ولا سيما في سياق الحرب / الصراعات المسلحة حيث يمكن أن يتعرّض الرجال للعنف القائم على النوع الاجتماعي. ينبغي على الموظفين أن يفهموا الأسباب الرئيسة للعنف القائم على النوع الاجتماعي والعوامل المساهمة له، والعواقب (الاجتماعية والنفسية والمادية) ويجب أن يقدّموا خدمات المساعدة للناجين من العنف القائم على النوع الاجتماعي.

- تغيّر السلوكيات الشمولية بطريقة التواصل مع المجتمعات المحلية: إلى جانب التركيز على إشراك الرجال والفتيان، يجب دعم النساء والفتيات بهدف فهم الرجولة الإيجابية والمساواة بين الجنسين. من المهم جدًّا بناء الثقة مع النساء والفتيات في مناطق العمل مع الرجال، وشرح هذه التدخلات للرجال. لذا من الضروري تحضير كافّة أطراف المجتمع لتلقي

اختيار الميسرين المناسبين

- هل يجب الأخذ بعين الاعتبار الاختلافات في الدين، والمنطقة، والعرق، واختبارات الحرب، أو غير ذلك من المتغيرات خلال تشكيل فريقك؟

غالبًا ما تكون الاختلافات بين الأجيال بين الرجال سببًا لمقاومة تعلم المقاربات الجديدة القائمة على النوع الاجتماعي. وتعتمد التسلسلات الهرمية الأبوية على كبار السن من الرجال لتكوين الرجال الأصغر سنًا. ويرز ذلك بشكل أكبر في حالات الحرب التي قد تعطل الهياكل الاجتماعية التقليدية، بما في ذلك أساليب نقل العلم والتنشئة الاجتماعية، ممّا ينتج إندامًا للثقة بين الرجال من مختلف الأجيال، ومقاومة أحدهما للآخر، وصولًا إلى التنافس فيما بينهم. لذا قد تؤثر الدينامية بين الرجال من مختلف الأجيال سلبيًا على نتائج الجلسات.

أضف إلى ذلك، قد يكون من الصعب العمل مع فريق ميسرين مختلط إذ ستكون مساعدة الميسر المرأة الوحيدة في المجموعة وبالتالي، وبحسب المجموعات، قد يستحيل على الرجال التحدّث بحضور امرأة وبخاصّة عند مناقشة القضايا الحسّاسة. في هذه الحالة، وبالاعتماد على الموارد المتاحة، قد يكون ميسر الجلسات من الرجال، بينما تعقد جلسة أو جلستين متوازيتين مع النساء (وفقًا لمقاربة المجتمع بأكمله) ليتّم جمع المجموعتين معًا فيما بعد لمناقشة مسائل معيّنة ذات أهميّة مشتركة. سينتج ذلك تكافؤًا بين الجنسين في المجموعة، ممّا يساعد على إظهار أوجه الشبه بين النساء والرجال.

يفضّل تعيين موظفين إثمين لتيسير الجلسات بحيث يدعم أحدهما الآخر فس إدارة النزاعات التي قد تنشأ وفي ملاحظة أي آثار غير متوقعة لأخذها بعين الاعتبار في عملية التقييم.

ويشكّل الأفراد الذين يُظهرون درجة عالية من الراحة والتألف مع المواد المعروضة قادة أكثر فعالية ويمكن الإعتماد عليهم وطلب آرائهم بشأن الجلسات. يطلب من الميسرين الإحتفاظ بمذكرات ميدانية لتدوين كلّ ما يحدث خلال كلّ جلسة من ديناميات ومشاكل غير متوقعة، واكتشافات جديدة إلخ. لكي يتمكنوا من كتابة تقارير دقيقة ومسؤولة عن آثار الجلسات والتغيرات المحدثة خلال أسابيع العمل.

وعند اختيار مساعدي الميسرين يجب الأخذ بعين الاعتبار عدد من المسائل التي تتلخّص فيما يلي:

- هل سيكون العمل أفضل في حال تشكيل فريق تيسير مختلط يتألّف من الإناث والذكور؟

- هل سيكون العمل أفضل في حال تشكيل فريق تيسير مؤلّف من مزيج من الرجال الميسرين من مختلف الفئات العمرية، شباب ومسنين؟

نصائح للمدربين:

1

وضع هذا الدليل ليستخدم ميدانيًا على الأرض مع المجتمعات المحلية. لذلك من المهم تخصيص الوقت الكافي وفتح النقاشات لكي يستوعب المشاركون المعلومات التي سوف يكتسبونها (والخاصة بالنوع الاجتماعي) ويترجمونها في المواقف والسلوكيات الجديدة. وقد لاحظ المجلس الدائم لللاجئين - من خلال عمله في المجتمعات اللبنانية والسورية - وجود الأفكار الأبوية التي تعزز سيطرة الذكور مما يؤدي غالبًا إلى زيادة العنف. غير أن هذه العادات والمعتقدات الاجتماعية التي تعزز هيمنة الذكور تصبح أكثر صعوبة عندما يشعر الرجال بأنهم عاجزون عن حماية النساء والأطفال وتأمين حاجاتهم وهو الدور المفروض عليهم وفقًا للنظام الأبوي. ولكن، تُضعف الصراعات المسلحة والتشرد الرجال وتجعلهم أكثر هشاشة على الصعيد المادي والجسدي والعاطفي وتقوّض مفاهيم الرجولة التقليدية وتدمرها وبخاصة تلك المرتبطة بسيطرة الرجال الأكبر سنًا وسلطتهم على الرجال الأصغر سنًا. ومع ذلك، قد يتيح هذا الأمر الفرصة أمام إعادة النظر بالأدوار المنسوبة إلى النوعين الاجتماعيين وإقامة التوازن بينها.

2

يأمل هذا البرنامج التدريبي بفتح محادثات جديدة حول الرجولة الإيجابية في الحالات التي لا يمكن التنبؤ بها، ولكن يجب أن يتوقع المدربون مواجهة مقاومة من السكان المستهدفين وبخاصة عندما يتعلّق الأمر ببعض المفاهيم التي تتحدى المعايير الثقافية الراسخة. يظهر هذا الأمر جليًا أكثر في المجتمعات النازحة حيث يعزز النزوح في بعض الأحيان، السلوكيات التمييزية المقبولة ثقافيًا بين النوعين الاجتماعيين إذ تعتبر هذه السلوكيات الطريق الوحيد الذي يشعر الرجال من خلاله بالأمان والسلطة. يقال للرجال بأنهم أقوياء، ولكن الحرب والنزوح يظهران لهم بأنهم ضعفاء وعرضة للخطر. وبالتالي، يتعين على المدربين أن يتعاطفوا مع الرجال المتضررين من النزوح. ونتيجة لذلك، يجب أن يفهم الميسر بأن النزوح يؤثر في كلّ اللاجئين ويسبب لهم



صدمة نفسية قد تؤدي إلى ظهور بعض السلوكيات والمواقف ومنها العنف. عندما يظهر المشاركون مقاومة تجاه بعض المفاهيم، لا يجدر على الميسرين إتخاذ مواقف مدينة بل يجب أن يروا في هذه المقاومة فرصة لإطلاق النقاش مع المشاركين بهدف خلق مساحة آمنة لهم لمناقشة القضايا الصعبة، وطرح الأسئلة حول الأدوار التقليدية المنسوبة إلى النوع الاجتماعي.

3

قد تكون الصدمة التي عانى منها السكان مؤخرًا والتي ما زالوا يعانون منها بسبب نزوحهم ساحقة. لهذا السبب قد يجد الميسرون صعوبة في تفسير أهمية مناقشة المساواة بين الجنسين في حياة الناس للمشاركين في الوقت الذي يواجه هؤلاء صعوبة في تأمين الاحتياجات الأساسية مثل الغذاء والمياه والأمن. لذلك يجب أن تكون الدورات التدريبية عملية جدًا وأن تحقّق فوائد ملموسة وفورية للمشاركين - مثلًا تخفيف التوتر، وتحسين ديناميات العلاقات الاجتماعية في الأسرة أو في العمل. وبهذه الطريقة، يرى المشاركون فعليًا أنّ إدارة غضبهم وإجهادهم هي الخطوة الأولى نحو تعزيز المساواة بين الجنسين، والاعتراف بأن هذا الأمر سيحسن حياتهم اليومية وحياة من حولهم.

كيفية استقطاب الرجال للمشاركة؟

قد يشكّل استقطاب الرجال وضمان التزامهم طوال الجلسات تحديًا كبيرًا إذ من المرجح أن تعتبر المجموعات المستهدفة أنشطة كسب الرزق (مثلاً إيجاد عمل) أولوية بالنسبة إليها لتلبية احتياجاتها الأساسية. ونتيجة لذلك، قد لا تعتبر المجموعات المستهدفة هذه الجلسات مهمة للمشاركة فيها.

نظرًا للتحديات التي تواجهها هذه المجتمعات في حياتها اليومية، يعتبر إيجاد الوسائل المناسبة لاستقطاب المشاركين والحفاظ عليهم الركيزة الأساسية لتنفيذ هذا الدليل بنجاح. فهذا سيحدّد ديناميات المجموعة ومخرجاتها.

1. ينبغي، قدر المستطاع، جمع المشاركين الذي خاضوا تجارب حياتية متشابهة معًا. فكلما ازدادت القواسم المشتركة فيما بينهم، سيسهل عليهم التواصل فيما بينهم وسيطوّرون ديناميات إيجابية داخل المجموعة وسيتعرفون على حالاتهم من خلال الآخرين.

2. ينبغي أن ينتمي المشاركون إلى نفس الفئة العمرية.

عندما يتم تحديد المشاركين، وقبل بدء الجلسات، يجب على المجلس الدانماركي للاجئين أن يتأكد من توافر الشروط المسبقة التالية:

• عرض كافة الأنشطة وأهدافها على المشاركين.

• توقيع المشاركين استمارة التسجيل التي تُلزمهم بحضور كامل للجلسات⁶.

تجدر الإشارة إلى أنه يجب التنبّه لأمرين أساسيين وهما:

أولاً، لا تركز الألعاب في هذا الدليل على النوع الاجتماعي بطريقة واضحة وهذه من أبرز نقاط القوة في هذه الألعاب التي تهدف إلى نقل رسائل ضمنية عن الفوارق بين النوعين الاجتماعيين. تتمحور معظم الألعاب في هذا الدليل على إدارة الإجهاد والغضب. وبالتالي تكون هذه الأنشطة أكثر فعالية عندما تقدّم للمشاركين على هذا النحو. وبعد الألعاب، يفتح النقاش حول الأدوار المنسوبة إلى النوعين الاجتماعيين، والحدّ من العنف المرتكب من الرجل ضد المرأة، والمساواة بين الجنسين.

ثانيًا، سيتمكّن المجلس الدانماركي للاجئين من الاعتماد على الثقة التي رسخها مسبقًا مع هؤلاء الرجال ومجتمعاتهم لاستقطاب الرجال لهذه الدورات التدريبية. ويهدف بناء الثقة وتعزيزها، يجب أن يتمّ مع موظفو المجلس الدانماركي للاجئين ومستشاريه بالكفاءة المهنية والسرية لدى تقديم الخدمات الأخرى للمجتمع، ويجب أن تكون البرامج فعّالة وأن يحظى المستفيدون بتقدير الموظفين الإيجابي وغير المشروط. وبناءً عليه يستطيع المجلس الدانماركي للاجئين من استقطاب الرجال لهذه الدورات التدريبية، سواء من خلال الخدمات الأخرى المقدّمة، أو من خلال انتشار الخبر بين أفراد المجتمع عن سمعة المجلس الدانماركي للاجئين.

بناء الثقة:

- أظهر للمشاركين تعاطفك معهم وبأنك تعي نضالهم اليومي
- اشرح ما أهميّة هذه الدورات وما هي الأهداف الرئيسة من خلالها
- قدّر الجهود التي يبذلها المشاركون لحضور الجلسات
- اعط المشاركين حريّة اختيار الحضور أو التغيّب. ولكن، ما إن تبدأ المنهج، يجب على المشاركين الالتزام بحضور جميع الجلسات
- اشرح أهميّة المشاركة في كل جلسة من الجلسات الخمسة.



⁶ ملاحظة: بما أنّ هذا المشروع هو مشروع تجريبي، قد يستخلص المجلس الدانماركي للاجئين بعض الدروس المستفادة من جلسات التدريب حول الأدوات التي يمكن استخدامها لرفع نسبة التزام المشاركين.

بداية الجلسات: الاعتبارات الأساسية

مدّة وتوقيت كلّ الجلسات

• يجب ألا تستغرق كلّ جلسة أكثر من ساعة واحدة أو ساعة ونصف. ويمتدّ الإطار الزمنيّ الإجمالي لهذه الجلسات على مدى شهر ونصف الشهر - أي جلسة واحدة في الأسبوع.

• وينبغي تكييف الجدول الزمني للجلسات وفقًا لتوافر وقت المشاركين والتزاماتهم المسبقة قدر المستطاع. أضف إلى ذلك ضرورة سهولة وصول المشاركين إلى مكان إجراء الجلسات.

عدد المشاركين

من المستحسن أن يبقى عدد المشاركين بين 8 و 12 شخصًا. تعتبر المجموعات الصغيرة أكثر فعالية في المساعدة على تطوير ديناميكية تعزز شعور المجموعة بالأمان وتبني الثقة.

خصائص المجموعة

بعد تحديد المشاركين، وقبل تشكيل المجموعات، من المستحسن تحديد خصائص المجموعة وتنظيمها وفقًا لذلك.

ما هي القواسم المشتركة لهذه الفئة العمرية، من حيث العمر، والخبرات الحياتية (مثل الوضع الاجتماعي والأبوة وتجارب الحرب والنزوح، الخ...)?

• هل تلقوا أي جلسات سابقة حول إدارة الإجهاد؟

• هل تلقوا جلسات سابقة حول منع العنف القائم على النوع الاجتماعي؟

• ماذا يعرفون عن العنف القائم على النوع الاجتماعي؟

• لماذا يهتمّ المشاركون في هذا التدريب؟

• ما هي أهداف / توقعات المشاركين من هذا التدريب؟

• ماذا يأملون تحقيقه من خلال الانضمام إلى هذه الدورات؟

هيكلية كل جلسة

ينبغي أن تتشابه هيكلية الجلسات، ويجب إطلاع المشاركين على هذه الهيكلية ليعرفوا ماذا ينتظرهم.

1. الافتتاحية: اجتماع مع المشاركين والاطمئنان عليهم وطرح أسئلة حول الفوائد التي اكتسبها خلال

الجلسة الأخيرة.

2. المناقشة وتقديم هيكلية الجلسة الحالية.

3. تمرين اليوم

4. مناقشة تمرين اليوم

5. تقييم تشاركي حول جلسة اليوم وتقديم موضوع المناقشة التالية.

6. الختام

هيكلية كل جلسة

قد ينتج عن بعض الجلسات نزاعات أو توترات بين أفراد المجموعة. في هذه الحالة، ينصح الإلتقال إلى تمارين الاسترخاء⁷.

الإتفاق على القواعد الأساسية

تعتبر القواعد الأساسية ضرورية لخلق بيئة آمنة ومراعية. يستحسن وضع لائحة قصيرة تشمل القواعد الأساسية في بداية عملية الدعم، إذ تولّد لدى المشاركين شعوراً أكبر بالملكيّة والمشاركة. يعتبر تحديد القواعد الأساسية أحد وسائل ضمان السلامة والثقة بين المشاركين في المجموعة قبل البدء بالتفاعل.

قد تشمل القواعد الأساسية، ولا تقتصر على، التالي:

- الإصغاء
- الانفتاح على آراء الآخرين
- الصدق
- الصبر
- احترام الخصوصية
- الرغبة في التعلّم
- دعم ومساعدة الآخرين
- العمل بوتيرة تناسب جميع الأفراد المشتركين
- الوصول في الوقت المحدد وحضور الجلسة كاملة
- نقادي حالات صرف الانتباه: يجب إطفاء الهواتف المحمولة طوال مدة الجلسة
- حضور كافة الجلسات

يجوز ادماج القواعد الأساسية بدناميكية المجموعة إذا ما طوّر المشاركون في المجموعة هذه المفاهيم بأنفسهم. على سبيل المثال، يستطيع الميسّر أن يطلب من المشاركين العمل ضمن فرق فرعية على تعريف بعض المفاهيم الأساسية، مثل مفهوم السرية والصبر وعدم الحكم على الآخرين. يجب أن يتوصل كل فريق فرعي إلى تعريف واضح للمفهوم ويجب أن يفسّر سبب أهمية هذا المفهوم عند تحدث الأفراد في المجموعة.

يمكن تكييف هذه الخطة العامة بناءً على ديناميكية المجموعة وملاحظات الميسّر. قد يقترح الميسّر بعض التحفيزات خلال الجلسة إذا شعر بأن المجموعة متعبّة أو غير مندمجة بالمناقشات/التمارين. ولكن يجب أن يرتبط اختيار الطقوس والتمارين ونقاط المناقشة ارتباطاً منطقياً خلال الجلسة. بمعنى آخر، يجب أن تقدّم كل خطوة من خطوات الجلسة الأمور التالية:

مثال على طقوس البدء/الإنتهاء:

تمرين البداية/النهاية:

قم بدعوة المشاركين للتحدث عن أهمية التعبير عن المشاعر/العواطف - الشخصية أو المتعلقة بالآخرين، ثم انتقل في أرجاء الغرفة وقم بدعوة كل شخص للتعبير بكلمة واحدة عمّا يشعر به اليوم. سيساعدهم هذا الأمر على تحديد مشاعرهم الخاصة والتعبير عنها، والانتقال من نمط "العمل" (النمط الطبيعي للحياة اليومية الذي يتطلّب إنجاز العملنا والمحافظة على استمرارية المنزل) إلى نمط "الشعور". غالباً ما يتم الاستهتار بالمشاعر، لذا فهذه فرصة لإدراك المشاعر واحترامها. قد تبدو البداية غريبة بعض الشيء، وهذا أمر طبيعي جداً، لكن الوضع يصبح أقلّ غرابة مع مرور الوقت. ينبغي أن يبدأ الميسّر بالتمرين أولاً بهدف شرحه للمشاركين.

قواعد البداية الأربعة:

- يجب أن تكون مختصرة
- لا يجوز المقاطعة أو إجراء المحادثات أو الإجابة على حديث الآخرين
- يجوز رفض التحدث - فلا يجب فرض المشاكة في التمرين - قل فقط "التالي"
- كآفة المشاعر مقبولة - لا يتوجب عليك قول أمر إيجابي فقط تشبّهًا بما قاله الآخرون ، فيمكنك مشاركة المشاعر التي تشعر بها مهما كانت.

⁷ للأثلة عن تمارين الاسترخاء، راجع المرفق 1: التدخل النفسي: تمرين الاسترخاء

ما سبب أهمية هذه اللعبة؟

يهدف فهم ضرورة إدارة الإجهاد والغضب يجب معرفة المحفزات التي تسبب الإجهاد والغضب. تعتبر "المجهدات" من أبرز المحفزات التي تسبب ردة فعل مجهدة. قد تراكم هذه "المجهدات" مع مرور الوقت إذا لم يتم فهمها وتجاوزها، وقد ينتج عنها توتر إضافي، مما يؤدي إلى رفع مستوى الإجهاد الذي يشعر به الفرد. وعلى الرغم من قدرة الفرد على تحمّل الإجهاد، قد تظهر التعابير النفسية والجسدية السلبية في حال عدم توافر طرق سليمة للتخلص من الإجهاد. وفي المجتمعات التي تتقبّل غضب الرجل وعنقه الجسدي أو العاطفي قد يصبح هذا السلوك "طبيعيًا".

يجب أن يتعلّم المشاركون أنّ...

- الإجهاد يتراكم إذا تمّ تفاديه، فهو لا يختفي إذا لم يتم التعبير عنه أو معالجته.
- فهم الإجهاد الفردي وإدارته ضروري: لا يحقّ الآخرون الإجهاد ولا يجوز لومهم على غضب الفرد أو إحباطه أو حزنه.
- الرجال والنساء يعبّرون بطرق مختلفة عن الإجهاد إذ تختلف التوقعات الإجتماعية لسلوك الرجال والنساء - وبخاصة فيما يتعلّق بالطرق المسموحة للاستجابة للمحفزات.

جلسات الدليل

يشمل الدليل خمس جلسات تتركز على موارد تم اختبارها في لبنان. قد يبدّل الميسّر الجلسات بحسب ديناميكية وتوقعات المجموعة ويعد أخذ موافقتها.

الجلسة 1:

فهم عوامل الإجهاد في حياتنا

الجلسة 2:

فهم آثار الغضب السلبية

الجلسة 3:

فهم أهمية التعبير عن الإجهاد والمشاعر

الجلسة 4:

فهم الأدوار المنسوبة إلى النوع الاجتماعي (الجزء 1)

الجلسة 5:

فهم الأدوار المنسوبة إلى النوع الاجتماعي (الجزء 2)

افتتاح المناقشة

اسأل المشاركين عن عدد الكرات الزجاجية التي تمكنوا من اضافتها قبل تمزق المنديل في نهاية اللعبة.

اسأل المشاركين عما إذا كان من الممكن وضع عدد أكبر من الكرات الزجاجية على المنديل من دون أن يتمزق.

ابدأ بمناقشة تليية تربط اللعبة بظغوطات الحياة وتظهر أهمية إدارة الإجهاد والغضب:

- يمثل المنديل قدرة الفرد على تحمّل الإجهاد.
- تمثل الكرات الزجاجية الضغوطات المختلفة في حياة الإنسان.
- بغض النظر عن قدرة الفرد الكبيرة على تحمّل الإجهاد، لا بدّ من التخلّص من الإجهاد بطريقة مناسبة وإلا لن يعد باستطاعة الإنسان التحمّل.
- عند تراكم الضغوطات، تبدأ ردود الفعل النفسية والجسدية بالتأثير سلباً على حياة الفرد.
- لا يزول الإجهاد إذا قمنا بتفاديه أو رفضنا الاعتراف به في حياتنا، فهو يثقلنا فريداً ويؤثر على محيطنا.
- وتكون الطريقة الوحيدة لتفادي الآثار السلبية لهذه الضغوطات عبر التعبير عنها بطريقة سليمة (ابعد الكرات الزجاجية قبل تمزق المنديل).

اسمح للمشاركين بمناقشة اللعبة

دعهم يتشاركون خبراتهم ومعاناتهم بوجود الضغوطات الكثيرة في حياتهم وكيف أّثر ذلك على مزاجهم وتفاعلهم مع الآخرين وصحتهم، إلخ...

ما هي مصادر الضغط بالنسبة إليك؟ ما الضغوطات التي تؤثر عليك سلباً بشكل خاص؟ هلّ وضحت سبب ذلك؟

ماذا تفعل لتخفيف الإجهاد عندما تواجه ضغوطات كثيرة في حياتك:

ما هي تقنيات إدارة الإجهاد الإيجابية، وكيف تتحول إلى عادات إيجابية، وماذا يحدث عند استخدامها؟

ما هي تقنيات إدارة الإجهاد السلبية، لماذا تلجأ إليها وكيف تشعر والآخرين، عندما تستخدمونها؟

المواد المقترحة

- عدد كبير من الكرات الزجاجية أو ما يشبهها (300 - 500) وفقاً لحجم المجموعة
- أكواب (كوب واحد لكل مشارك)
- مياه
- المناديل الورقية / مناشف ورقية
- أوعية متوسطة الحجم (وعاء واحد لكل مشارك)
- شريط لاصق



التعليمات

يجب أن يتم إعداد هذه اللعبة على الشكل التالي:

- قمر بتغطية الوعاء بمنديل ورقي وثبته بواسطة الشريط اللاصق.
- إملأ الأكواب (كوب واحد لكل لاعب) بالكرات الزجاجية والمياه. قد يتوجب عليك ملء الأكواب بالمياه طوال اللعبة إذ يجب أن تغطي المياه الكرات الزجاجية في الكوب طوال الوقت.
- يأخذ المشاركون كرة زجاجية واحدة من الكوب في كلّ مرّة ويضعونها على المنديل.
- يكرر المشاركون الخطوة المذكورة أعلاه إلى أن يتمزق المنديل.
- تهدف اللعبة (بالنسبة للمشاركين) إلى وضع أكبر عدد ممكن من الكرات الزجاجية على المنديل قبل أن يتمزق وتسقط الكرات الزجاجية في الوعاء.



نصائح للميسر

1.

إذا لم تتوفر المواد الكافية، اختر بعض الأفراد لهذه اللعبة بينما يراقب المشاركون الآخرون. يمكن للمشاركين مراقبة ردود فعلهم الخاصة كما ردود فعل اللاعبين الآخرين تجاه الإجهاد: هل ينفعلون أو يقلقون أثناء اللعب، وكيف يستجيبون لذلك؟ يجوز مشاركة جميع المشاركين في المناقشة إذ أنها ليست تقنية تجريبية.

2.

يجب أن يدرك المدربون احتمال انسكاب المياه في منطقة اللعب وعليهم بالتالي ضمان سلامة اللاعبين.

3.

يستطيع المدربون، إذا رغبوا بذلك، بدء المناقشات، فيما اللعبة جارية، حول أهمية التواصل والتعبير عن العواطف في إدارة الإجهاد والغضب. إذا ما أظهر أحد المشاركين عدم رغبته بالتحدث عن إجهاده، يجب أن يفتح المدرب النقاش حول "سبب عدم التحدث علناً عن الإجهاد الذي نواجهه في حياتنا".

4.

يجب أن يبقِي المدربون الأسئلة مفتوحة أثناء النقاشات بهدف توسيع النقاش وإعطاء الفرصة للمشاركين للتعبير عن الذات.

5.

من الضروري أن يدرك المشاركون كيف أصبحت ردود فعلهم متحيزة بناءً على النوع الاجتماعي - كالتعلم من الأب أو الأم أو راشدين آخرين، و/أو أن يتوقع منهم التصرف بهذه الطرق، أو أن يتوقعوا سلوكًا محددًا من الآخرين.

أسئلة: إدخال نوع الجنس إلى الجلسة

هل لاحظت اختلافًا في مصادر الإجهاد لدى الرجال والنساء؟ كيف تصفها؟

هل لاحظت استخدام الرجال والنساء لمقاربات مختلفة في مواجهة الإجهاد والتعامل معه؟ كيف تصفها؟

هل لاحظت تغير الإجهاد في أوقات مختلفة من الحياة/طوال دورة الحياة؟ هل تتذكر متى تعلمت الاستجابة للإجهاد بالطريقة التي تطبقها اليوم وممن تعلمتها؟

هل لاحظت أي اختلافات في هذه الضغوطات؟ إذا كان الأمر كذلك، لماذا تنسبها؟

هل لاحظت تأثير مستويات إجهادك وطريقة استجابتك لها على علاقاتك الشخصية، كعلاقاتك مع أفراد عائلتك مثلًا؟ وكيف؟



ما أهمية هذه اللعبة؟

إنَّ الغضب شعور طبيعي وليس أمرًا سلبيًا، لكن طريقة تعبيرنا عن غضبنا قد تكون إما سليمة أو مثيرة للجدل. فالتعبير غير الصحي عن الغضب هو التعبير الشديد للغاية أو الثابت/المنتظم جداً أو ذلك الذي يؤدي إلى العنف.

يتناول هذا التمرين التجليات السلوكية المتطرفة للغضب. قد يلحق التعبير الشديد عن الغضب ضرراً كبيراً برفاهية الشخص النفسية والجسدية والاجتماعية، كما يلحق الأذى بمحيطه. من الضروري أن يفهم المشاركون في الجلسة ارتباط السبب والنتيجة في محاولة منهم لمراقبة ردود فعلهم الغاضبة وإدارتها

يجب أن يتعلّم المشاركون أن...

- التعبير عن الغضب بواسطة العنف يؤدي إلى نتائج سلبية، وعليهم أن يتعلّموا كيفية ادارة غضبهم قبل فقدان السيطرة.
- رد فعلهم العنيف على الغضب، قد يلحق الضرر بصحتهم النفسية والجسدية، ويؤثر على العلاقات الاجتماعية التي يقدرونها.
- الغضب يؤدي غالباً إلى العنف العاطفي واللفظي والنفسي، والجسدي.
- أسباب التعبير عن الغضب وطرقه تختلف بين الرجال والنساء، وأننا نتعلم السيطرة على الغضب بناءً على الصور النمطية الخاصة بسلوك الرجال والنساء، وغالباً ما يكون ذلك في عمر لا نشكك فيه بالأمور التي نتعلّمها.

المواد المقترحة

- دلو متوسطة الحجم مثقوب
- دلو كبير الحجم
- كمية من الرمل والمياه أو أي مادّة مشابهة متوافرة تكفي لملء دلوين كبيرين



التعليمات

يبدأ الميسر بشرح التمرين للمشاركين.

- يظهر الميسر الثقوب في الدلو الأصغر حجماً.
- يملأ الميسر الدلو الأكبر حجماً بالرمل والمياه أو ما شابه ذلك، ثم يسكب كل محتواه في الدلو المتوسط الحجم (يجب أن يفيض الرمل/المياه من الدلو).
- ينتظر الميسر إ فراغ الدلو المتوسط الحجم ويقوم بتجربة ثانية.
- يملأ الميسر من جديد الدلو الأكبر حجماً بالرمل والمياه أو ما شابه ذلك، ثم يسكب كل محتواه في الدلو الأصغر حجماً، ولكنه يتوقف عن السكب قبل أن يفيض محتوى الدلو (يتسع الرمل/المياه في الدلو ولا يفيض محتواه).



يفح الميسر المناقشة داخل المجموعة حول هذه التجربة وارتباطها بإدارة الإجهاد والغضب.

أسئلة: إدخال نوع الجنس إلى الجلسة

هل لاحظت أنك تعبر عن الغضب بطريقة مختلفة عن الآخرين أو أنك توجه الغضب بطرق مختلفة بحسب الشخص الذي توجه غضبك نحوه أكان رجلاً أم امرأة، أكبر منك سناً أم أصغر منك سناً؟

هل لاحظت اختلافاً في طريقة استجابة الرجال والنساء للغضب (المتعلق بك أو بالآخرين)؟ إذا كان الجواب نعم، لماذا تختلف ردة فعلهم برأيك؟

هل تحدّد توقعات المجتمع للغضب ردود فعلك وردود فعل الآخرين؟

أين ومتى تعلمت طرق التعامل مع الغضب والتعبير عنه؟ ممن تعلمت ذلك؟

كيف تفاعل الأشخاص في محيطك عندما عبّرت عن غضبك لأول مرة - هل تمت معاقبتك على سلوكك؟

هل لاحظت اختلافاً في التعبير عن الغضب بين الرجال والنساء من بين أفراد أسرتك وأشقائك أو الوالدين، إلخ...؟

كيف يؤذي الغضب ويؤذي أحبائنا؟ ماذا تفعل عندما تشاهد أحدهم يعبر عن غضبه بشدة أو عندما تغضب أنت بشدة؟ ما هي نتائج الغضب - وهل تختلف بين النساء والرجال؟

إذا لم تعتمد، أنت والآخرين، على التعبير العنيف عن الغضب ولا تسمحوا بحدوثه، ما الفرق الذي قد يحدثه ذلك برأيك للعائلات والمجتمعات؟

افتتاح المناقشة

يسأل الميسر المشاركين عن الفرق بين التجريبتين الأولى والثانية (أي لماذا لم يفيض الدلو في التجربة الثانية؟)

يجب أن يفسر الميسر أن الدلو يمثل كمية الإجهاد التي يستطيع المرء تحملها قبل البدء بالتعبير عنه بطريقة غير صحية بالنسبة إليه وإلى محيطه. يفيض الدلو عند سكب كمية كبيرة من المياه/الرمل (أي الغضب) فيه. فالتعبير الشديد عن الغضب يؤثر سلبيًا على المرء نفسياً وجسدياً ويؤدي الأشخاص الآخرين الموجودين في حياته - ولا يمكن احتوائه.

يشير الميسر إلى التجربة الثانية، فيمثل التمكن من احتواء مستوى الرمل/المياه للسيطرة على الغضب أو إعادة توجيهه قبل أن يفيض ويسبب الفوضى.

يستطيع الميسر إدارة المجموعة في مناقشة حول الغضب والآثار السلبية لردود الفعل هذه تجاه الإجهاد والغضب.

قد يسأل الميسر:

- هل يستطيع أحد منكم أن يعطي مثالاً عن غضب رآه أو اختبره أو عبّر عنه؟
- ما هي الآثار المترتبة على الغضب غير الخاضع للسيطرة؟
- على الفرد؟
- على الأفراد الموجودين في دائرة الفرد الاجتماعية؟
- لماذا يسبب الغضب العنف غالباً بشتى أشكاله؟
- ما تأثير الغضب عليك وعلى الآخرين؟ هل هو مفيد وهل يقودك إلى مبتغاك؟ إذا كان الجواب نعم، فما ثمن وصولك إلى مبتغاك؟ أما إذا كان الجواب كلا، ماذا يتوجب عليك فعله بعد ذلك "لتنظيف الفوضى التي أحدثتها"؟

نصائح للميسر

1.

تهدف كل هذه المناقشات إلى السماح للمشاركين بالابتعاد عن سلوكهم والتفكير بعمق بأسبابه. ما هي نواياهم تجاه المجتمع؟ كيف يتم تعزيز "معايير" نوع الجنس فعلاً عندما يتم تعليم الرجال بأنه يحق لهم الغضب كما يخلو لهم من دون عواقب؟ ماذا يحدث لنا عندما تصبح ردود فعلنا "مكتسبة" بدل أن تكون "فطرية"؟ ماذا يحدث عندما نرى أن العنف يعزز امتيازات الذكور ويحافظ على صلابتها؟ تساعد مناقشة مثل هذه المسائل كثيراً في تمكين الرجال من إدراك أن أفعالهم هي نتيجة تعليمهم الذي سمح لهم بالتصرف بطرق مدمرة. فعندما يتيقنون من هذا الأمر، عندئذ يمكنهم أن يفكروا بالتغيير الذاتي.

2.

إذا رغب الميسر بذلك، يستطيع أن يطلب من أحد المشاركين التطوع للمساعدة في التجارب بهدف زيادة التفاعل.

3.

عند مناقشة أمثلة عن الغضب، انتبه إلى طبيعة القصص الشخصية. اطلب من المشاركين اعتماد السرية في أمثلتهم عن الغضب، أو التحدث عن الأمور التي رأوها بدلاً من الأمور التي قاموا بها. فإذا تمّ الإفصاح عن حوادث عنف قائم على النوع الاجتماعي محددة، اشكر المشارك على مشاركته وأعلمه أنّ باستطاعته التحدث عن هذه المسألة معك على انفراد بعد انتهاء الجلسة إذا رغب بذلك.

4.

يشدد الميسرون على ضرورة إدارة الإجهاد والعنف من خلال السيطرة على حدة ردود فعلنا تجاه عوامل الإجهاد والأوضاع في حياتنا وذلك بهدف الوقاية من الغضب والحدّ منه. وبهذا الصدد تعتبر الاستراتيجية الوقائية الاستراتيجية الأمثل لترويجها بين المشاركين. عندما يبلغ أحد الأفراد مرحلة "الغضب الشديد"، لن يتمكن من السيطرة بسهولة على أفعاله أو ردود فعله أو سلوكه أو مهاراته التواصلية. الوطاء في جذع الدماغ - أي "الدماغ البدائي" يسيطر خلال الحالات العاطفية الشديدة. غالباً ما ينتج الغضب حالة من الندم وتأييب الضمير، ولكن فات الأوان فقد حدث العنف ووقع الضرر ويجب تنظيف هذه الفوضى الشخصية الآن. غالباً ما يكون الأفراد غير قادرين على التواصل والتعاطف الإيجابي وغير العنيف أثناء نوبات الغضب. لا يطلب من الميسر تفسير أسباب الغضب علمياً ولكن عندما يعرف الميسر كيفية استجابة الدماغ بيولوجياً للغضب يمكنه أن

يفهم الموضوع ويفسر للمشاركين عن أفضل الطرق للتعامل مع الغضب. وتتركز إحدى هذه الطرق على إدراك الفرد لتطوّر غضبه، والبحث عن إشارات الإنذار الخاصة به وتطوير مجموعة واعية من الأدوات التي تساعد على الوقاية من هذا الغضب المتزايد الذي يعتريه. يتحقق هذا الأمر من خلال التركيز على عوامل الإجهاد في الحياة الخاصة التي تزيد في نهاية المطاف احتمال التعرّض لنوبة غضب. وبالتالي يصبح الفرد قادراً على التخفيف من حدة هذه العوامل قبل تحولها إلى ردة فعل غاضبة. ومع ذلك يجب إعتناء التغييرات المناسبة في نمط الحياة مثل النظام الغذائي السليم وعادات النوم واللياقة البدنية والقدرة على التعبير عاطفياً عن ضغوطات الحياة ومشاركتها مع العائلة والأصدقاء الذي يثق بهم.

5.

ولكن من أبرز جوانب السيطرة على الغضب هو الوعي بأنّ الأشخاص الآخرين ليسوا مسؤولين عن هذا الغضب وليسوا مضطرين على تحمّل التبعات، فهو ليسوا المشكلة، حتى ولو كان سلوكهم استفزازياً. لا يستطيع الفرد السيطرة على الآخرين بل على نفسه فقط، لذلك تعتبر عملية إنهاء الغضب والعنف رحلة شخصية تبدأ بقرار يأخذه كل شخص متاً، بشكل فردي، ومفاده عدم اللجوء إلى الغضب والسلوك المدمر.

ما سبب أهمية هذه اللعبة؟

الآن وقد فهم المشاركون التأثير السلبي للإجهاد والغضب (في التعبير والتواتر والحدة)، بات من المهم إدراك أهمية أساليب تقليص الإجهاد الصحية للحفاظ على الصحة العقلية وللمحافظة على العلاقات الشخصية الصحية مع الآخرين.

يجب أن يتعلم المشاركون أن...

التعبير عن المشاعر بطريقة غير مدمرة مهم جداً ويعتبر استراتيجية لتخفيف الإجهاد وإدارته.

مواجهة الإجهاد بطرق مختلفة أمر ضروري جداً لا سيما من خلال تعلم تحمّل مسؤولية مشاعرك وعدم إلقاء اللوم على الآخرين أو صبّ غضبك عليهم. من المهم تعلم هذا الأمر عندما نريد إحداث تغييرات إيجابية في ديناميات العلاقات بين الجنسين: إذ يتعلم الرجال منذ الصغر أنّ المرأة أقلّ قيمة وأهمية منهم، وبالتالي، لا تستحق احترامهم ورايتهم، على الرغم من أنّه يتوجب عليها الإهتمام بالرجل وتلبية احتياجاته. ومن أجل نبذ هذا التناقض يجب أن يصبح كل شخص مسؤولاً عن شعوره وتصرفاته وعدم إلقاء اللوم على الآخرين أو البحث عن الأعذار لتبرير العنف الذي يمارسه على الآخرين. ينبع التغيير السلوكي من الداخل، ومن خلال تعلم مجموعة جديدة من ردود الفعل واتخاذ قرارات مختلفة تتعلق بكيفية التصرف في الأوقات العصيبة.

المواد المقترحة

- كرات المضرب أو ما شابه
- أوراق وأقلام

التعليمات

تقسم المجموعة إلى فرق مؤلفة من ثلاثة أشخاص.

- لكل شخص في الفريق دور محددة في اللعبة التالية: يرمي المشارك أكرة المضرب بوتيرة مستقرّة إلى المشارك ب (الذي يقف على بعد حوالي 3 أمتار من المشارك أ). يلتقط المشارك ب الكرة. يعدّ المشارك ج الكرات التي يلتقطها المشارك ب.
- الهدف من اللعبة هو أن يلتقط المشارك ب أكبر عدد ممكن من الكرات من دون إسقاط أي منها.
- في نهاية اللعبة، يسجّل المشارك ج عدد الكرات التي التقتها المشارك ب والوقت الذي استغرقه المشارك ب لإسقاط أول كرة.
- عند لعب هذه اللعبة للمرة الأولى، لا يجوز التسامح أبداً: يجب على المشارك أ أن يرمي الكرات بسرعة وقوّة ويجب على المشارك ج النداء بصوت مرتفع عند إسقاط أي كرة. سيشعر المشارك ب عندها بالعزلة والارهاق - إذ يقوم المشارك ج "بالحكم" على أدائه من خلال عدّ الكرات التي يسقطها، في حين أنّه يتعرّض "للهجوم" من قبل المشارك أ الذي يرمي عدداً كبيراً من الكرات بسرعة كبيرة.
- اطلب من المشارك ب وصف شعوره الحالي للآخرين، هل يسيطر على الوضع؟ ما المشاعر التي تعتريه؟ ماذا يشعر تجاه اللعبة واللاعبين الآخرين؟
- ثمّ تبدأ اللعبة من جديد مع تعديل بسيط: في النسخة الثانية، تلغى الميزة التنافسية والمجهدّة من اللعبة، يحق للمشارك ب طلب "وقت مستقطع" في أي مرحلة من اللعبة عندما يشعر بأنّه يحمل عدداً كبيراً من الكرات، وفي هذه الحالة، يتوقّف المشارك أ عن رمي المزيد من الكرات بينما يعطي المشارك ب الكرات الموجودة في حوزته إلى المشارك ج. وعندما يصبح مستعداً من جديد لالتقاط الكرات، يقول "إستئناف". تنتهي اللعبة عندما يوقع المشارك ب كرة، أو بعد مضي 5 دقائق على بدء اللعبة. فبفضل مساعدة المشارك ج الذي أصبح هنا حامل الكرات وتعاون المشارك أ (بعدم رمي الكرات عند طلب وقت مستقطع)، يتمكن المشارك ب من جمع عدد أكبر من الكرات.

من جديد، الخلاصة: ماذا الذي اختلف في المرة الثانية؟ ما هي المشاعر التي سيطرت على اللاعبين؟ أي نسخة من اللعبة هي أكثر متعة؟

أسئلة: إدخال نوع الجنس إلى الجلسة

ماذا لاحظت في مجتمعك بشأن الإعتماد على الآخرين للمساعدة في تخفيف الإجهاد؟

هل لاحظت أي فرق في كيفية تعاون الرجال والنساء ودعم بعضهم لبعض؟

ماذا لاحظت فيما يخص كيفية مشاركة النساء والرجال مشاعرهم أو عدمها؟

هل يمكنك التفكير بأي درس تعلمته عن متى وكيف يمكن الرجل أن يتحدث مع المرأة ويعتمد عليها؟

ما الذي قد يحدث إذا طلب الرجل مساعدة المرأة؟

هل لاحظت ما إذا كان من الأسهل للرجال أو النساء التعبير عن مشاعرهم في مجتمعنا؟ لماذا؟ هل لاحظت اختلافًا في ردة فعل أشخاص آخرين؟ هل "خرق أي شخص القواعد" لمشاركة الإجهاد؟ إذا كانت الإجابة نعم، ماذا حصل؟ لماذا؟



افتتاح المناقشة:

تهدف اللعبة إلى مقارنة الضغوطات في الحياة، وكيفية تعامل المرء معها.

يشرح الميسر أن الكرات تمثل الإجهاد في حياتنا، والأعبين الآخرين هم "محفزات" الإجهاد في اللعبة رقم 1 والمساعدين على إدارة الإجهاد في اللعبة رقم 2.

في المرة الأولى، يحاول ب (الشخص الذي يلتقط الكرات) التعامل مع كل الإجهاد الذي يعاني منه. فعند رمي الكرات بقوة، يجبر على ارتكاب الأخطاء كاسقاط الكرة (الكرات)، فيتعرض ب للإجهاد ويمكن مراقبة ردود فعله، بما في ذلك أي ردود سلبية قد تظهر. لن يتمكن ب من حجب هذا الإجهاد وسيتأثر به أيضاً (أي أنه لن يتمكن من حمل كل الكرات). سيشعر أيضاً بالعزلة وبانتقاد الآخرين له ويفقدان السيطرة، كما قد يشعر أيضاً بالضعف والأذى والغضب.

في المرة الثانية، عند طلب ب وقتاً مستقطعاً وسلم الكرات إلى ج، خُفّف الإجهاد عنه من خلال "مشاركته مع شخص آخر". قد تكون "المشاركة" مجرد تعبير عاطفي بسيط أو طلب المساعدة، ويساهم الأمران في تخفيف من الإجهاد.

يفتح الميسرون المناقشة حول عدد الكرات الإضافية التي تمكّن الفريق من إلتقاطها وحملها في التجربة الثانية عندما حوّل ب الكرات إلى ج. فمقارنةً مع التجربة الأولى، ما كان شعور كل شخص؟ وأي نسخة من اللعبة فضّلوا ولماذا؟

ثم يناقش الميسرون زيادة كفاءة الأفراد وتقليل الإجهاد عند التخلّص من الضغوطات من خلال التعبير العاطفي، والتعاون، والمشاركة الإيجابية مع الآخرين.

يجب على الميسرين تسليط الضوء على التعاليم التي يتلقاها الرجل في سن مبكرة والتي تظهر له أن التعبير العاطفي أمر سلبي ويجب الاحتفاظ بمشاعره لنفسه. غير أن الإجهاد لا يتبدد إذا تمّ تجاهله، وسيترجم بطريقة سلبية في نهاية المطاف.

يمكن للميسر بحسب معرفته أن يشرح الآثار المترتبة عن كيفية تعامل الرجال مع التوتر والعنف. يجب بناء هذه المحادثة بعناية لأنها قد تؤدي إلى الكشف عن حوادث عنف قائم على النوع الاجتماعي لذلك يجب أن يتولى العاملون الاجتماعيون المؤهلون تأهيلاً عالياً والذين يتمتعون بخبرة كبيرة في مجال الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له إدارة مثل هذه المناقشات.

يجب أن يتعلّم المشاركون أن...

- نماذج الأدوار تؤثر على فهمهم وتوقعاتهم حول الطريقة التي "يتوجب فيها" على النساء والرجال التصرف في المجتمع.
- هذه التنشئة الاجتماعية تؤثر على أفكارهم، وتصرفاتهم، وسلوكياتهم - وتشكّل خياراتهم.
- اليوم هم يشاركون بأنفسهم الآن في صيانة أيديولوجيات جديدة خاصة بالنوع الاجتماعي وتطبيقها وأنه يمكنهم من خلال اتخاذ خيارات مختلفة في المستقبل تغيير حياتهم وحياة أحبائهم نحو الأفضل.

المواد المقترحة

- لوح ورقي قلاب
- أقلام التأشير



ما أهمية هذه اللعبة؟

بنيت المجتمعات اللبنانية والسورية على معتقدات مترسخة وعميقة للأدوار المنسوبة إلى النوع الاجتماعي وانتقلت هذه المعايير للأطفال أبًا عن جد وتعززت خلال حياتهم. من المهم فهم تأثير نماذج الأدوار المقدمّة للفتيان والفتيات بالتوقعات الاجتماعية حول الدور "الصحيح" و "المقبول" الذي يجب على كل نوع اجتماعي أو يؤديه وكيفية تأثير هذه الأدوار على خيارات وأفعال ومعتقدات ومواقف الرجال والنساء الراشدين. على الرغم من تعريف الأدوار على أنها "فطرية" أو "تقليدية" أو "منزلة"، أي بمعنى آخر، لا تقبل التغيير، لكنّها مرنة وسلسة بشكل مفاجئ. هذه هي الحال أثناء النزوح الذي قد يزيد من مسؤوليات النساء والفتيات وأدوارهن مقارنة بالرجال. وفي بعض الأحيان، تسبب هذه المرونة الإجهاد في حياة الأفراد: إذ يحاول بعض الأشخاص جاهداً إبقاء الأمور على حالها كما في الماضي. وعندما تصبح الأمور التي يتوقعون إليها خاطئة، قد يشعرون بالعزلة والغضب والإجهاد والضياع. ففي لبنان، تسبب نزوح السوريين بخسارة بعض الرجال لأدوارهم كمعيلين وحماة العائلة. قد يدفعهم هذا الأمر إلى تعزيز دورهم المهيمن عبر اللجوء إلى العنف.

إذا فكّر المشاركون في كيفية صياغة التوقعات الخاصة بالأدوار المنسوبة إلى النوع الاجتماعي والسبب الذي جعلها ما هي عليه، وإذا بحثوا في الماضي عن كيفية ظهور مثل هذه الأدوار والعرض منها لإنشاء البنى الاجتماعية، وإذا فكّروا ملياً في الأفكار الموروثة التي لا تزال سارية ومفيدة، يمكنهم البدء بالتفكير بالأمور التي يرغبون في تغييرها بهدف تحسين حياتهم. سيتمكنون من استيعاب فكرة التحول في الأدوار المنسوبة إلى النوع الاجتماعي وسوف يكتسبون المهارة والشجاعة لتصور المستقبل، والعمل في الحاضر بطرق للتخلص من الجوانب السلبية والمرهقة لهذه الأدوار المكتسبة والمبنية على أسس عدم المساواة. وبالتالي سيعيشون حياة سلمية وصادقة غنيّة بالعلاقات الداعمة والمحبّة للحياة.

التعليمات

• يقسم الميسرون المجموعة إلى فريقين فرعيين. يعبر الفريق الأول عن قدوة الرجال، ويعبر الفريق الثاني عن قدوة النساء. من المهم أن يكون المدرب قد تلقى تدريباً جيداً عن النوع الاجتماعي وعن الإيديولوجيات الخاصة بالنوع الاجتماعي، وذلك بهدف الطعن في معتقدات الرجال الراسخة القائلة بأنه قدوة لذاته ويسيطر على عمليات التنشئة الاجتماعية المتعلقة به وتلك المتعلقة بالنساء أو الفتيات.

• يطلب من الفريقين التفكير بالقدوة التي كانت لديهم ولدى النساء خلال الطفولة - والأشخاص الذين علموهم إيديولوجيات النوع الاجتماعي وسلوكياتهم مثلاً (أحد المشاهير، أو شخصية وهمية أو أحد أفراد العائلة، أو مقولة، أو تعابير أو شعارات متعلقة بما يفترض على الرجال والنساء القيام به، الخ): من هم؟ ماذا فعلوا ليصبحوا قدوة؟ كيف شكّل ذلك تصوّر المشاركين عن معنى أن يكون الشخص امرأة ورجل؟ هل بإمكان المشاركين التفكير بطرق تساعد على مقاومة الأفكار التي سلمت إليهم، أو هل يوجد أي أفكار بصرون عليها أكثر من تلك التي تعلموها؟ لماذا؟⁸

• هل يرون أن القدوة عيبتها تؤثر على حياة الأفراد/الأطفال في أيامنا هذه، أو أنهم يرون تغييرات في تشكيل دور النوع الاجتماعي؟ تحدث هنا عما إذا كانت بيئة العمل اليوم أكثر محافظة أم ليبرالية؟ ما الذي قد تغير على الصعيد الاجتماعي والذي أدى إلى تغييرات (إيجابية أو سلبية) على كيفية "أداء" الأفراد لأدوار النوع الاجتماعي؟ هل تعتبر هذه التغييرات مصدر إجهاد وغضب؟ إذا كان الأمر كذلك، كيف يمكن للأفراد تغيير ردودهم ولماذا؟

• ما الروابط التي قد يقيمها المشاركون بين "القدوات" و"الضغوطات"؟ هل ما زال من الممكن أن تلعب دور "الرجل" الذي أداه والدك أو أعمامك أو جدك من قبلك؟ وهل هذا الأمر مرغوب به؟ ما الذي يحدث عند وقوع أحداث صادمة وغير متوقعة (كالهروب): هل تساعد ذكريات الرجال عن دورهم الريادي في مثل هذه الأوضاع؟ أو يتوجب عليهم إيجاد طرق جديدة للعيش؟ هل هذا الأمر مرهق؟ ما هي المشاعر التي تظهر؟ (اربط هذا النقاش بالمسائل التي سبق تناولها في الأسابيع 1-3: الهدف هو حثّ المشاركين على البدء بالتفكير كيف تُشكّل "الأدوار المنسوبة إلى النوع الاجتماعي" عامل ضغط بحدّ ذاتها. فإذا فهموا ذلك، سيفهمون بشكل أفضل كيف سيساعدتهم ذلك على التغيير).

افتتاح المناقشة:

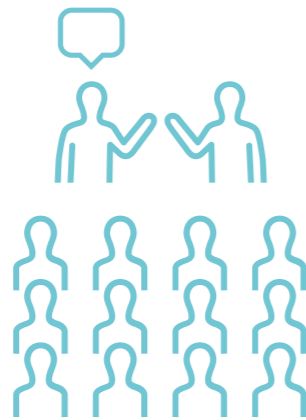
يتم كتابة كافة النقاط الرئيسية على اللوح الورقي القلاب في كلا الفريقين، ويتم اختيار ممثل عن الفريق.

يجتمع الفريقان في المجموعة الأكبر الأساسية.

يقدم ممثل كل فريق مضمون مناقشة الفريق أمام المجموعة الأكبر.

يقود الميسرون المناقشة حول ضرورة وجود القدوات التي تساعدنا على بناء مفاهيمنا عن الأدوار الاجتماعية، مثل التصرفات المقبولة للرجال والنساء، إلخ...

ينقل الميسرون المناقشة إلى مستوى أعلى: أين وكيف ولماذا نرى ضرورة في تغيير ترتيب الأدوار "المُنزلة" المنسوبة إلى النوع الاجتماعي؟ ما الذي يسبب هذه التغييرات؟ هل هي مفيدة أو سلبية (أو من حيث "الضغوطات" - هل تسبب الإجهاد أو تحدّ منه؟) ما التغييرات التي شهدتها أو عاشها المشاركون في حياتهم الخاصة، أو طريقة تصرفهم كقدوة في هذه الأيام؟



⁸ ملاحظة: النقطة الأساسية هي مساعدة الناس على معرفة أنّ أدوار النوع الاجتماعي ليست أمراً فطرياً، ولكنها أمر اجتماعي صمّم لأسباب محددة ويستجيب لضغوط معينة. فعلى سبيل المثال، قد تغير الحرب بشكل جذري أدوار الجنسين. كيف يرى المشاركون هذه التغييرات في حياتهم اليومية؟ هل هي تغييرات مفيدة أم سلبية؟ هل يعتبرون أنفسهم صنّاع التغيير أم أشخاص بحاجة للحفاظ على الأنظمة الموجودة القائمة على النوع الاجتماعي؟

أسئلة: إدخال نوع الجنس إلى الجلسة

ما سبب أهمية هذه الجلسة؟

من الضروري فهم كيف جذور التنشئة الاجتماعية حول النوع الاجتماعي وتعزيزها بعمق في الأعراف الاجتماعية وكيف تشكّل توقعات الرجال/النساء وتنظيمها بحسب الجنس. تفرض التنشئة الاجتماعية عن النوع الاجتماعي عددًا كبيرًا من الضغوطات التي نواجهها في حياتنا اليومية وتحدد الطرق التي نتفاعل فيها مع هذا الإجهاد. عندما نبدأ بقبول الأسئلة والأفكار الجديدة في حياتنا اليومية كوسيلة لتقليص إجهادنا، غالباً ما نواجه الغضب والألم والإحباط (والراحة أيضاً!) في توقعاتنا الشخصية عن أنفسنا كرجال أو نساء "ناجحين".

يجب أن يتعلّم المشاركون أن...

- مواقفهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم حول أدوار النوع الاجتماعي "المناسبة" أو "الطبيعية" أو "الناجحة" تتأثر بتربيتهم المدعومة بالمعايير الاجتماعية المتوقعة داخل المجتمعات الأبوية.

ما الخصائص التي تعلمناها من قذوتنا في الصغر فيما خصّ "التصرّف السليم" للرجل والمرأة؟ ماذا يحصل إذا تحديناها؟ ماذا يحدث إذا اتفقنا؟ ماذا يحدث إذا أردنا التصرف كقذوتنا ولكننا نجد أنفسنا بظروف مختلفة فلا نستطيع فعل ذلك؟ (اربطها بمناقشات "الضغوطات").

هل من اختلافات كبيرة بين قدوة الرجل والمرأة، ولماذا؟ ما الأهمية التي أولاها المجتمع للرجل "الجيد" والمرأة "الجيدة" بحسب المشاركين؟ ماذا يحصل لهؤلاء الذين لا يستطيعون اتباع اتجاهات المجتمع أو لا يرغبون في ذلك؟

كيف أثّرت قذواتنا على مفهومنا لدور المرأة أو الرجل في مجتمعنا؟ ماذا يحصل إذا تصرّف فرد ما بطريقة مختلفة عن التوقعات الاجتماعية، وأثناء مشاهدتنا للمعاملة التي يتلقاها هؤلاء "المختلفين"، ماذا نتعلم من ذلك؟

برأيك، ما مدى تأثير القدوة في تعليم وتشكيل السلوكيات القائمة على النوع الاجتماعي والتي تتحدى القاعدة الاجتماعية، بما في ذلك تشكيل السلوكيات التي تقلّص عدم المساواة ما بين النساء والرجال؟



افتتاح المناقشة:

يقود الميسر المناقشة حول الاختلافات ما بين التوقعات المنتظرة من الرجال والنساء الموجودة في الصندوقين.

يبلغ الميسر المشاركين أنّ باستطاعتهم خلال المناقشة استخدام الكلمات والجمل المهينة أو المسيئة لبعض الأشخاص. وعلى الرغم من أهمية قول هذه الكلمات ومناقشتها، يجب أن ينخرط المشاركون في هذا النشاط بكل احترام.

أسئلة: إدخال نوع الجنس إلى الجلسة

كيف يتم تدريس الرجال، ثم الضغط عليهم اجتماعياً، ليكونوا مختلفين عن النساء والعكس صحيح؟

ما هي المشاعر التي يتوجب على "الرجل الحقيقي/المرأة الحقيقية" التمتع بها؟ ماذا عن المشاعر المشتركة؟ هل ثمة مساحات اجتماعية يكونون فيها "متعادلين" أو "مجرد بشر"؟ إذا كانت الإجابة نعم، كيف نجد هذه المساحات ونزاعها؟

بحسب المشاركين، كيف يتوقع من "الرجال الحقيقيين" التعبير عن مشاعرهم؟ ماذا عن ملاحظاتهم حول "النساء الحقيقيات"؟ ماذا يحدث للأشخاص الذين لا يعرفون كيفية التصرف بحسب المعايير المقبولة اجتماعياً أو لا يستطيعون ذلك أو لن يتصرفوا بحسبها؟ كيف يعامل الأشخاص عادةً مثل هؤلاء الأفراد؟ ماذا تعلم هذه المعاملة الآخرين حول كيفية التصرف - وعن نتائج عدم التصرف "بطريقة طبيعية"؟

هل يوجد صفات مشتركة في كلا الصندوقين؟ ماذا عن الصفات الموجودة خارجها؟

ما عدد الرجال الموجودين هنا هم داخل الصندوق طوال الوقت؟ هل يعرف أي شخص أي امرأة موجودة "داخل الصندوق" طوال الوقت؟ ما هي ردة فعلنا تجاه السلوكيات من خارج الصندوق؟ ماذا نفعل عندما نجد أنفسنا أو الآخرين غير قادرين على البقاء في الصندوق؟ كيف نصف مشاعرنا عندما نجد أنفسنا أو الآخرين "خارج" الصندوق أو نتصرف بطريقة نراها نحن (الأفراد أو المجتمع بشكل عام) "مختلفة"؟ فكّر بما يقدره المجتمع ويكافئ عليه - أهو البقاء في "الصندوق" أو "الحرية"؟

المواد المقترحة

- لوح ورقي قلاب
- أقلام التأشير

التعليمات

• يقسم الميسر المشاركين إلى فريقين ويعطى كل فريق ورقيين من اللوح القلاب. يطلب الميسر من كل فريق رسم صندوق على كل ورقة. الصندوق الأول هو صندوق "تصرف مثل الرجال" والصندوق الآخر هو صندوق "تصرف مثل النساء". يطلب أيضاً من الفريقين ترك بعض المساحة خارج الصندوق حيث يمكنهم وضع أي أمر لا يتسع داخله بهدف تحدّي أو طعن أو إعادة تشكيل التوقعات الاجتماعية المتعلقة بسلوكيات النوع الاجتماعي المناسبة. يمكنهم أيضاً تسجيل أي أمر غير معياري - أشخاص يتخذون القرارات أو يعيشون أساليب حياة تجعلهم مختلفين عن الآخرين.

• يطلب الميسرون من المشاركين في كل فريق كتابة ما يتوقع من الرجل داخل صندوق "تصرف مثل الرجال"، وتكتب جميع السلوكيات التي لا يتم توقعها من الرجل أو التي لا تعتبر لائقة به خارج الصندوق. تركز التعليمات عينها بالنسبة لصندوق "تصرف مثل النساء"، مع التركيز هذه المرة على توقعات المجتمع من المرأة. يسجل المشاركون جميع أفكارهم على الورق.

• يعيّن كل فريق ممثل عنه ويجتمع الفريقان في المجموعة الكبيرة.

• يقدّم كل فريق المعلومات الموجودة على اللوح الورقي القلاب الخاص به أمام المجموعة الكبيرة، ويقود الميسر مناقشة الاختلافات (راجع "افتتاح المناقشة" وأسئلة: إدخال نوع الجنس إلى الجلسة)

• عند اختتام المناقشة المتعلقة بالسلوكيات المتوقعة من النوع الاجتماعي، والسلوكيات التي لا تليق بكل منهما، يحضر الميسر ورقة ثالثة. في هذه المرة، تعنون الورقة "تصرف مثل الإنسان". يطلب الميسر من المشاركين اختيار السلوكيات التي يعتبرونها إيجابية والتي يتوجب على كل شخص التمتع بها كإنسان، عوضاً عن التفريق ما بين "الرجال" أو "النساء".

الملاحظات الختامية

عقب الجلسة الأخيرة، يتوجب على الميسر مساعدة المشاركين في إعادة التفكير بعملية التعلّم خلال الجلسات.

إسأل المشاركين:

• بعد مضي 5 أسابيع معاً، هل وجدتم السبل التي تساعدكم على العيش بحرية أكبر مع الأخذ في الاعتبار الصناديق والاحتفاظ بما هو مفيد منها، والسماح لأنفسكم وللآخرين بتخطي حدود الصناديق من دون الشعور بالاجهاد أو الذنب؟

• برأيكم، ماذا سيحدث لكم ولعائلتكم ومجتمعكم إذا اخترتم القيام بالأمر بشكل مختلف من الآن فصاعداً؟

•

استراتيجيّة الخروج

بعد استكمال الجلسات الخمسة، يتعيّن على المجلس الدنماركي للاجئين ضمان متابعة مجموعة المشاركين مرّة بعد الجلسات.

وبالإضافة إلى ذلك، يجب على المجلس الدنماركي للاجئين دعم المشارك لتحديد الاستراتيجيات الهادفة إلى الالتزام بشكل أكبر في الحدّ من الإجهاد، لاسيما من أجل تحسين الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له. فيشكّل الحدّ من الإجهاد جزءاً لا يتجزأ من هذا العمل: يمكن الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي بنسبة كبيرة عندما يتعلّم الأشخاص تطوير مهارات أفضل لإدارة الغضب وتطبيقها في حياتهم لتحقيق فوائد ملموسة.

• اللجان المجتمعية: يدعم المجلس الدنماركي للاجئين المشاركين في تشكيل لجان تركّز على إدارة الإجهاد مع التركيز على كيفية دعم الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له.

• تطوير المواد الإعلامية والتنقيفية: يمكن إشراك المشاركين في تطوير واختبار الرسائل الرئيسية المحدّدة المناسبة للمجتمع.

• التدخلات المجتمعية الأخرى، بما في ذلك المناقشات العميقة للقضايا أو الموضوعات أو الأسئلة الجديدة التي تنشأ عن الدورات الأولى.

•

ماذا يقال عن الرجال الموجودين داخل الصندوق؟ ماذا يقال عن الرجال الذين لا يتسعون داخل الصندوق؟ ماذا يقال عن النساء الوائي لا يتسعن داخل الصندوق؟

ماذا يحدث للأشخاص الذين يصنفون "مختلفين" أو "غريباء"؟

هل سبق أن شهدت على وضع خرج فيه الرجل عن إطار صندوق "الرجل الحقيقي"؟ ماذا حصل له؟ كيف استجاب الآخرون؟ ماذا تعلمت عن كونك "داخل" مجتمعك أو "غريباً" عنه؟ ماذا فعل الشخص لمحاولة العودة إلى "داخل الصندوق"؟ كيف استجاب الآخرون لهجوده؟ هل سبق لك أن شاهدت رجلاً بقي دوماً "داخل الصندوق"؟ ماذا حدث له - هل هناك فوائد وامتيازات لتمكنه من القيام بذلك؟ ما هو الثمن الذي يدفعه؟

ماذا عن النساء: هل شاهدت إجهادهنّ "تخرج عن إطار الصندوق"؟ ماذا عن النساء اللواتي يقيّن دوماً "داخل الصندوق"؟ ما هي المكافآت والثمن التكاليف التي تنتج عن قيام المرأة بذلك؟

ماذا لاحظت عن سلامة النساء ونفاذهم للسلطة الإجتماعية؟ هل تساعدن علاقتهن وفقاً للصندوق في الحصول على بعض السلطة؟ هل تحميهن وتحافظ على سلامتهن؟

هل يتسع الإنسان فعلاً بعناية داخل صندوق "مذكر" أو "مؤنث"؟ ماذا عن السلوكيات التي تتشاركها؟ ماذا عن الأمور التي نقوم بها والتي لا تنطبق أو تركز عليها صفة "الطبيعية"؟ تذكّر أن هذا التمرين يسعى إلى دراسة الصور النمطية والتوقعات، وليس بالضرورة السلوك الفردي.

سنتح لك الفرصة الآن للتفكير "بالصناديق" الإجتماعية المختلفة والطرق التي تعد فيها الأفراد بالسلطة والنجاح والأمان إذا تمكنوا من احترام بعض المثل والسلوكيات. هل ما زالت الصناديق تبدو صحيحة بالنسبة لك؟ هل تقدّم ما وعدت به؟ ما هي الطرق برأيك التي تعتبر فيها الصناديق مقيدة وليست محررة؟ هل ترى فرصاً للتغيير الإيجابي - على سبيل المثال، متى يختار الأشخاص الإنتقال إلى خارج الصندوق؟

الرصد والتقييم

بغية قياس فعالية المقاربة المعتمدة في الدليل الحالي، صمّم المجلس الدنماركي للاجئين نظام مراقبة وتقييم مدمج. قبل بداية الجلسات وبعد انتهائها، يطلب المجلس الدنماركي للاجئين من المشاركين ملء استطلاع حول معرفتهم ومواقفهم تجاه أدوار النوع الاجتماعي وإدارة الإجهاد/الغضب. يؤدي الميسرون دوراً أساسياً في وضع سجل تقييمي أسبوعي يمكن دراسته بعد نهاية التدريب التجريبي.

في كل أسبوع، ينبغي عليهم استخدام مذكراتهم الميدانية لتسجيل الأسئلة أو الحلول المطروحة، والاجابات غير المتوقعة، والقضايا التي تنشأ بين الجلسات بهدف رفع التقارير عنها، بالإضافة إلى المعلومات الأخرى ذات الصلة والتي يمكن الاستفادة منها لجعل التدريب أقوى وأكثر دقة. يتوجب على الميسرين التقاط الصور لأي اجابات مكتوبة - رسوم بيانية، إلخ. - لمناقشتها لاحقاً مع مدير برنامج التدريب.

ينبغي تنظيم جلسة منفصلة لجميع الميسرين لاستخلاص المعلومات، إذا أمكن ذلك، بحيث يكتسبون الخبرات من خلال التعلم المشترك ويفهمون الاستجابات المختلفة.

الملخصات

إدارة المواقع والتنسيق الجماعيّة	CSMS
وضع حدّ للعنف ضد المرأة	EVAW
العنف القائم على النوع الاجتماعي	GBV
المساواة بين الجنسين	GE
مستوطنات المخيمات غير الرسمية	ITS
الدعم النفسي والاجتماعي	PSS
العنف ضد المرأة	VAW

