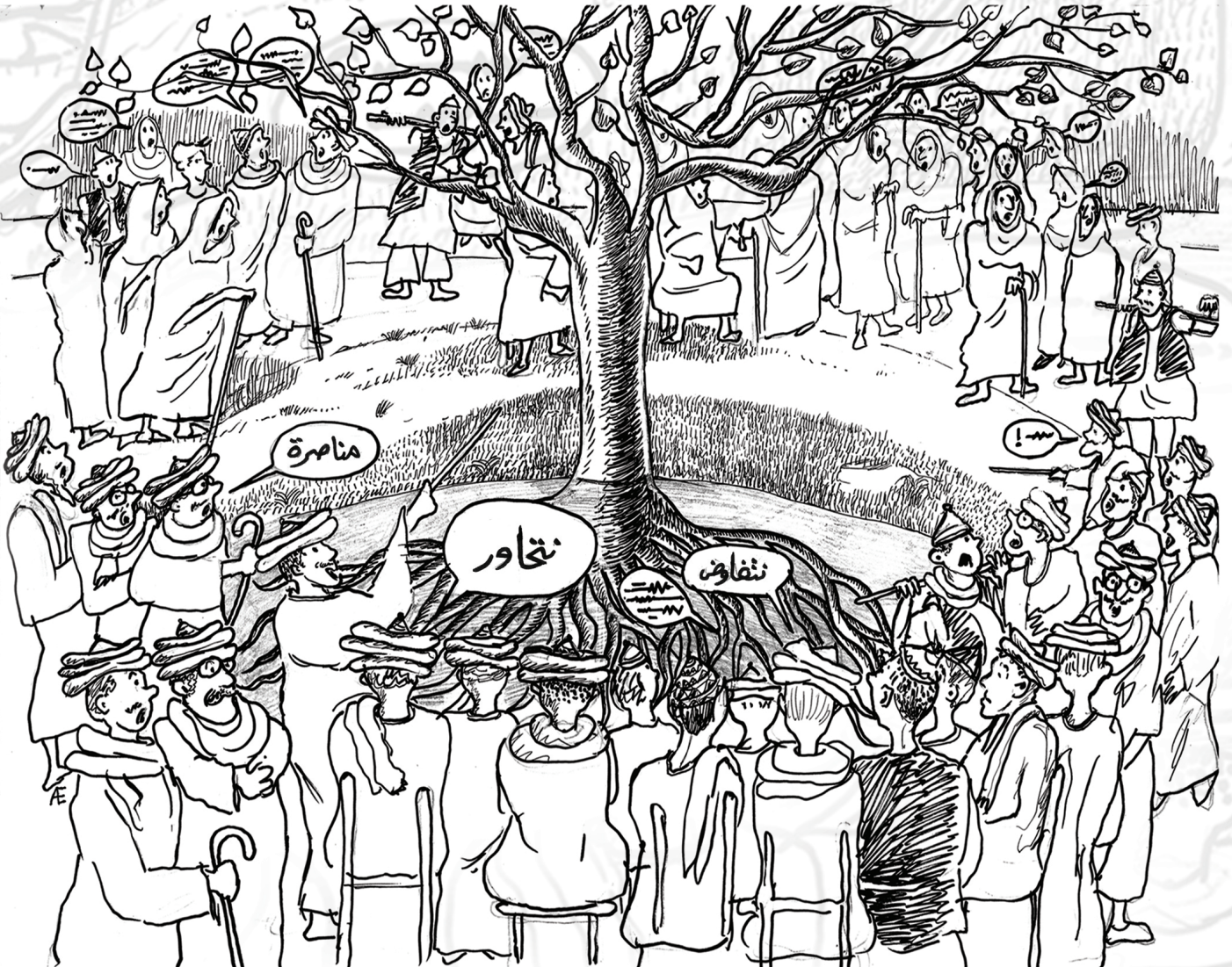




شعوب متمكنة.
أمم صامدة.

مرشد دليل التدريب في مهارات بناء السلام

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتعاون مع جامعة الأحفاد ومنظمة البحث عن القواسم المشتركة





شعوب متمكنة.
أمم صامدة.

مرشد دليل التدريب في مهارات بناء السلام



برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)

الخرطوم - السودان

2017

دليل التدريب في مهارات بناء السلام

إعداد المادة:

منظمة البحث عن القواسم المشتركة

الفريق الفني من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي:

موسى إبراهيم

فيروز فرح

أسامة تاج الدين

علي منتصر

آمال الطيب

مراجعة وإعداد الدليل:

فريق المعهد الإقليمي لدراسات الجندر والتنوع والسلام والحقوق

- جامعة الأحفاد للبنات - السودان

بروفيسور بلقيس بدري

د. محاسن العباس

أ. تيسير الفاتح

Copyright © UNDP [2018]

All rights reserved to UNDP (Sudan)

Published in Sudan

For more information please contact UNDP – Sudan

Mailing Address, P.O. Box 913, Khartoum

Street Address: Gama'a Avenue, Khartoum

Email: registry.sd@undp.org

Website: www.sd.undp.org

Facebook Page: UNDP Sudan

Twitter: @UNDP_Sudan

قائمة المحتويات

4	مقدمة
5	أهداف الدليل ومكوناته
5	كيفية إستخدام الدليل بواسطة المدرب
13	الفصل الأول آلية بناء السلام وإدارة النزاع في السودان
29	الفصل الثاني تحليل النزاعات ومراعاة حساسيتها في الواقع السوداني
53	الفصل الثالث التكيف وإدارة النزاع القائم حول الموارد الطبيعية بالسودان
67	الفصل الرابع تصميم عملية بناء السلام
87	الفصل السادس مناصرة عملية السلام ووضع السياسات
101	الفصل السابع التفاوض والوساطة وتيسير عملية الحوار

مقدمة

قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتنسيق مع منظمة البحث عن القواسم المشتركة والمعهد الإقليمي لدراسات الجندر والتنوع والسلام وحقوق الإنسان بجامعة الأحفاد للبنات بإصدار دليل تدريبي موحد لبناء السلام في السودان باللغة العربية ليكون بمثابة إطاراً عاماً يربط ما بين كافة المبادرات، التدخلات والمناهج التي تتعاطى مع عملية بناء السلام وفض النزاع في السودان. ولتحقيق هذه الغاية، تم إجراء العديد من الجلسات التشاورية مع أصحاب المصلحة في كل من الخرطوم ودارفور والنيل الأزرق وجنوب كردفان للإستئناس بأرائهم وخبراتهم وتجاربهم حتى يكون الدليل فاعلاً وعملياً وملبياً للحاجات والمتغيرات والمعطيات المختلفة في الواقع السوداني.

يهدف هذا الدليل إلى توفير إطار عام لفهم أسس ومقومات بناء السلام في السودان وفعاليتها وآلياتها. كما يقوم بتغطية عامة لنماذج واقعية ناجحة تمت بالفعل في السودان. وقد تم إعداده على نحو يشجع المشاركين على المشاركة والتفاعل، حتى يستمتع الجميع بتجربة دراسية مفيدة تقوم على المشاركة الجادة والحية والفعالة في مناخ من التعاون والتكامل.

هذا الدليل ليس جامداً ولا إلزامياً، فمنهجية الدليل تقوم على التفاعل والتطوير المستمر بحسب ما تقتضيه ظروف كل تدريب. وقد قسم هذا الدليل على فصول لتكون وحدات تدريبية، أما بالنسبة للمكونات والعناصر التي يقوم الدليل بتغطيتها فهي تشتمل على سبع فصول على النحو الآتي:

- **الفصل الأول:** آلية بناء السلام وإدارة النزاع في السودان.
- **الفصل الثاني:** تحليل النزاعات ومراعاة حساسيتها في الواقع السوداني.
- **الفصل الثالث:** التكيف وإدارة النزاع القائم حول الموارد الطبيعية بالسودان.
- **الفصل الرابع:** تصميم عملية بناء السلام.
- **الفصل الخامس:** مراعاة النوع الإجتماعي في عملية السلام.
- **الفصل السادس:** مناصرة عملية السلام ووضع السياسات.
- **الفصل السابع:** التفاوض والوساطة وتيسير عملية الحوار.

كيفية إستخدام الدليل

إرشادات للمدرب

كيفية إستخدام المدرب لهذا الدليل:

هذا الدليل ليس جامداً ولا إلزامياً، بل هو دليل طيع ومرن مبني على التفاعل بين المادة المطروحة والمدرب والمشاركين، بحيث يقوم المشاركون بإثراء الدليل بتجارب واقعية ونماذج لم نقم بطرحها هنا مراعاةً للفروق التي تتمتع بها أقاليم السودان المختلفة، مما يُضفي طابعاً من الغنى والتنوع على التجارب التي يمكن للمشاركين تضمينها في هذا الدليل حتى يصبح متكاملًا وشاملاً للسودان ككل وخاصةً بكل إقليم على حده في نفس الوقت.

منهجية التدريب:

لقد تم الإعتماد على أساليب التدريب التالي ذكرها:

- دراسات الحالة
- لعب الأدوار أو المسرحية القصيرة
- الإختبارات والتقييمات
- الأفلام (في بعض الأحيان إذا توفرت)
- الحلقات النقاشية العامة
- العصف الذهني
- المحاضرات القصيرة
- مناقشات المجموعة الصغيرة
- إضافة الملاحظات والتعليقات

المهارات التي يجب توفرها في المدرب:

- حازم ومؤثر
- غير تقليدي بحيث لا يلتزم بالقوالب التعليمية الجامدة
- واثق من أدواته
- يشجع الآخرين على المشاركة الفعالة
- يجيد الإنصات وإعادة الصياغة والتواصل مع الآخرين بإختلاف خلفياتهم الثقافية
- أن يكون قادراً على توفير مناخ تعليمي مريح وآمن للمشاركين
- لديه القدرة على تبسيط المعلومة
- متعاون ويجيد فنون ومهارات الحوار الفعّال
- مرح وقادر على إيصال المعلومة في جو لطيف
- منظم
- حيادي
- ذو عقلية متفتحة وذو قدرة عالية على التركيز

وبتوافر هذه المهارات يصبح من السهل تحديد دور المدرب في عملية التدريب. فدور المدرب هنا سوف

يعتمد على المحاور التالية:

- **تحديد الإحتياج للتدريب:** وذلك بالإتفاق مع الجهة أو المنظمة المشرفة على تقديم التدريب، فعلى المدرب تحديد الهدف من تقديم هذا التدريب وتعديل الدليل طبقاً لهذا الهدف بالإتفاق مع الجهة المسؤولة بما يتناسب وطبيعة هذا الهدف أولاً، والجمهور المستهدف ثانياً، وبيئة التدريب ثالثاً.
- **تحديد طبيعة المشاركين:** على المدرب الإلمام بخلفيات المشاركين قبل تقديم التدريب حتى يستطيع تطويع المادة بحسب خبراتهم. فمن المهم أن يكون على علم بطبيعة دراستهم وعملهم والإطار الذي سوف يوظفون فيه ما سوف يتلقونه من تدريب. وعليه أيضاً أن يحدد المعايير التي يتم على أساسها إختيار المشاركين إذا ما رأى ضرورة لذلك.
- **تطوير برنامج التدريب:** وهو الجزء المتعلق بتعديل المحتوى والمادة الأكاديمية المطروحة بحسب فئات المتدربين. فبناءً على تحديد الهدف من التدريب والمجموعات التي سوف تتلقاه، يتم تحديد المحتوى ومنهجية تقديمه ومدة التدريب.
- **عمل تقييم محايد لبرنامج التدريب:** يقوم المدرب بتقييم نتائج التدريب بحيادية وتقييم المشاركين كل على حده. وعليه تقديم هذه النتائج إلى الجهة المسؤولة بنهاية التدريب.

نقاط يجب مراعاتها أثناء القيام بالتدريب:

- **المرأة والشباب:** من المهم جداً أن يعي المدرب أهمية التأكيد على دور المرأة والشباب سواءً في الصراع أو في عملية بناء السلام، والتأكيد على إدراج هذين البُعدين سواءً في التدريبات أو في لعب الأدوار أو المناقشات العامة. فعلى سبيل المثال، على المدرب أن يشجع مشاركة المرأة في التدريبات في حال كانت البيئة التي يقوم بتقديم التدريب فيها غير محفزة لذلك بطبيعتها، وذلك من خلال تشجيع المشاركات على إبداء آرائهن والتعبير عنها، وعلى المشاركة الفعالة من خلال تقديم نماذج من الواقع ترسخ لأهمية دور المرأة في المجتمع السوداني، وتعزز منه، مع العمل على إيجاد أساليب لتمكين المرأة من الإنخراط في مجالات العمل على بناء السلام على نطاق أكبر.
- **أما بالنسبة للشباب،** فمن المهم مراعاة عنصر الشباب في الصراع نفسه وفي بناء المجتمعات أثناء وبعد الصراع على حدٍ سواء، حيث أن الشباب هم مصدر الأفكار المبتكرة والخلاقة التي من شأنها إيجاد فرص أكبر للعمل والتحديث والبناء. على المدرب أن يؤكد على أهمية



دور الشباب في بناء المجتمعات الحديثة ومحاولة تأطير وتأصيل ذلك من خلال التدريبات والنماذج الحية والواقعية.

التكيف: على المدرب مراعاة الوضع الذي يقوم فيه بتيسير التدريب، والذي سوف يختلف باختلاف المنطقة أو المجتمع الذي يقدمه فيه، وأيضاً باختلاف الفئة التي تتلقاه. على المدرب إعادة صياغة بعض المفاهيم إذا لزم الأمر بما يتناسب وطبيعة التدريب والأهداف المرجوة، مع العمل على إيجاد نماذج وتجارب واقعية جديدة غير تلك المذكورة في الدليل بحيث تكون مستمدة من بيئة التدريب ومناسبة لأهدافه.

البيئة التدريبية:

1. **مكان التدريب:** عند إعدادنا لهذا الدليل، تصورنا متوسط بيئة التدريب المتاحة من حيث الإمكانيات اللوجيستية (سعة مكان التدريب، مدى ملائمة أماكن الجلوس وترتيب الكراسي، مدى توافر الكهرباء مثلاً... إلخ)، والوسائل التعليمية الإلكترونية (إنترنت، شاشات عرض للمواد الفيديوية، فيديو... إلخ). بيد أن هذا لا يجب أن يقف حائلاً دون تيسير التدريب وإتمامه في المناطق ذات الإمكانيات المحدودة. على المدرب محاولة التوفيق بين المادة المطروحة في الدليل والأسلوب الأمثل لتقديمها والبيئة التي سوف يقوم فيها بتيسير التدريب. فإذا لم تتوافر شاشات العرض مثلاً لعرض المادة، فعليه إيجاد بديل للمادة أو تلخيصها وكتابتها في صورة قصة حتى يتم تحقيق الأهداف المرجوة.

2. **أعداد المشاركين:** لقد تصورنا متوسط عدد المشاركين بكل تدريب ليكون في حدود 20-15 مشارك ومشاركة وعليه تم توفير التدريبات المقترحة بناءً على هذا المتوسط. على المدرب مراعاة هذه النقطة إذا ما زاد عدد المشاركين عن ذلك (بيد أنه لا يجب أن يفوق الـ 25 بكل تدريب بأي حال من الأحوال). في حال زيادة عدد المشاركين عن الـ 20، على المدرب توفير مزيد من الوقت لشرح المادة وإستقطاع ذلك من وقت التدريبات المقترحة (على المدرب هنا قياس أهمية كل تدريب ووضع أولوية عمل واضحة بحيث يتم تقديم التدريبات الأهم أولاً).

3. **كيفية تنظيم أماكن الجلوس:** يراعى في ذلك الإمكانيات التي تتوافر عند القيام بكل تدريب. بوجه عام، يُفضل أن يتم إستخدام كراسي خفيفة الوزن بحيث يسهل تحريكها وإعادة ترتيبها وتنظيمها عند الحاجة، ويُفضل أن تكون من التي يتوافر بها لوح صغير يستخدم للإستناد إليه عند الكتابة. سيقوم المدرب بتوزيع هذه الكراسي وتنظيمها وفقاً للتدريب الذي يود القيام به،

سواء كان مناقشة جماعية عامة (يتم تنظيم الجلوس على شكل حرف U مثلاً)، أو مناقشات مجموعات صغيرة (فيكون التنظيم على هيئة حرف O لكل مجموعة مثلاً)، أو على شكل صفوف متتابعة عند مشاهدة مادة فيلمية، أو الإستغناء عنها تماماً عند القيام بالألعاب المناسبة.

4. **التوقيت الزمني:** لقد صممنا هذا الدليل على سبعة فصول بحيث تُغطي تدريبات اليوم العمل (مجموع عددها 6 ساعات كاملة بالإضافة لفترتين إستراحة). إلا أن هذه النقطة طبعاً مرنة وطبيعة بحسب كل حالة وعلى المدرب وضع خطة التدريب المثلى بالنسبة لكل تدريب على حده وبحسب ما تقتضيه الظروف وما يراه المشاركون مناسباً لهم ومدى إستعداد كل منهم للعمل وفق هذه المنظومة ليوم كامل ويمكن دمج بعض الفصول كما يمكن طرح الفصل الخاص بالأنواع الإجتماعية ليتداخل بأمثلة ونماذج في كل الفصول، بيد أننا نعتقد أن المادة في هذا الدليل غنية لا يمكن تقليصها في أقل من 6 أيام كماً وللمدرب الحرية حسب طبيعة المشاركين.

5. **مراعاة العنصر النسوي:** تختلف العادات والتقاليد في السودان بحسب إختلاف أراضيه الشاسعة والمترامية. فعادات الحضر تختلف عن عادات الريف وعن عادات البدو على سبيل المثال. من المطلوب طبعاً مراعاة تنوع هذه العادات والتقاليد، مع الحرص في نفس الوقت على تطبيق الأفكار الأساسية التي تهدف إلى بناء السلام ومنها تمكين العنصر النسوي. ويبدأ هذا التمكين بتحفيز مشاركتهن في النقاش وتبادل الآراء والتعبير عن أنفسهن بصورة فعّالة، والحرص على إشراكهن في لعب الأدوار والتدريبات التي تتطلب قدراً من الإختلاط في إطار ما يراه المدرب مقبولاً ولا يمثل تحدياً عظيماً للأعراف والتقاليد. بإختصار، يقع على عاتق المدرب مهمة تحريك المياه الراكدة والدفع بالأفكار والنماذج الجديدة البناءة حتى يستطيع كسر القوالب الجامدة في حدود المقبول.

6. **توفير مواد تدريبية ومذكرات خارجية:** كما أوضحنا من قبل، فإن هذا الدليل ليس متكاملًا ولا شاملاً، حيث يمكن تفكيك وحداته وإعادة ربطها وتقديمها على حده بما يتناسب والهدف من التدريب والبيئة التي يقدمها فيه والمشاركين المستهدفين. لذا، فعلى المدرب إيجاد مواد تدريبية ومذكرات إضافية (مثل الدراسات والأبحاث والتجارب الميدانية والقصص الواقعية ولعب الأدوار والمحاكاة) التي تهدف إلى قبول المعلومات الأساسية الواردة بالدليل وترسيخها وتعميق المفاهيم المطروحة حتى يوفر أقصى إستفادة ممكنة من الدليل ومن التدريب ذاته للمشاركين.

7. **التدريبات المساعدة:** على المدرب تحضير تدريبات إضافية مثل لعب الأدوار والألعاب الجماعية والأغاني الشعبية مع بعض التعديل بالطبع حتى تلائم الغرض من التدريب وتخدم أهدافه. مثل هذه الأدوات المساعدة مهمة جداً خاصة في بداية التدريب حيث أنها تفيد في كسر الحاجز الجليدي بين المدرب والمشاركين وما بين المشاركين أنفسهم. على المدرب مراعاة البعد الثقافي والإجتماعي عند تحضير هذه التدريبات والقيام بها بحيث لا يشعر المشاركون بالحرج من المشاركة فيها، خاصة النساء منهم في المجموعات المختلطة. فقد تأتي هذه التدريبات إذا لم يتم توظيفها ومواءمتها بصورة صحيحة لمناخ البيئة العامة بنتيجة عكسية تماماً فيُحجم المشاركون عن الإنخراط والتفاعل.

8. **النماذج والتجارب الواقعية:** لقد قمنا بتوفير بعض النماذج والتجارب الواقعية السودانية في نهاية كل فصل. هذه النماذج على شمولها وفائدتها، إلا أنها قد لا تغطي الموضوعات المطروحة بشكلٍ كافٍ. فالسودان بلدٌ كبير ذو طبيعة وخصوصية متفردة ولا يمكن أن يُلخص في عددٍ محدودٍ من التجارب. لقد حاولنا أن تكون هذه التجارب من ولايات مختلفة قدر الإمكان. لذا، على المدرب مراعاة ذلك عند تقديم التدريب في ولاية النيل الأزرق مثلاً. عندئذٍ، عليه مراعاة حسن تحضير المادة وإختيار ما يتناسب منها وطبيعة الهدف المرجو تحقيقه من وراء تقديم التدريب في تلك الولاية تحديداً. كما عليه أن يطلب مساعدة المشاركين في البحث عن نماذج وتجارب واقعية محلية يُثري بها الدليل ويجعله شاملاً ومتكاملاً.

عند القيام بدراسة هذه الحالات، يجب على المدرب مساعدة المشاركين في تحديد ماهية النزاع المطروح، وطبيعته، وأطرافه، وديناميكياته، بل وتشجيعهم على جمع معلومات أكثر حول الحالة المطروحة سواءً من وسائل الإعلام أو الإنترنت أو التقارير أو من معلوماتهم العامة. على المشاركين دراسة الحالة المقدمة وتحليل العوامل التي أدت إلى حدوث كل حالة على حده، وتحليل ردود أفعال الأطراف وإقتراح حلول بديلة للحل الذي تم التوصل إليه في الواقع إذا ما إستدعت الحاجة ذلك، حلول قد تكون ملائمة أكثر للواقع المطروح من وجهة نظر المشاركين.

9. **التقييم:** على المُدرب تقييم التدريب والمشاركين ومدى نجاح التجربة. وفي سبيل ذلك، عليه أن يعد مجموعة من الأسئلة يطرحها على المشاركين قبل التدريب وبعده للوقوف على مدى الإستفادة التي حققوها وما إذا كان التدريب قد ساهم بصورةٍ أو بأخرى في تغيير بعض الأفكار النمطية التقليدية التي غالباً ما تُعيق التفكير الخلاق والبناء. هذه التقييمات والإختبارات يجب أن تكون ذات أسئلة قصيرة ومباشرة بقدر الإمكان ومحددة بكل فصل من الفصول التي سوف يتم دراستها أثناء التدريب.

التقييم اليومي

I / هل الورشة إستجابت لتوقعاتك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بلا أذكر الأسباب:

-/1
...../2
...../3

II / ما هي المعارف التي جنيتها من هذا اليوم؟

-/1
...../2
...../3
...../4

III / ما هي المهارات التي تعلمتها / تعلمتها من هذا اليوم؟

-/1
...../2
...../3

IV / كيف ستقوم / ستقومي بتطبيقها في مجال عملك؟

-/1
...../2
...../3
...../4

إستمارة التقييم النهائي للورشة

1 - هل حققت الورشة التدريبية توقعاتك أو قابلتها بشكل عام؟

كلياً () جزئياً () بتاتاً ()

يمكن إضافة أي تعليق:

.....

2 - يرجى تقييم كل من وحدات الدورة التدريبية بناءً على المعايير التالية بوضع علامة (√)

المعيار	ضعيف	متوسط	جيد	ممتاز
1 - الفصل الأول: آلية بناء السلام وإدارة النزاع في السودان / عمل مجموعات				
فائدة المحتوى				
فعالية الإسلوب				
التفاصيل وشموليتها				
التحفيز على التفكير				
مدى التأثير على مهاراتي المهنية				
مدى التأثير على مهاراتي الشخصية				
2 - تحليل النزاعات ومراعاة حساسيتها في الواقع السوداني / عمل مجموعات				
فائدة المحتوى				
فعالية الإسلوب				
التفاصيل وشموليتها				
التحفيز على التفكير				
مدى التأثير على مهاراتي المهنية				
مدى التأثير على مهاراتي الشخصية				
3 - تصميم عملية بناء السلام ومراعاة النوع الإجتماعي في عملية السلام / عمل المجموعات				
فائدة المحتوى				
فعالية الإسلوب				
التفاصيل وشموليتها				
التحفيز على التفكير				
مدى التأثير على مهاراتي المهنية				
مدى التأثير على مهاراتي الشخصية				
4 - مناصرة عملية السلام ووضع السياسات / عمل مجموعات				
فائدة المحتوى				
فعالية الإسلوب				
التفاصيل وشموليتها				
التحفيز على التفكير				
مدى التأثير على مهاراتي المهنية				

				مدى التأثير على مهاراتي الشخصية
5 - التفاوض والوساطة وتيسير عملية الحوار / عمل مجموعات				
				فائدة المحتوى
				فعالية الإسلوب
				التفاصيل وشموليتها
				التحفيز على التفكير
				مدى التأثير على مهاراتي المهنية
				مدى التأثير على مهاراتي الشخصية

3 - هل هناك أي مواضيع أخرى لم تكن مشتملة في التدريب كان يجب أن تُضمن؟ نعم () لا ()
إذا كانت الإجابة بنعم فما هي هذه المواضيع؟

.....
.....

4 - ماهي الوحدة أو الوحدات (الفصول أو الجلسات) التي كانت الأكثر فائدة بالنسبة لك؟ ولماذا؟

.....
.....
.....

5 - ماهي الوحدة أو الوحدات (الفصول أو الجلسات) التي كانت الأقل فائدة بالنسبة لك؟ ولماذا؟

.....
.....

6 - لو كان لديك الفرصة في إلغاء أي مادة من هذا التدريب ماذا تقترح أن يُلغى؟ ولماذا؟

.....
.....

7 - هل تشعر أن مستوى الدورة كان مناسباً لك؟ سهل جداً () مناسب () صعب جداً ()

8 - أي مقترحات أو تعليقات أخرى تتعلق بالورشة مثل:

التنظيم وتقديم الخدمات:

مكان التدريب:

الفترة الزمنية لكل فصل:

المدرّبون:

المجموعة المشاركه وإختيارها:

الإشراف العام:

الفصل الأول

مفاهيم عامة حول النزاع والعنف وبناء السلام



جدول برنامج اليوم الأول

الجلسة / النشاط	الزمن
تعارف وأهداف وتوقعات الورشة	09:20 – 09:00
الجلسة الأولى: منهجية التدريب ومفاهيم النزاع	11:25 – 09:00
عصف ذهني لمناقشة تعريف النزاع	09:45 – 09:25
محاضرة حول تعريفات النزاع	11:15 – 09:45
عمل مجموعات	11:55 – 11:15
إستراحة	11:55 – 11:25
الجلسة الثانية: تعريف بناء السلام وأنواعه	01:30 – 12:00
محاضرة حول أنواع السلام	12:20 – 12:00
عمل مجموعات حول العنف، السلام السلبي والسلام الإيجابي	01:00 – 12:20
محاضرة حول أساليب التعامل مع النزاع وتحويله إلى سلام	01:30 – 01:00
إستراحة	02:00 – 01:30
الجلسة الثالثة: مفاهيم عامة عن السلام وأساليب التعامل مع النزاع	04:15 – 02:00
محاضرة ونقاش عام عن ماهية السلام	02:50 – 02:00
عمل مجموعات	03:20 – 02:50
تقديم عمل المجموعات	03:40 – 03:20
عصف ذهني حول بناء السلام في السودان	04:15 – 03:40
التقييم اليومي	04:20 – 04:15



الإرشادات التدريبية لليوم الأول

تعارف وأهداف وتوقعات الورشة

الجلسة الأولى: مناقشة مفاهيم النزاع

النشاط الأول: مناقشة مفاهيم النزاع: جلسة عصف ذهني (20 دقيقة)

ينتظم المشاركون في مجموعتين ليناقشا تعريفات النزاع، ويتفقون على أمثلة قادرة على توصيفه وإيصال فكرة عامّة صحيحة عنه.

النشاط الثاني: محاضرة (الزمن 30 دقيقة)

يقوم المدرب بإلقاء محاضرة حول تعريفات النزاع والعنف بإستخدام الشرائح 1 - 7.

النشاط الثالث: عمل مجموعات (45 دقيقة)

تشكيل فرق عمل (45 دقيقة) 20 دقيقة عمل المجموعة و20 دقيقة تقديم عمل المجموعات و5 دقائق تعقيب المدرب. بحيث ينقسم المشاركون إلى ثلاثة مجموعات ويعملون معاً على أمثلة حية من الواقع السوداني اعتماداً على تعريف جالتونج لأنواع النزاع وتحليلها:

- المجموعة الأولى مناقشة نموذج للعنف المباشر في أى منطقة من السودان يختارونها لشرح ملامحه وآثاره.
- المجموعة الثانية إعطاء مثال للعنف البنيوي وشرح ملامحه وآثاره.
- المجموعة الثالثة تختار حالة للعنف الثقافي وشرح ملامحه وآثاره.

إستراحة (25 دقيقة)

الجلسة الثانية: تعريف بناء السلام وأنواعه

النشاط الرابع: محاضرة (الزمن 30 دقيقة).

يقوم المدرب بإلقاء محاضرة قصيرة حول بناء السلام وأنواع السلام السلبي والإيجابي بعرض شريحة 8 و9 مع مداخلات المشاركين.

النشاط الخامس: عمل المجموعات (الزمن 60 دقيقة).

يوزع المدرب المشاركين إلى ثلاث مجموعات لمناقشة الموضوعات التالية في مدة قدرها 30 دقيقة ثم عرض عمل المجموعات في مدة قدرها 20 دقيقة و10 دقائق للتعقيب من المدرب.

الموضوعات هي:

المجموعة الأولى: (مجموعة العنف)

تناقش مثال حيّ واحد من السودان يتمثل فيه أشكال العنف الثلاثة، أو مثال واحد لكل شكل منه، بشرط أن تكون هذه الأمثلة هي نماذج لمواقف مازال العنف سائداً فيها ولم

يتحقق فيها أي سلام سواء سلبي أو إيجابي بعد. ثم تعرضه على بقية المشاركين.

المجموعة الثانية: (مجموعة السلام السلبي)

تناقش أمثلة للسلام السلبي في السودان الذي تم تحقيقه وما يحويه من نزاعات، ثم تعرضه أمام بقية المجموعات.

المجموعة الثالثة: (مجموعة السلام الإيجابي)

تُناقش مثال للسلام الإيجابي الذي تم تحقيقه في نزاعات تحتوي على أنواع العنف المذكورة، ثم تعرضه أمام المشاركين.

النشاط السادس: محاضرة (الزمن 30 دقيقة).

يقدم المدرب محاضرة قصيرة حول أساليب التعامل مع النزاع وتحويله إلى سلام مع مشاركة من الحضور.

إستراحة (20 دقيقة)

الجلسة الثالثة: مفاهيم عامة عن السلام والأساليب للتعامل مع النزاع

النشاط السابع: محاضرة قصيرة ونقاش عام: (الزمن 50 دقيقة).

يقدم المدرب محاضرة عن مفاهيم صنع السلام وحفظ السلام وحل النزاعات، وعن الفرق بين بناء السلام وهذه المفاهيم. تعرض الشرائح 11، 12، 13، 14، 15، 16 (زمن المحاضرة 30 دقيقة).

فتح باب النقاش والإضافة بواسطة المشاركين (زمن المداخلات 20 دقيقة).

النشاط الثامن: عمل مجموعات (الزمن 50 دقيقة).

ينقسم المشاركون بعد المحاضرة إلى 4 مجموعات لمناقشة أمثلة حيّة من الواقع السوداني، لبيان ما فيها وما يمكن أن يُقدّم كُلاً على حده:

- **المجموعه الأولى:** تختار نموذج صراع أو نزاع غير عنيف وتقوم بتحليل وتوضيح كيفية فهم النزاع وأسبابه وكيف يمكن عدم تحويله إلى نزاع عنيف بإستخدام نموذج تحويل مسار النزاع.
- **المجموعه الثانية:** تختار المجموعة مثال لنزاعٍ عنيف ووصفه ثم مناقشة إمكانية حل النزاع وإمكانية التدخل بغرض حل النزاع.
- **المجموعه الثالثة:** مناقشة دور النساء والشباب وتمكينهم من المشاركة في عمليات صناعة السلام والمحافظة على السلام. كتابة الوسائل والإحتياجات من أجل تمكينهم.
- **المجموعه الرابعة:** إختيار مثال لنزاع عنيف إنتهى بإتفاقية سلام وحل النزاع (إكتبوا كيفية المحافظة على السلام مشيرين إلى دور النساء / الشباب / الحكومة / الإدارة الأهلية / منظمات المجتمع المدني).

النشاط التاسع: تقديم عمل المجموعات (الزمن 20 دقيقة).



يقوم مقرر كل مجموعة بتقديم عمل المجموعة حول الأمثلة والنماذج المعطاة لهم في النشاط الثامن.

النشاط العاشر: عصف ذهني حول بناء السلام في السودان (الزمن 40 دقيقة).
يقوم المُدرِّب بإدارة حوار حول بناء السلام، ويُشجِّع المُشاركين على مناقشة آرائهم حول المهارات المطلوبة لبناء السلام في السودان، وما هي قدرات التي تساهم في بناء السلام، تعرض الشرائحة رقم 16.

النشاط الحادي عشر: التقييم اليومي.
يقوم المدرب بتوزيع إستمارة تقييم اليوم التدريبي للمشاركين لملاها ويتطوع أحد المشاركين بعمل ملخص لليوم التدريبي يدور حول أهم ما طرح من موضوعات في هذا اليوم على أن يقدم في اليوم التالي مع بداية الجلسة.

مفاهيم عامة حول النزاع والعنف وبناء السلام

الأهداف الرئيسية لليوم الأول

1. توضيح مفاهيم النزاع والعنف؛ وشرح كيفية تحديد المنهج المطلوب تبنيه لكل موقف منهما على حده.
2. التعرف على أساليب التعامل مع النزاع باستخدام أمثلة من الواقع السوداني.
3. شرح مفاهيم وأنواع السلام من أجل بناء السلام والمحافظة عليه باستخدام حالات مألوفة في السودان.

برنامج الورشة

- أهداف الورشة
- البرنامج اليومي للورشة
- المنهجية
- التقييم
- قواعد الورشة



شريحة رقم (1)

النزاع

- هو "خلافٌ ظاهر" بين طرفين مُستقلّين فأكثر، يطمحان في الوصول إلى أهداف مُتضاربة، ولا يحصل أحدهما على دعمٍ من الآخر لتحقيق هدفه.
- إختلاف في الإهتمامات أو الإعتقاد بأنّ التطلّعات الحالية للأطراف الفاعلة فيه لا يُمكن تحقيقها بشكلٍ آني أو آجل.

شريحة رقم (2)

تعريف مفهوم النزاع

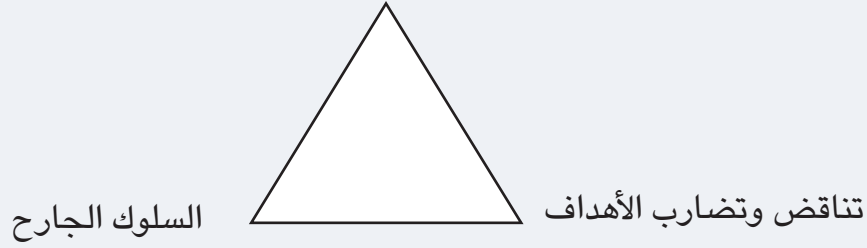
- يُمكننا التأكيد على معانٍ هامّة من خلال هذه التعريفات:
- نزاع على مستوى الشخص مع نفسه.
 - النزاع بين طرفين أو أكثر، فهو ليس إذن حالة تنسّب بين الفرد وبعض مُعتقداته فحسب.
 - النزاع حالة قائمة بين فئتين على الأقلّ بينهما تعارض ظاهر في الأهداف والرؤى.
 - النزاع ينشأ فيه إعتقاد بأنّ تطلّعات الطرفين الحالية؛ لا يُمكن لها أن تتحقّق في وقتٍ واحد.
 - النزاع ليس بالضرورة أن يكون هو العنف.



شريحة رقم (3)

أسباب النزاع: مُثَلَّث ABC ليُوْهان جالتونج

إختلاف التوجهات والمشاعر



شريحة رقم (4)

أساليب التعامل مع النزاع

- تجنب وتلافي الأزمات.
- إدارة النزاع.
- التدخل بغرض حل النزاع.
- تحويل مسار النزاع.
- يطلب من المشاركين إعطاء أمثلة.



شريحة رقم (5)

رسم بياني يوضح أساليب التعامل مع النزاع



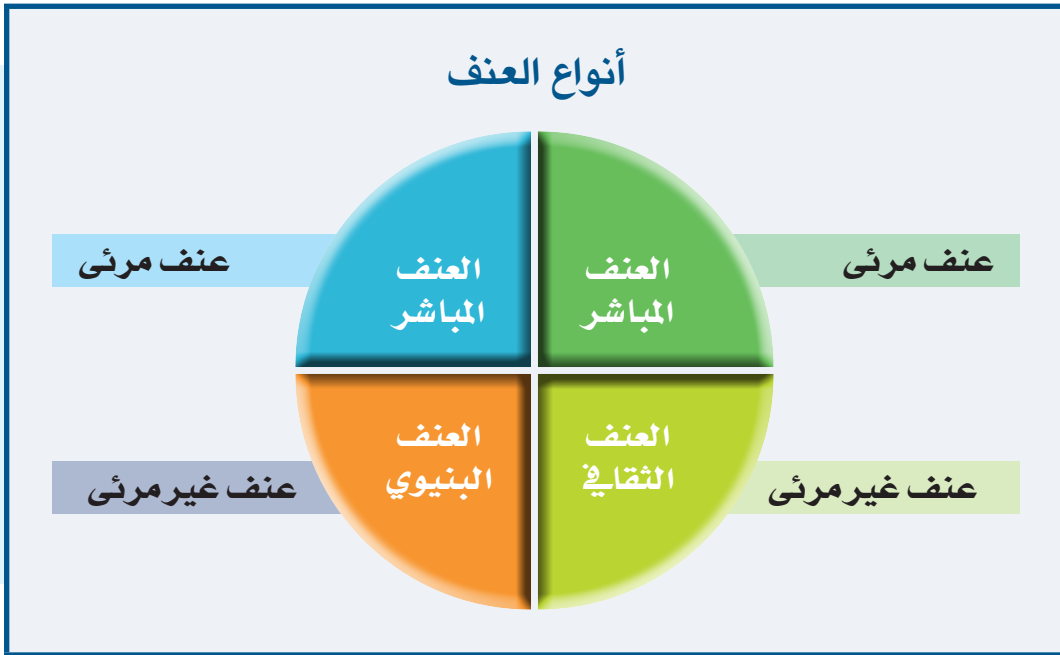
شريحة رقم (6)

العنف

- وفقاً لجالتونج يُعرّف العُنف بأنه ”أيّ إهانة مُوجّهة لإحتياجات الإنسان الأساسيّة بحيث يُمكن تفاديها، وبشكل أعم في أرض الواقع من أيّ نوع كانت عليه هذه الإهانة“ الأمر الذي يؤدي إلى عدم وصول الأفراد إلى إشباع إحتياجاتهم.
- العنف لا يعني فقط الإضرار بجسد الإنسان، لكن أيضاً بكرامته وإحترامه الواجب.
- العُنف يتسبب في جُروح عميقة وصدّات ويرتبط ويتداخل مع هذه الجوانب (الجسد، العقل والرُّوح) بحيث يؤثّر كل جانب على الآخر.



شريحة رقم (7)



شرائح الجلسة الثانية

شريحة رقم (8)

بناء السلام (Peacebuilding)

- في عام 2009، أصدر الأمين العام للأمم المتحدة تقريره حول بناء السلام في أعقاب النزاع مباشرةً، وتم به تعريف بناء السلام على أنه مجموعة من التدخلات التي تهدف إلى توطيد السلام ومنع إستمرار الصراع أو تكراره. ويمكن أن يتم ذلك قبل إندلاع العنف، أو أثناء النزاع، أو بعد إنتهاء الأعمال القتالية، ويجب أن يركز على القانون الدولي وقواعد الأمم المتحدة ومعاييرها.
- يشير بناء السلام إلى الإجراءات التي من شأنها توطيد العلاقات السلمية ودعم المؤسسات السياسية والاجتماعية والإقتصادية والثقافية القادرة على معالجة الصراع، وتعزيز الآليات التي من شأنها إما خلق أو دعم الظروف اللازمة لتحقيق السلام المستدام.



شريحة رقم (9)

أنواع السلام

السلام الإيجابي	السلام السلبي
غياب جميع أشكال العنف الثلاثة؛ المباشر والبنوي والثقافي	يتميز المجتمع بغياب العنف المباشر كالقتل
الأقلية تعيش دون خوف من عنف بنوي يحرّمها من الوصول غير العادل للموارد	توجد أقلية تعاني من عدم المساواة في الحصول على الموارد
لا يُنظر للأقلية على أنّها أقل قيمة من غيرها	وجود ثقافة إستعلائية على أخرى

شريحة رقم (10)

صنع السلام (Peacemaking)

- الهدف من صنع السلام هو تحويل الصراع العنيف إلى صراع غير عنيف، حيث تتم تسوية الخلافات من خلال التفاوض والوساطة والتوفيق والتحكيم.
- تعد الدبلوماسية متعددة المسارات طريقة لعرض عملية صنع السلام، وتشمل:
 - المسار الدبلوماسي الأول (Track I diplomacy).
 - المسار الدبلوماسي واحد ونصف (Track "One and a Half" diplomacy).
 - المسار الدبلوماسي الثاني (Track II diplomacy).
 - المسار الدبلوماسي الثالث (Track III diplomacy).



شريحة رقم (11)

حفظ السلام (Peacekeeping)

يشير إلى العمليات العسكرية التي تتم بموافقة جميع الأطراف الرئيسية في نزاع. والغرض منها هو رصد وتسهيل تنفيذ الإتفاقيات ودعم الجهود الدبلوماسية للتوصل إلى تسوية سياسية طويلة الأجل. وكثيراً ما تنطوي على حالات تتطلب من حفظة السلام إنفاذ إتفاقات وقف إطلاق النار وحماية المدنيين مع المحافظة على الحيادية.

تقسم الأمم المتحدة حفظ السلام إلى ثلاث فئات:

1) المساعدة في الحفاظ على وقف إطلاق النار (2) تنفيذ التسويات الشاملة (3) حماية العمليات الإنسانية

ومن أمثلة عمليات حفظ السلام في السودان:

- بعثة الأمم المتحدة والإتحاد الأفريقي المشتركة في دارفور (UNAMID)
- قوات الأمم المتحدة لحفظ السلام في أبيي (UNISFA)

شريحة رقم (12)

إدارة النزاعات (Conflict Management)

- ينطوي على إتخاذ إجراءات للحيلولة دون تصاعد الصراع، وهو ما يعني القدرة على التحكم في شدة الصراع وآثاره من خلال التفاوض والتدخل والآليات المؤسسية وغيرها من الأساليب الدبلوماسية التقليدية. وعادةً لا يقوم بمعالجة القضايا عميقة الجذور التي كثيراً ما تكون سبب الصراع أو يعمل على محاولة التوصل إلى حل للصراع.

حل النزاعات (Conflict Resolution)

- يسعى إلى حل أوجه عدم التوافق بين المصالح والسلوكيات التي تُشكل الصراع من خلال الإعراف ومعالجة القضايا الأساسية، إيجاد عملية لحل جذور النزاع، وإقامة علاقات منسجمة نسبياً ومقبولة للطرفين.



شريحة رقم (13)

تحويل الصراع (Conflict Transformation)

يهدف إلى تحويل الطريقة التي ينظر بها الأفراد والمجتمعات المحلية إلى كيفية إستيعاب خلافاتهم، بعيداً عن مفهوم الخصومة (الفوز-الخسارة، Win-Lose) ونحو نهج التعاون المربح للجانبين (Win-Win) لحل المشاكل. تحويل الصراع هو عملية طويلة الأجل تعمل على إشراك المجتمع على مستويات متعددة لتطوير المعرفة والفهم والمهارات التي تقوم بتمكين المجتمع من التعايش السلمى. من الخطوات المهمة في عملية إعادة تعريف العلاقات لتحقيق العدالة الإجتماعية والمساواة بين أطراف الصراع هي:

- التغلب على الخوف وعدم الثقة.
- التعامل مع القوالب النمطية والتصورات.
- تعلم كيفية التواصل بشكل فعال.

شريحة رقم (14)

الفرق بين بناء السلام ومفاهيم صنع السلام وحفظ السلام وحل النزاعات

- صنع السلام: ينطوي على وقف الصراع المستمر.
- بينما بناء السلام: يحدث قبل بدء الصراع وأثناء الصراع وبمجرد إنتهاءه.
- حفظ السلام: يحول دون إستئناف الصراع فقط ولا يعالج الأسباب الكامنة ورائه ولا يحدث إلا بعد إنتهاء الصراع.
- بينما بناء السلام: يعالج الأسباب الكامنة وراء العنف ويعمل على إحداث تغيير مجتمعي.
- حل النزاعات: لا يشمل بعض العناصر الموجودة في بناء السلام، كبناء الدولة والتنمية الإجتماعية والإقتصادية.



شريحة رقم (15)

البنية التحتية للسلام (Infrastructure for Peace)

هى شبكة من النظم والموارد والقيم المترابطة والمهارات التي تتمتع بها الحكومة والمجتمع المدني والمؤسسات المجتمعية، والتي تعزز من الحوار والتشاور ومنع نشوب الصراعات وتيسير الوساطة السلمية عند حدوث عنف في المجتمع. في إطار الواقع السوداني هناك العديد من العناصر التي تساهم في السلام، وإستخدام هذه العناصر يمثل نقطة دخول لبناء السلام وتعزيز فرص تحقيق نتائج مستدامة. من بين الخطوات الأولى لبناء السلام بجانب تحليل النزاع، يجب أن تتم عملية إستكشاف وتحديد القدرات الموجودة في بيئة النزاع وتعزيز ودعم هذه القدرات لتحقيق السلام.

شريحة رقم (16)

عناصر (قدرات) تساهم في بناء السلام

- الهياكل والنظم المجتمعية القائمة.
- المجموعات النسائية والشبابية.
- الآليات التقليدية لحل النزاعات.
- مجالس ولجان السلام.
- منظمات المجتمع المدني لبناء السلام.
- الجماعات الدينية.
- الجامعات والمراكز الأكاديمية.
- الشخصيات البارزة والمحترمة؛ كبار السن.
- ثقافة السلام وعادات وتقاليد التعامل مع النزاعات.



عملية التعايش السلمي في السودان

يُمكن تصنيف "النفير" كواحدة من آليات بناء السّلام المُستخدمة في جميع أنحاء السودان، فهي أسلوب يُساعد في كثير من الأحيان على مُعالجة مصادر النزاع مثل نقص الموارد من خلال العمل الجماعي في مُجتمع معين. وهذه هي طريقة القيام بعمل جماعي لتحقيق مهمّة مُحدّدة، يكون عادةً من المُستحيل أو من الصّعب أن يقوم بها فرد واحد. أمثلة من هذه المُهام هي بناء المدارس وأبار المياه والأنشطة الزراعيّة، وبناء المُستشفيات وتنظيف الطرق..الخ. حيثُ تكمنُ فوائد هذه المهمّة العملية في جمع النّاس من مُختلف المجموعات العرقيّة للعمل معاً بشكل جماعي، وهذا بدوره يُؤدّي ليس فقط لإنجاز العمل وتعزيز العلاقات، لكن أيضاً لتعزيز إحترام الآخر وتعزيز التّعايش الإجماعي وبناء الثّقة وتسهيل المُصالحة بين الأفراد والمُجتمعات المُشاركة قاطبةً.

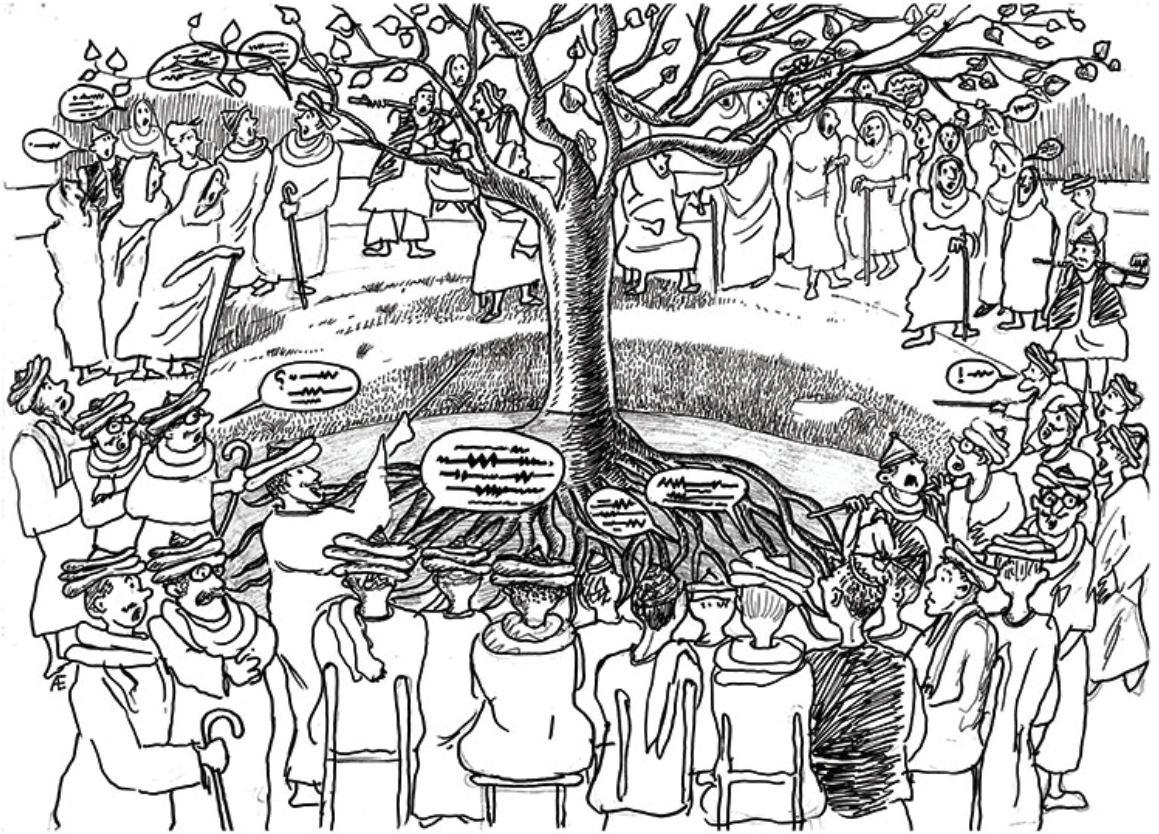
سُبل إدارة النزاع في السودان [لجنة السلام في المجلد نموذجاً]

تم إنشاء لجان السلام من قِبَل المنظمات الدولية المختلفة العاملة في مجال بناء السلام بالشراكة مع حكومة الولاية، في كُلِّ مُجتمع محلي في الولايات، القرى والمحليات.. إلخ. حيثُ تقوم هذه اللجان بإدارة وحل أيِّ مشكلة تحدث بين الأفراد والقبائل والأسر، وتُشجّع المُجتمعات المحليّة على المُصالحة. ولقد حققت هذه اللجان نجاحاً في حل النزاعات سواءً على المُستوى المحليّ أو على المُستوى الوطني وعلى مُستوى القطر السوداني بأسره، كالجهود الدؤوب الذي قامت به لجنة "المجلد" في جنوب كردفان.

نجحت لجنة السلام "المجلد" في حل النزاع بين مُجتمعي [الزيوت وأولاد عمران] حول مناطق ناما وابكدمه وهي أرض بها نَفط يُطالب بها كلاهما؛ ويدّعي أنه احق بها من الآخر. عقّدت لجنة السلام إجتماعات مع زُعماء القبائل في كُلِّ مُجتمع على حده وجمعت أدلّة على ملكيّة الأرض، وتشاورت معهما حول أهميّة المُصالحة والتّعاون، وحينها تمّ التوصل أخيراً إلى إتفاق سلام نهائي وطلب من اللجنة رصد ومُتابعة تنفيذ هذا الإتفاق.

الفصل الثاني

تحليل النزاعات ومراعاة حساسيتها



جدول برنامج اليوم الثانى

الجلسة / النشاط	الزمن
الجلسة الأولى: أطر تحليل النزاع	11:00 – 09:00
ملخص لما دار في اليوم السابق وعرض الأهداف التعليمية لليوم الثانى	09:10 – 09:00
محاضرة حول أطر تحليل النزاع	09:50 – 09:10
عمل وتقديم المجموعات	11:00 – 09:50
إستراحة	11:30 – 11:00
الجلسة الثانية: مراحل النزاع	01:30 – 11:30
عمل مجموعات وملء الفورمات الخاصة بالتقييم الشخصى لكيفية التعامل مع النزاع وتحضير مسرحية	12:15 – 11:30
محاضرة فهم مراحل النزاع وتصعيد النزاع وتحليل أصحاب المصلحة	01:00 – 12:15
نقاش جماعى	01:30 – 01:00
إستراحة	02:00 – 01:30
الجلسة الثالثة: حساسية النزاعات	04:15 – 02:00
محاضرة ونقاش عن حساسية النزاعات	03:00 – 02:00
عمل مجموعات لسرد مرعاة حساسية النزاع ومبادئ التنمية بالنسبة لحالات نزاع	03:30 – 03:00
عرض عمل المجموعات وتعقيب المدرب	03:55 – 03:30
طلب قراءة مرفقات الفصل الخامس إستعداداً لليوم الذى يليه ملء فورم ملحق رقم 2 التقييم اليومى	04:15 – 04:00



إرشادات الفصل التدريبي

الجلسة الأولى: أطر تحليل النزاع

النشاط الأول: تقديم أهداف اليوم والمتوقع من المتدربين وملخص أهم ما تم في اليوم السابق بواسطة أحد المشاركين (الزمن 10 دقيقة).

النشاط الثاني: محاضرة حول أطر تحليل النزاع (الزمن 40 دقيقة)

يقدم المدرب محاضرة حول أنواع تحليل النزاع باستخدام النماذج الثلاث لتحليل النزاعات ويستعين بالشفافيات من 1 - 4.

النشاط الثالث: في شكل عمل جماعي (الزمن 70 دقيقة)

يقوم المدرب بشرح التمرين ويوزع نماذج شجرة النزاع والبصلة وجبل الثلج. ثم يتم تقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات من 5-8 أفراد؛ ومن ثم يجري النقاش حول مثال حي من الواقع السوداني يختاره كل منهم ويعمل عليه بناءً على النموذج المختار، تختار كل مجموعة نموذج واحد سواء شجرة النزاع أو البصلة أو جبل الثلج (الزمن 40 دقيقة). ثم تعرض كل مجموعة ما توصلت إليه من نتائج (الزمن 30 دقيقة) 10 دقائق لكل مجموعة.

إستراحة (الزمن 30 دقيقة)

الجلسة الثانية: مراحل النزاع

النشاط الرابع: عمل مجموعات (45 دقيقة).

يقوم المدرب بتوزيع المشاركين إلى مجموعتين:

المجموعة الأولى: يقوم المدرب بتوزيع الفورمات الخاصة للتقييم الشخصي لكيفية تعاملك مع النزاع، ويطلب من المشاركين أن يقوم كل واحد بملاء الفورمات (الزمن 15 دقيقة). بعد ملئه بواسطة كل المشاركين يطلب ممن يرغب أن يقرأ الفورم الذي ملأه، التقديم (من 3 - 4 مشاركين) (الزمن 10 دقائق).

المجموعة الثانية: يطلب المدرب من هذه المجموعة عمل مسرحية. الزمن لإعداد المسرحية 15 دقيقة ولتقديم المسرحية 10 دقائق.

قبل بدء هذا النشاط، يقوم المدربون بإختيار مجموعة صغيرة من المشاركين (من ذوي القدرات التمثيلية) وآخرين ممن يساعدون في التدريب للقيام بتأليف تمثيلية لعب أدوار، يتناولون فيها نزاعاً ملائماً للواقع السوداني (مثال: نزاع بين طرفين على قطعة أرض يتفاقم بإستدعاء كل طرف لأهله وقبيلته الذين يتدخلون في النزاع بدورهم. ونتيجة لهذا التصعيد، تتدخل بعض الجهات الحكومية أيضاً مثل مصلحة الأراضي والشرطة مثلاً مما يزيد من تعقيد الأمور ويزيد من حدة النزاع العنيف).

النشاط الخامس: محاضرة (الزمن 45 دقيقة).

يعرض المدرب محاضرة حول فهم مراحل النزاع وتصعيد النزاع وتحليل أصحاب المصلحة ويستخدم الشفافية من 5 - 7.

النشاط السادس: نقاش جماعي (الزمن 30 دقيقة).

بعد القيام بهذه التمثيلية أمام المشاركين الآخرين، يُدير المحاضر نقاشاً موسّعاً حول هذه الأسئلة: - ما هي العوامل التي أدت إلى تفاقم النزاع؟ ما هي مظاهر تصعيد النزاع؟ متى هو الوقت المناسب للجوء إلى تخفيف شدة النزاع وتسويته؟ ما هي العوامل التي أدت لتخفيف شدة النزاع؟ من هم الأشخاص الذين يديرون النزاع وحله؟

إستراحة (الزمن 30 دقيقة)

الجلسة الثالثة: حساسية النزاعات

النشاط السابع: محاضرة حساسية النزاعات

يقوم المدرب بتقديم محاضرة بإستخدام الشفافية من 8-11 أولاً حول تطبيق مبادئ حساسية النزاع ثم الشرائح من 12-15 حول التنمية والنزاع (الزمن 40 دقيقة) وإدارة نقاش حول الموضوع في 20 دقيقة.

النشاط الثامن: مجموعة عمل (الزمن 60 دقيقة).

ينقسم المشاركون إلى ثلاث مجموعات يسردون النقاط التي يرونها مهمة فيما يتعلّق بمُراعاة حساسية النزاع ومبادئ التنمية والنزاع بالنسبة لحالات النزاع المستمدة من الواقع السوداني والمذكورة في نهاية هذا الفصل وتوزع على المشاركين (الزمن المحدد للمجموعات 03:00 - 03:30).

على المجموعات الإجابة عن الأسئلة التالية طبقاً لكل حالة:

1. ما هي الجهود التي بُذلت لحل النزاع والمتوافقة مع خطوات حساسية النزاع ومبادئ التنمية والنزاع؟
2. ما الذي تعارض مع خطوات حساسية النزاع ومبادئ التنمية والنزاع؟
3. ما الذي لم يتم التطرق له وكان من الممكن أن يساهم في التعامل مع النزاع بصورة أفضل في كل حالة؟

عرض النتائج وتعليق المدرب.

بنهاية اليوم يطلب من المشاركين قراءة صفحات الفصل الثالث كله إستعداداً لليوم الذي يليه كما يطلب منهم أداء عمل فردي بالمنزل ملء فورم ملحق رقم (2) عن أصحاب المصلحة من طرف الحكومة والحركات وتحديد موقع النساء والشباب في مجموعة أصحاب المصلحة. ليصبحوا جاهزين لتمارين اليوم التالي.

النشاط التاسع: التقييم الفردي



تحليل النزاعات ومراعاة حساسيتها

الأهداف الرئيسية لليوم الثاني

1. إيضاح وسائل تحليل النزاعات، وكذلك آليات التطبيق لأنواع المختلفة في الواقع السوداني وتعريف أصحاب المصلحة.
2. إيضاح كيفية ترجمة تحليل النزاعات إلى مبادئ حساسية النزاعات.

برنامج اليوم

- استخدام وسائل تحليل النزاعات.
- تعريف أصحاب المصلحة.
- تحليل النزاعات باستخدام نموذج مبادئ حساسية النزاعات.



شريحة رقم (1)

أطر وأدوات تحليل النزاعات:

- هناك عدة نماذج تم تطويرها لتفهم وتحليل وحل النزاعات، منها:
- أطر تُساعد على تفهم أفضل أسباب النزاع.
 - أطر لتحديد الأطراف المتنازعة وإهتماماتهم.
 - أطر لتصنيف مراحل النزاع المختلفة.

شريحة رقم (2)

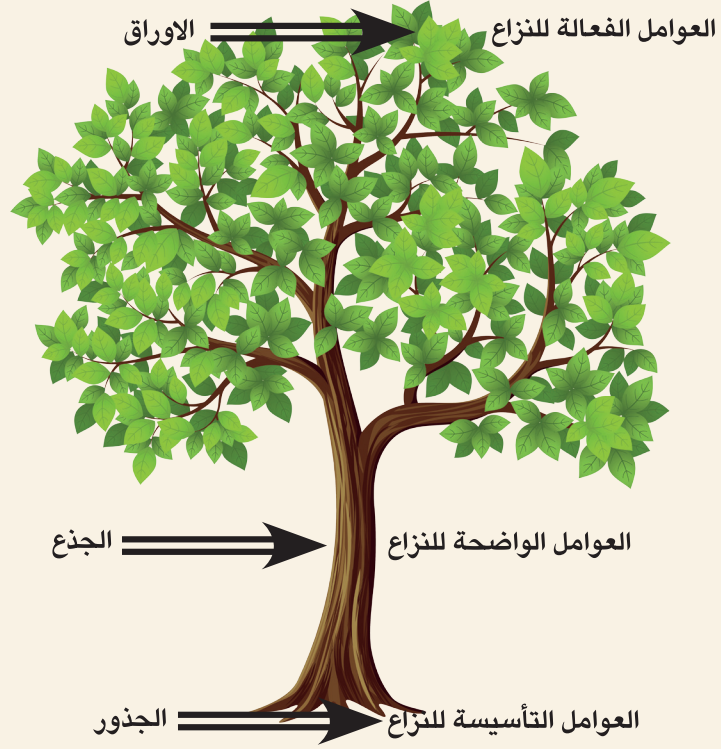
1. إطار تحليل فهم أصول النزاع:

نموذج شجرة النزاع (Problem Tree)

تُعد شجرة النزاع نموذجاً رئيسياً لفهم أصول النزاع، فشجرة النزاع هي أداة إدراك وتصنيف؛ تُساعد على رؤية التفاعل بين التأسيسي والواضح والفعال (الديناميكي) في النزاع من خلال المقارنة مع الشجرة.



نموذج شجرة النزاع (Problem Tree)



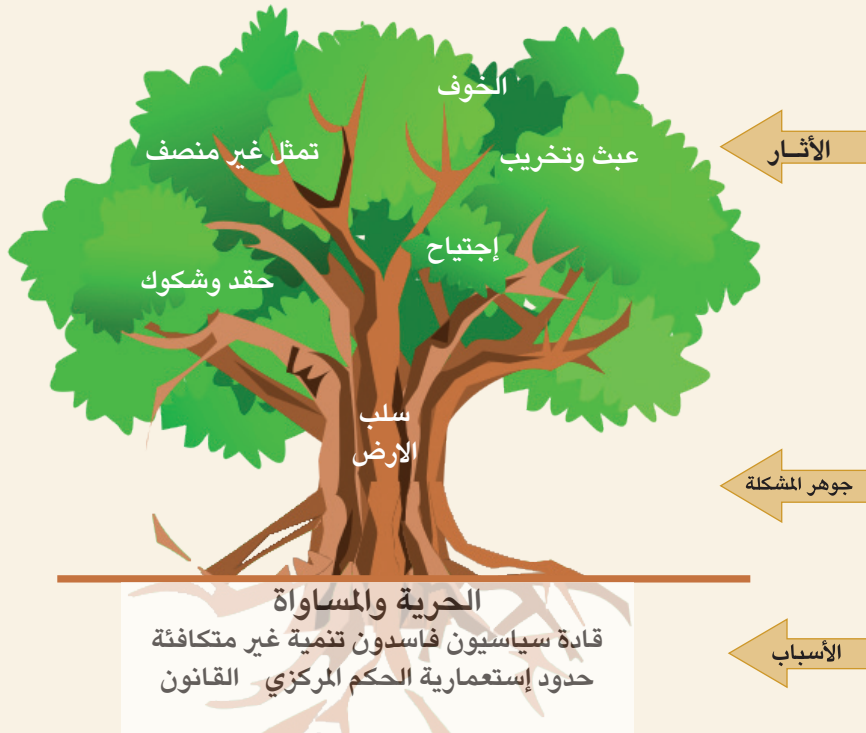
شريحة رقم (2 - ب)

نموذج شجرة النزاع

- العوامل الفعالة وفقاً لنموذج الشجرة:
هي ملامح أو آثار النزاع من حرب، خوف، حقد.. الخ.
- العوامل الواضحة وفقاً لنموذج شجرة النزاع:
هي الأمور الأساسيّة (الموضوعات المحدّدة) التي أدت للنزاع ويود أطراف النزاع مناقشتها.
- العوامل التأسيسيّة وفقاً لنموذج شجرة النزاع:
هي الأسباب المتجذرة والعميقة "جذور النزاع" التي أدت إلى النزاع والتي يصعب مُعالجتها في وقت قصير.

شريحة رقم (2 - ج)

مثال نموذج شجرة النزاع



شريحة رقم (3)

نموذج البصلة لتحليل النزاع (The Onion)

- أحد النماذج التي تُستخدم لفهم موقف وإهتمامات أطراف النزاع وذلك من خلال المقارنة مع البصلة.
- النزاع كبصلة له عدّة طبقات يجب نزع قشرتها لنصل إلى لب النزاع، فبينما يبدو أنّ العوامل الفعّالة (الديناميكيات) هي الأكثر ظُهوراً ووضوحاً فإنّ نموذج البصلة يُساعد في كشف عوامل فعّالة تكون مُستترة/ غير مرئية.
- هذا النموذج يُساعد في التعرّف على العوامل الفعّالة (الديناميكيّة) وغير المرئية (المستترة)، وإعطاء صورة أكثر وضوحاً عن وضع النزاع وموقف الأطراف المتنازعة ومصالحهم وإحتياجاتهم فيه.

شريحة رقم (3 - أ)

نموذج البصلة ((The Onion



نموذج جبل الثلج / الجليد (Iceberg)

- هو أحد وسائل تحليل النزاعات ويُساعد أيضاً في فهم هيكل النزاع.
- هو نموذج يساعد على معرفة القضايا الحقيقية الكامنة تحت السطح وليس القضية السطحية التي أشعلت النزاع.
- إن المحك (في النزاع) هو القدرة على الحفاظ على الإحترام المتبادل والنزاهة والمصادقية والعلاقات الصادقة مع الآخر وليس التركيز على القضية السطحية التي أشعلت النزاع.
- صمم كلوك وجولد سميث نموذج "جبل الثلج/الجليد" لوصف ما يكمن تحت السطح في حالة النزاع.

عناصر نموذج جبل الثلج لتحليل النزاع



شرائح الجلسة الثانية

شريحة رقم (5)

نموذج التصعيد وتخفيف حدة النزاع {نموذج جلاس}

- هو نموذج لفهم مراحل النزاع.
- نموذج جلاس يشرح تصعيد وتخفيف حدة النزاع والطريقة المناسبة للتدخل في النزاع والتي توصل إلى تخفيف حدة النزاع ومن ثم الحل. وهو يعرف التصعيد كحركة مُحددة غير مُستقيمة، فالأطراف يُمكنهم البقاء لبعض الوقت على مستوى مُعَيّن من التصعيد قبل الانتقال إلى المستوى الأعلى من التصعيد. وطبقاً للنموذج هناك تسعة مراحل للتصعيد.

شريحة رقم (6)

نموذج التصعيد وتخفيف حدة النزاع {نموذج جلاس}

التسلُّد أو تصليب الفكر	مواقف صلبة وتأكيد أولي بأن اليقين في كون النزاعات من الممكن أن تُحل بالحوار
الجدال، المناظرة	تضارب الأفكار والإحساس والرغبة، كالفرق بين الأبيض والأسود، الإحساس بالتمايز والتدني
الفعل وليس الكلام	الكلام لم يعد يُفيد "سياسة الأمر الواقع" وتقديم الخصم لحقائق على أرض الواقع وأحداث ملموسة. التعاطف إنتهى هنا وهناك خطر التبريرات الزائفة من الطرف الآخر
المناوره والتحالّف	الأطراف تُناور بعضها على أدوار سلبية وتتنازع على هذه الأدوار، فالأطراف تطلب المساعدة من أشخاص لم يسبق لهم التدخل
إنعدام الثقة	مُهاجمة نزاهة وإستقامة ومصداقية الخصم وصولاً لفقد الثقة به تماماً (خطوة تصعيدية قوية)
سياسة التهديد	التهديد والتهديد المُضاد؛ النزاع هنا يتصاعد للذروة!
ضربات مُدمّرة ومحدودة	الخصم لم يعد يُنظر إليه كإنسان، نتيجة ذلك تُصبح الضربات المُدمّرة شرعية! فالقيم قد تحوّلت وتعتبر أصغر خسارة هنا مكسب
التفتيت أو الإنكسار	تحطيم وإنكسار نظام الخصم أصبح الهدف الأساسي في المعادلة
«معاً» إلى الهاوية!	مواجهة تامّة مع عدم احتمالية التوقف أو الرجوع، فتدمير النفس ثمن يدفع برضاء تام مقابل تدمير الخصم

تحليل أطراف النزاع / أصحاب المصلحة (Stakeholders Analysis)

- تحليل أطراف النزاع / أصحاب المصلحة هو جزء أساسي من تحليل النزاعات.
- كل مجتمع يتكون من أنواع مختلفة ومتعددة من أصحاب المصلحة (الأفراد والجماعات والجمعيات والمنظمات... وما إلى ذلك) الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض. ويؤثر ذلك بالضرورة على تطور ديناميكية السلام والصراع في البلد و/أو المنطقة.
- فهناك أصحاب المصالح التي يمكنها إما دعم جهود بناء السلام أو على النقيض تعمل على هدمها.

تحليل أطراف النزاع / أصحاب المصلحة

إجراء تحليل أصحاب المصلحة يعني:

- تحديد جميع المجموعات ذات الصلة (المباشرة أو غير المباشرة).
 - تحليل وجهات نظرهم (أي المصالح والإحتياجات والمواقف والموارد).
 - تحليل علاقاتهم (مع بعضهم البعض، ومع كيانات أخرى).
 - تحديد كيفية التعامل مع مثل هذه الأطراف وتحديد الفرص الممكنة للعمل.
- من الأدوات المختلفة لتحليل أصحاب المصلحة:
- مصفوفة أصحاب المصلحة
 - خريطة أصحاب المصلحة.



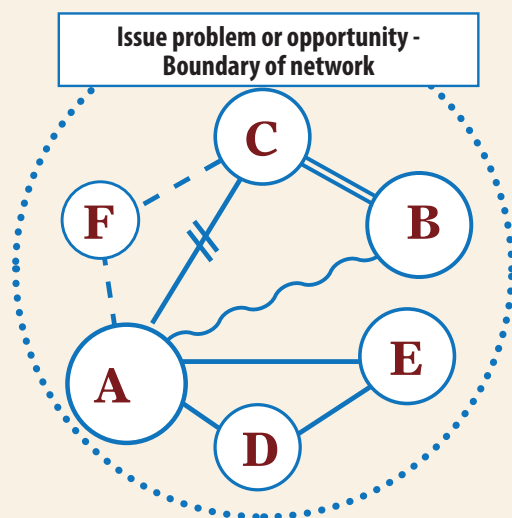
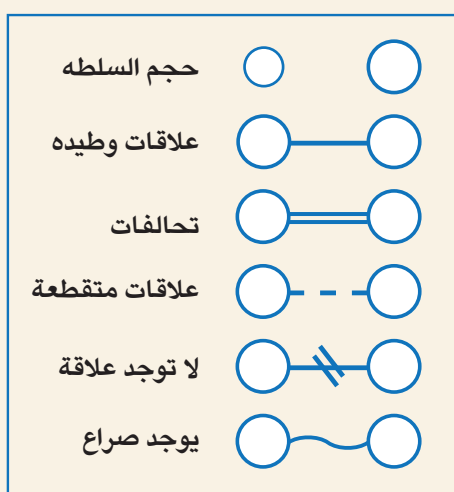
شريحة رقم (7 - ب)

مصفوفة أصحاب المصلحة

أصحاب المصلحة	مواقفهم	مصالحهم	قدراتهم

شريحة رقم (7 - ج)

خريطة أصحاب المصلحة



شرائح الجلسة الثالثة

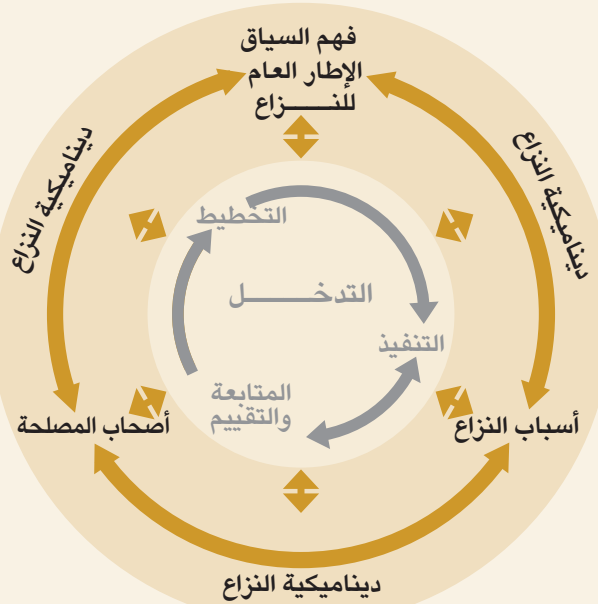
شريحة رقم (8)

مفهوم حساسية النزاعات (Conflict Sensitivity)

- حساسية النزاعات تعنى القدرة على التفهم الكامل لمضمون وحالة النزاع ومدى فعالية نموذج التدخل المقترح لإحتوائه وتطبيق الحل.
- مراعاة حساسية النزاع هي أداة تستخدمها المؤسسات العاملة في بيئة النزاع من أجل تخفيف وطأة الصراع وتعزيز الجوانب الإيجابية لإقامة السلام.
- من الواجب الدراية التامة بسياق النزاع عند البدء في تحليله ووصف وسائل تطبيق علاجه، فحساسية النزاعات في غاية الأهمية خلال مبادرات إحلال السلام وخاصة عندما يتعرض الأمر لمقاييس التنمية.

شريحة رقم (9)

حساسية النزاعات (Conflict Sensitivity)



شريحة رقم (10)

خطوات تطبيق حساسية النزاعات



شريحة رقم (11)

عناصر حساسية النزاعات

- تشتمل على ما يلي:
- ضرورة إدارة توقُّعات السَّلام بعناية.
 - الإلتزام بتحليل دقيق لمتطلَّبات النزاعات.
 - ضرورة إستشارة المُجتمعات المُتضرَّرة، وإشراكها في عمليات حل وتحويل مسار النزاعات.



شريحة رقم (12)

التنمية والنزاع

حساسية التنمية للنزاع:

هى القدرة على تقييم ما حققه العمل التنموي في معالجة النزاع داخل سياق الترسيم الشامل للإستجابة الآنية، مع التركيز على التنمية بهدف فحص مدى ملائمة أعمال التنمية للنزاع بتقييم ما يلي:

- ما إذا كانت الجهات الفاعلة في مجال التنمية تُدرك أهمية قضية النزاع؟
- ما إذا كانت تُبالغ في إمكانية تأثيرها على النزاع؟
- ما إذا كان هناك مجال لمزيد من التركيز على النزاع؟

شريحة رقم (13)

تقييم المنظمات التنموية تجاه التعامل مع النزاع

يتم تقييم المنظمات التنموية تجاه التعامل مع النزاع باستخدام التصنيف التالي:

العمل حول النزاع: ويتمثل في التعامل مع النزاع على أنه عائق أو عقبة لابد من تجنبها، وذلك حتى تستمر برامج التنمية في عملها دون أن تتأثر سلباً من جراء النزاع.

العمل في النزاع: وهو إدراك العلاقة بين برامج التنمية والنزاع، ومحاولة الحد من المخاطر المرتبطة بالنزاع حتى لا تتأثر أعمال التنمية سلباً، أو تصبح ذات تأثير عكسي على ديناميكيات النزاع. ويعرف هذا أيضاً بالـ "لا إضرار".

العمل على النزاع: ويتمثل في الجهود الحثيثة لتصميم السياسات والبرامج التنموية التي تسعى إلى إستغلال الفرص-بما ينعكس إيجابياً على ديناميكيات النزاع - ومعالجة الأسباب الهيكلية للنزاع العنيف.



الإفتراضات والإستراتيجيات لعمل المنظمات التنموية

حول وفي وعلى النزاع

العمل على النزاع	العمل في النزاع	العمل حول النزاع	الإفتراضات
<ul style="list-style-type: none"> يمكن لبرامج التنمية زيادة فرص التأثير الإيجابي على ديناميكيات النزاع 	<ul style="list-style-type: none"> برامج التنمية يمكن أن تتأثر سلباً، أو أن يكون لها تأثيراً سلبياً على ديناميكيات النزاع. 	<ul style="list-style-type: none"> النزاع هو عامل معطل ولا يمكن التأثير عليه إلا قليلاً. يمكن لبرامج التنمية الإستمرار دون أن تتأثر سلباً من جراء النزاع. 	<ul style="list-style-type: none"> الإفتراضات
<ul style="list-style-type: none"> إعادة تركيز البرامج على الأسباب الهيكلية للنزاع العنيف تصميم برامج جديدة تركز على معالجة الأسباب الهيكلية للنزاع العنيف 	<ul style="list-style-type: none"> إدخال تعديلات على البرامج التفاعلية في المناطق عالية أو متوسطة الخطورة التقليل من قدرة البرامج على التسبب في أضرار. 	<ul style="list-style-type: none"> الانسحاب من أو البعد عن المناطق المتضررة من النزاع إستمرار العمل في المناطق منخفضة المخاطر في أنشطة التنمية التقليدية 	<ul style="list-style-type: none"> الإستراتيجيات المحتملة

خطوات نموذج التنمية الحساسة للنزاع

- النموذج يوضح الخطوات المنطقية والمتسلسلة للتنمية الحساسة للنزاعات.
- كل خطوة تحتوي على عدد من النقاط التفصيلية وهي كالاتي:

برمجة النشاط	فهم التفاعل	فهم إطار العمل
<ul style="list-style-type: none"> تخطيط أو تعديل النشاط لـ: - تخفيف التأثير السلبي. - تقوية التأثير الإيجابي. 	<ul style="list-style-type: none"> أهدافنا - النزاعات الأساسية الموجودة. نشاطاتنا - عناصر خالقه للسلام وعناصر مثيرة للنزاعات. 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد النزاعات الأساسية الموجودة في إطار العمل. تحديد العناصر البناءة (خالقه للسلام) والعناصر الهدامة (مثيرة للنزاع).



الخطوات السبعة لإطار مبدأ عدم الضرر

الخطوة 1	فهم سياق المشروع <ul style="list-style-type: none"> تحديد المساحة الجغرافية والإجتماعية ذات الصلة بالمشروع تحديد النزاعات الداخلية التي أدت إلى العنف أو تعتبر خطرة وقد تؤدي إلى تصاعد العنف ماهي العلاقة أو التفاعل الممكن بين المشروع وهذه النزاعات؟
الخطوة 2	تحليل / تحديد العناصر الهدامة (مثيرة للنزاع)
الخطوة 3	تحليل / تحديد العناصر البناءة (خلاقة للسلام)
الخطوة 4	تحليل مكونات وتفصيل النشاط للمشروع
الخطوة 5	تحليل أثر المشروع من خلال نقل الموارد والرسائل الضمنية الأخلاقية <ul style="list-style-type: none"> كيف يؤثر المشروع من خلال نقل الموارد على العناصر الهدامة (مثيرة للنزاع) والعناصر البناءة (خلاقة للسلام)؟ كيف يؤثر المشروع والرسائل الضمنية الأخلاقية على العناصر الهدامة (مثيرة للنزاع) والعناصر البناءة (خلاقة للسلام)؟
الخطوة 6	إيجاد خيارات البرمجة: إذا كان عنصر من عناصر المشروع له تأثير سلبي على العناصر الهدامة (مثيرة للنزاع) أو يعمل على تعزيزها وتقويتها كما يغذي مصادر التوتر، أو إذا كان عنصر من عناصر المشروع له أثر سلبي على العناصر البناءة (خلاقة للسلام) أو يعمل على إضعافها وتقويض فرص السلام، فيجب توليد أكبر عدد ممكن من الخيارات لتحقيق أهداف المشروع بحيث يتم تقوية العناصر البناءة (خلاقة للسلام) وإضعاف العناصر الهدامة (مثيرة للنزاع)
الخطوة 7	إختبار خيارات البرمجة <ul style="list-style-type: none"> ما هو التأثير المحتمل على العناصر الهدامة (مثيرة للنزاع)؟ ما هو التأثير المحتمل على العناصر البناءة (خلاقة للسلام)؟ إستخدام أفضل الخيارات لإعادة تصميم المشروع



تحديد العناصر البناءة (خلاقة للسلام Connectors) والعناصر الهدامة (مُثيرة للنزاع Dividers)

- العناصر البناءة - خلّاقة للسلام: (Connectors)
هي العناصر التي يمكن أن تربط مجموعات مختلفة في المجتمع أو هي أسباب السلام.
- العناصر الهدّامة - مُثيرة للنزاع: (Dividers)
هي مصادر التوترات والنزاعات القائمة بين مختلف المجموعات.
من المهم تحديد العناصر البناءة (خلاقة للسلام) والعناصر الهدامة (مُثيرة للنزاع) وتصميم نشاطات التنمية بحيث يكون التأثير الإجمالي للعملية التنموية إيجابي - من أجل تحقيق السلام - وذلك عن طريق تعزيز العناصر البناءة (خلاقة للسلام) وإضعاف العناصر الهدامة (مُثيرة للنزاع).

نماذج حية من الواقع السوداني:

كيف تضم تقنية حساسية النزاعات إلى إستراتيجيات التدخل لبناء السلام والتنمية في السودان؟

دراسة حالة (1)

سبب النزاع: منجم الذهب الذي تم إكتشافه في منطقة جبل عامر بولاية شمال دارفور.
أطراف النّزاع: قبيلة بني حُسين وقبيلة الرزيقات.
نشب النزاع على ملكية الأرض وإستخدامها وخاصّةً بعد إكتشاف الذهب، ناقش جزور الصراع والدور الذي من المفترض أن تقوم به الحكومة والإدارات الأهلية.



دراسة حالة (2)

تعاقدت منظمة تنموية على حفر آبار مياه للتجمعات السكنية من رعاة ومزارعين ونازحين في إحدى المناطق في دارفور. لم تكن هنالك أي دراسات أو أبحاث لمعرفة تاريخ المنطقة وملكية الأرض والمجتمعات المتواجدة بها من حيث ثقافتهم، وتعايشهم المشترك والعلاقات بينهم. كانت الفكرة قائمة على أن استخدام مصدر مشترك للمياه سيؤدي إلى العيش في سلام بين هذه المجتمعات، ولكن وعلى العكس فإن المشروع كان سبب للنزاع بين تلك المجتمعات مما أدى إلى ضعف العلاقة والإنسجام بينهم. ناقش جزور المشكلة وحساسية النزاع.

دراسة حالة (3)

في عام 2012م، حدث نزاع في ولاية غرب كردفان بين قبيلتي أولاد سُورور والمتانين من جانب وأولاد هيبان من جانب آخر، وكلها فروع تنتمي إلى قبيلة المسيرية الرعوية حول ملكية أراضي في مناطق بليلة وأمقلودة والفردوس، حيث كانت هذه الأراضي في الماضي بلا قيمة وتستخدمها جميع القبائل كمرعى للأبقار والأغنام، ولكن بدأت المشاكل بعد ظهور شركات البترول للتنقيب في هذه المناطق، والتي حاولت أن تستغل هذه الأراضي مقابل دفع تعويض شخصي للأفراد بإعتباره أقل كلفة من التعويض الجماعي في شكل خدمات إجتماعية وتنموية. حيث أدى هذا التعويض الشخصي إلى سيادة روح الطمع والنزاع حول ملكية الأرض، الأمر الذي تطور من نزاع بين الأفراد إلى نزاع قبلي راح ضحيته عشرات الأشخاص من الجانبين. لقد أدت نظرة شركات البترول إلى المسألة من جانب الربح والخسارة فقط مع عدم مراعاة حساسية الأوضاع الإجتماعية بالمنطقة إلى نشوب هذا الصراع الدموي الذي إمتد إلى سنوات عديدة، حيث تمّ علاج المشكلة في مؤتمرٍ للصّحّ عُقد في مدينة الأبيض، عاصمة ولاية شمال كردفان في العام 2012م. ولكن سرعان ما تجدد النزاع مرة أخرى بمدينة الفولة عاصمة ولاية غرب كردفان في العام 2013م، والذي بلغ ضحاياه مئات الأشخاص وذلك لعدم تنفيذ قرارات وتوصيات مؤتمر مدينة الأبيض. حيث لم يتم الإلتزام بدفع الديات المستحقة في أوانها. وقد أدى ذلك إلى عقد مؤتمر آخر لمعالجة المشكلة للمرة الثانية في مدينة الضعين بولاية شرق دارفور في 22 فبراير 2013، حيث تم التوصل إلى إتفاق بين أطراف النزاع وتمّ تكوين آلية محايدة من الأجاويد للصّحّ. ناقش جزور المشكلة وحساسية التنمية للنزاع.



ملحق (1):

”تقييم شخصي - توماس وكيلمان“

تخيل نفسك في موقف تختلف فيه أهدافك عن أهداف الطرف الآخر. اختر إحدى العبارتين (أ، ب) التي تتفق أكثر مع أسلوبك لكل المرقمات من 1 إلى 30. أحياناً قد لا تكون أي من العبارتين معبرة عن أسلوبك، وفي هذه الحالة اختر الأقرب منهما إلى أسلوبك. ضع دائرة حول إختيارك وتذكر أنه ليس هناك خطأ أو صواب:

- 1 - أ. في بعض الأحيان أترك للآخرين مسئولية حل المشكلة.
ب. بدلاً من أن نتفاوض على ما نختلف عليه، احاول أن أركز على ما نتفق عليه.
- 2 - أ. احاول أن أجد حلاً وسطاً.
ب. احاول أن آخذ في الإعتبار ما يشغلني ويُشغل ذهن الطرف الآخر.
- 3 - أ. أنا عادةً حازم في السعي لتحقيق أهدافي.
ب. قد احاول مراعاة شعور الطرف الآخر والحفاظ على علاقتنا.
- 4 - أ. احاول أن أجد حلاً وسطاً.
ب. في بعض الأحيان أتنازل عن رغباتي في سبيل رغبات الطرف الآخر.
- 5 - أ. أسعى دائماً لطلب مساعدة الطرف الآخر للوصول إلى حل.
ب. احاول عمل اللازم لتجنب أي توتر لا داعي له.
- 6 - أ. احاول أن أتجنب مضايقة نفسي.
ب. احاول أن أكسب موقفي.
- 7 - أ. احاول تأجيل التعامل مع الموضوع حتى يتسنى لي الوقت للتفكير فيه.
ب. أتنازل عن بعض النقاط في مقابل نقاط أخرى.
- 8 - أ. أنا عادةً حازم في السعي لتحقيق أهدافي.
ب. احاول أن أطرح كل الإهتمامات والمواضيع فوراً للمناقشة.
- 9 - أ. أشعر أن الإختلافات لا تستدعي القلق بشأنها في معظم الأحيان.
ب. أبذل بعض الجهد للوصول إلى مرادي.
- 10 - أ. أنا عادةً حازم في السعي لتحقيق أهدافي.
ب. احاول أن أجد حلاً وسطاً.
- 11 - أ. احاول بسرعة أن أطرح كل الإهتمامات والمواضيع للمناقشة.
ب. قد احاول مراعاة شعور الطرف الآخر والحفاظ على علاقتنا.
- 12 - أ. احاول في بعض الأحيان تجنب إتخاذ مواقف مثيرة للجدل.
ب. سادع الطرف الآخر يحقق بعض أهدافه إذا ما هو تركني أحقق بعض من أهدافي.
- 13 - أ. احاول أن أجد حلاً وسطاً.
ب. أبذل الجهد لإثبات وجهة نظري.



- 14 - أ. أطلع الآخر على آرائي وأسأله عن آرائه.
ب. احاول أن أوضح للطرف الآخر منطق ومزايا موقفي.
- 15 - أ. قد احاول مراعاة شعور الطرف الآخر والحفاظ على علاقتنا.
ب. احاول عمل اللازم لتجنب أي توترات.
- 16 - أ. احاول ألا أؤذي مشاعر الطرف الآخر.
ب. احاول أن أقنع الطرف الآخر بمزايا موقفي.
- 17 - أ. أنا عادةً حازم في السعي لتحقيق أهدافي.
ب. احاول عمل اللازم لتجنب أي توتر لا داعي له.
- 18 - أ. ربما أدع الآخر يحتفظ بوجهة نظره لو كان ذلك سيسعده.
ب. سأدع الطرف الآخر يحقق بعض أهدافه إذا ما هو تركني أحقق بعض من أهدافي.
- 19 - أ. احاول بسرعة أن أطرح كل الإهتمامات والمواضيع للمناقشة.
ب. احاول أن أجد توازنًا عادلًا في الربح والخسارة لكلانا.
- 20 - أ. احاول بسرعة أن أحل الخلافات.
ب. احاول أن أجد توازنًا عادلًا في الربح والخسارة لكلانا.
- 21 - أ. احاول أن أراعي رغبات الطرف الآخر في أثناء المفاوضات.
ب. دائمًا ما أميل إلى مناقشة صُلب الموضوع مباشرةً.
- 22 - أ. احاول أن أجد موقفًا وسطًا بيني وبين الطرف الآخر.
ب. أصمم على رغباتي.
- 23 - أ. غالبًا ما أكون مهتمًا بتحقيق كل رغباتنا.
ب. في بعض الأحيان أترك للآخرين مسئولية حل المشكلة.
- 24 - أ. عندما تكون مواقف الطرف الآخر مهمة جدًا بالنسبة له، احاول تحقيق رغباته.
ب. احاول أن أقنع الطرف الآخر بقبول الحل الوسط.
- 25 - أ. احاول أن أوضح للطرف الآخر منطق ومزايا موقفي.
ب. احاول أن أراعي رغبات الطرف الآخر في أثناء المفاوضات.
- 26 - أ. احاول أن أجد حلاً وسطًا.
ب. غالبًا ما أهتم بإرضاء كل رغباتنا.
- 27 - أ. احاول في بعض الأحيان تجنب إتخاذ مواقف مثيرة للجدل.
ب. ربما أدع الآخر يحتفظ بوجهة نظره لو كان ذلك سيسعده.
- 28 - أ. أنا عادةً حازم في السعي لتحقيق أهدافي.
ب. أسعى دائمًا لطلب مساعدة الطرف الآخر للوصول إلى حل.
- 29 - أ. احاول أن أجد حلاً وسطًا.
ب. أشعر أن الإختلافات لا تستدعي القلق بشأنها في معظم الأحيان.
- 30 - أ. احاول ألا أؤذي مشاعر الطرف الآخر.
ب. دائمًا ما أعرض المشكلة على الطرف الآخر حتى يتسنى لنا تسويتها.



محصلة نتائج التقييم

ضع دائرة حول الحرف أ أو ب والذي يمثل إجابتك لكل رقم من 1 إلى 30:

التنافس	التعاون	الحل الوسط	التجنب	المسايرة	
			أ	ب	1
	ب	أ			2
أ				ب	3
		أ		ب	4
	أ		ب		5
ب			أ		6
		ب	أ		7
أ	ب				8
ب			أ		9
أ		ب			10
	أ			ب	11
		ب	أ		12
ب		أ			13
ب	أ				14
			ب	أ	15
	ب			أ	16
أ			ب		17
		ب		أ	18
	أ		ب		19
	أ	ب			20
	ب			أ	21
ب		أ			22
	أ		ب		23
		ب		أ	24
				أ	25
	ب	أ			26
			أ	ب	27
	أ				28
		أ	ب		29
	ب			أ	30
إجمع عدد الدوائر في كل عمود ثم ضع مجموع كل عمود في الخانات أدناه					
.....	
التنافس	التعاون	الحل الوسط	التجنب	المسايرة	

مدى الإستعداد للتفاوض	وسائل التأثير / الضغط	القضايا / المشاكل	الإحتياجات	المصالح	المواقف	الأطراف
مدى الإستعداد للجلوس على مائدة التفاوض، وفي حالة عدم الإستعداد، ما هو أفضل بديل لذلك (BATNA)	وسائل التأثير على الأفراد مثل المال والقوة السياسية	ما هي مصادر النزاع التي يجب العمل عليها	الإحتياجات الإنسانية الأساسية للمموسة وغير المموسة والتي تقود مصالحهم	الوسيلة المفضلة لتحقيق إحتياجات ورغبات الأطراف	ما يصرح به الأطراف / ما يقول الأطراف أنهم يريدونه	الأفراد والجموعات الرئيسية الرئيسية والثانوية

1 Adapted from the Conflict Analysis Framework - Field Guidelines & Procedures from Reflecting on Peace Practice Project / CDA Collaborative Learning Projects, Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict and Norwegian Church Aid, May 2012

الفصل الثالث

التكيف وإدارة النزاع القائم حول الموارد الطبيعية



جدول برنامج اليوم الثالث

الجلسة / النشاط	الزمن
الجلسة الأولى: الموارد الطبيعية في السودان	11:00 – 09:00
ملخص لما دار في اليوم السابق وعرض الأهداف التعليمية لليوم الثالث	09:10 – 09:00
نقاش حول أنواع النزاع حول الموارد والمساهمون في التنافس على الموارد	09:40 – 09:10
نقاش حول الأسباب الجزرية لإستمرار النزاع	10:10 – 09:40
عمل مجموعات	11:20 – 10:40
إستراحة	12:00 – 11:20
الجلسة الثانية: أساليب إدارة النزاع	02:00 – 12:00
تقديم عمل المجموعات	12:40 – 12:00
عمل مجموعات وتقديمهم	02:00 – 12:40
إستراحة	02:30 – 02:00
الجلسة الثالثة: محاضرة قصيرة حول كيفية الحل عبر التكيف (تطبيق على السودان)	04:15 – 02:30
عمل مجموعات	03:10 – 02:30
تقديم أعمال المجموعات	03:50 – 03:10
التقييم	04:15 – 03:50



إرشادات الفصل التدريبي

الجلسة الأولى: الموارد الطبيعية في السودان

النشاط الأول: مناقشة مفتوحة (الزمن 30 دقيقة)

يقوم المدرب بطرح نقاش عام مستخدماً الشرائح 1 و 2 حول أسباب النزاع والمساهمون في التنافس على الموارد.

يطلب من المتدربين بترتيب ذكر الموارد الطبيعية السودانية محل النزاع، بدايةً من الموارد المتعلقة بالنزاعات الأشد ضراوة، ثم الموارد الطبيعية المتعلقة بالنزاعات الأقل ضراوة.

النشاط الثاني: نقاش حول الأسباب الجذرية لإستمرار النزاع (الزمن 30 دقيقة).

يدير أحد المتدربين مناقشة مفتوحة مع المتدربين يتم فيها طرح إجابات للأسئلة الآتية:

- إذا كانت الموارد الطبيعية مصدر إزدهار، فلماذا تشكل تلك الموارد نفسها مصدر نزاع في السودان؟
- وهل ينجم النزاع في السودان عن عدم كفاية الموارد الطبيعية أم عن سوء إدارة تلك الموارد؟

النشاط الثالث: في صورة مجموعات عمل (40 دقيقة).

ينقسم المتدربون إلى أربعة مجموعات وتقوم كل منها بإستخدام أحد النماذج السابقة وعرضها (جبل الثلج/الجليد أو الشجرة أو البصلة). مجموعة تشرح نزاع مناطق حول الموارد رعاة ومزارعين، مجموعة تحلل نزاع حول الأرض، مجموعة أخرى تحلل نزاع حول البترول أوالذهب، ومجموعة أخيرة تحلل نزاع حول إقامة سدود. يتضمن التحليل أسباب النزاع وأطرافه وتهديداته البيئية والاجتماعية والإقتصادية. يمر المدرب على كل مجموعة لإبداء رأيه في تحليل النزاع ومقترحاته لتحسينه.

إستراحة (الزمن 40 دقيقة)

الجلسة الثانية: أساليب إدارة وحل النزاع

النشاط الرابع: تقديم عمل المجموعات (الزمن 40 دقيقة).

يقدم ممثل عن أى مجموعة تحليل للنزاع حول المورد المعين الذى ناقشته ويخصص زمن قدره 10 دقائق لكل مجموعة.

النشاط الخامس: عمل مجموعات (الزمن 40 دقيقة).

بعد ذلك تواصل كل مجموعة عمل مناقشة حول الآتى: (الزمن 40 دقيقة)

1. الأساليب التي إستخدمت لإدارة وحل النزاع

- الجودية: نجاحها وفشلها لماذا؟
 - المحاكم: نجاحها وفشلها ولماذا؟
2. لجان السلام وعددها والمشاركون فيها: نجاحاتها وفشلها ولماذا؟
- مفاوضات السلام: نجاحاتها وفشلها ولماذا؟
3. أى أساليب أخرى؟
- عليهم إقتراح أفضل الوسائل لإدارة النزاع وإنهائه ويحدد المشاركون في ذلك دور المرأة والشباب في إدارة النزاع ثم تقديم المجموعات 40 دقيقة.

إستراحة (الزمن 30 دقيقة)

الجلسة الثالثة: التكيف من أجل إحلال السلام

النشاط السادس: محاضرة قصيرة

يقدم المدرب محاضرة قصيرة يعرض فيها على المشاركين كيفية الحل عبر التكيف بصورة عامة وتطبيقها على الوضع السودانى (شريحة 5).

النشاط السابع: مجموعة عمل (الزمن 40 دقيقة).

يقوم المشاركون بمواصلة النقاش في كل مجموعة حول:

- كيفية بناء السلام بتحليل أصحاب المصلحة (ملحق 2)، يوزع الملحق على أحد المجموعات.
- كيفية تحقيق التنمية بلا ضرر يوزع على أحد المجموعات الشرائح لليوم السابق المتعلقة بذلك.
- كيفية تحقيق السلام بإستخدام نموذج بناء السلام يوزع على المجموعة شرائح اليوم السابق.
- إختيار أى موضوع ترغب في تحليله المجموعة الرابعة .

النشاط الثامن: تقديم أعمال المجموعات (الزمن 40 دقيقة).

يقوم ممثل عن أى مجموعة بإلقاء ملخص لعمل المجموعة وما تم نقاشه في المجموعة. تأخذ كل مجموعة مدة 10 دقائق لتقديم عملها. ثم يقوم المدرب بالتعقيب في زمن قدره 10 دقيقة.

النشاط التاسع: التقييم

تقييم عام: يديره أحد المشاركون (10 دقائق).

تقييم فردي: بملء فورم التقييم (5 دقائق).



التكيف وإدارة النزاع القائم حول الموارد الطبيعية

الأهداف الرئيسية لليوم الثالث

1. تقديم أدوات وتقنيات مناسبة لإدارة النزاع القائم حول الموارد الطبيعية.
2. التعرف على إسهام التكيف مع النزاعات القائمة على الموارد الطبيعية، في تحقيق سلام على المدى الطويل من خلال دعم التمكين والتنمية ومفهوم الأمن الغذائي.

برنامج اليوم

- تحديد دور التنافس على الموارد الطبيعية في خلق النزاع.
- تعريف الموارد الطبيعية في السودان التي يدور حولها النزاع.
- توضيح المبادئ الأساسية لإدارة الموارد الطبيعية وتطبيقها في السودان.
- تحليل التكيف وعلاقته بالسلام في الواقع السوداني.
- عرض نماذج لدراسات حالة من رحم النزاع في الواقع السوداني.



شريحة رقم (1)

النزاع حول الموارد وأسبابه:

النزاع حول الموارد وأسبابه:

- نزاع بين المزارعين والرعاة حول المرعى والماء.
- نزاع حول مصادر المياه.
- نزاع حول ملكية الارض والهوية المرتبطة بها.
- نزاع حول الأراضي الزراعية: الزراعة الآلية والمستثمرين وبين صغار المزارعين.
- نزاع بسبب إكتشاف البترول وأخذ الحقول البترولية لأراضي شاسعة من المواطنين.
- نزاع حول مناجم الذهب.
- نزاع حول إنشاء السدود.
- نزاع حول أشجار الصمغ.

شريحة رقم (2)

الأطراف المتنافسة على الموارد

المساهمون في التنافس على الموارد:

يُعد المساهمون المحليون المنخرطون في إستغلال الموارد الطبيعيّة مجموعة غير مُتجانسة تضم مزارعين، رعاة، نازحون، تجار ومُستثمرين في الزراعة، شركات البترول والوكالات الحكوميّة، وافدين، بالإضافة إلى مستخدمين غير مباشرين والسكان بشكلٍ عام؛ حيث تساهم إحتياجاتهم في زيادة التنافس على الموارد الطبيعيّة وإدراكهم لملكية الموارد وتوافرها. ومصالح هؤلاء المساهمون في بعض المناطق (مثل كُردفان والنيل الأزرق ودارفور) تؤثر على الوصول إلى الموارد وإدارتها، وهو الأمر الذي تنظمه هيئات وسلطات رسميّة وغير رسميّة.



شريحة رقم (3 - أ)

نبذة حول التشريعات حول الموارد في السودان

تأزمت العلاقات بين المساهمين أكثر بعد سماح قانون 1970 للحكومة باستخدام القُوَّة لحماية الأرض، وتشجيعه على تراكم الأرض على يد قلة من المُستثمرين الأغنياء من داخل وخارج البلاد.

وسمح القانون أيضاً بتنفيذ عدد من سياسات التَّمية المُعتمدة على توسُّع القِطاع الزراعي حيث صادرت الحكومة المناطق التي كان يستخدمها الرعاة كمرعى موسميَّة وطُرُق للماشية (مراحيل)، وخصَّصوها لتكون أراضٍ زراعيَّة تُستخدم فيها الآلات الثقيلة، الأمر الذي أدَّى بالتَّبعية إلى صُعوبة وصول مُلاك ورعاة الماشية إلى الكُلا والماء وقفل طُرُق الماشية؛ وتضاعفت مساحة الزراعة الآلية نحو 15 مرَّة بحلول عام 2005 كما خصَّصت أراضٍ شاسعة لإستثمارات رأس المال الخاص. كما ظهرت أيضاً النزاعات حول أشجار صمغ الهشاب مما يمثله كمورد إقتصادي.

شريحة رقم (3 ب)

أهم التشريعات والقوانين حول الموارد في السودان

- قانون تحديد الأراضي ومسحها لسنة 1905م
- قانون تسوية الأراضي وتسجيلها لسنة 1925م
- قانون نزع ملكية الأراضي لسنة 1930م
- قانون الأراضي غير المُسجَّلة لعام 1970
- قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م
- قانون التخطيط العمراني والتصرف في الأراضي لسنة 1994م
- قانون الغابات والموارد الطبيعية المتجددة لسنة 2002م
- قانون طرق الماشية ومحطات المراقبة البيطرية لسنة 1974م
- قانون مسارات الرحل بولاية شمال كردفان لسنة 1999م
- قانون مسارات أرض البطانة



شريحة رقم (4)

الأسباب الجذرية لإستمرار النزاع: إشكاليات إدارة الموارد الطبيعيّة وتطبيقها في السُّودان

- تسييس ملكية الأرض عبر قانون الأراضي غير المسجلة والذي أدى إلى زيادة حصّة المساهمين غير التقليديين من الأرض كالتُّجار، وموظّفي الحكومة، ممّا حدّ من حقوق المجتمعات الزراعيّة التقليديّة وأسفر عن وجود مجموعات زراعيّة ورعيّة تشعر بالتهميش والحرمان.
- ضعف القدرة على الوصول إلى الموارد وإدارتها بفاعليّة ومساواة.
- فشَل سياسات التنمية والتي لم تُركّز على الإحتياجات أو التطلّعات والأولويات الاجتماعيّة والإقتصاديّة مُستخدِمي الموارد المحليين.

شريحة رقم (4 - أ)

الأسباب الجذرية لإستمرار النزاع: إشكاليات إدارة الموارد الطبيعيّة وتطبيقها في السُّودان

- المسؤوليّات مُتناقضة والمتداخلة لتنفيذ القوانين وإدارة أليّات عملها، ممّا يُغذي بيروقراطيّة نظام إدارة الموارد وعدم كفاءته في ذات الوقت. ولطالما قلّت هذه التّشريعات من شأن الكيانات التقليديّة لإدارة الموارد والنّزاعات، أو حتى نزعت عنها الشرعيّة.
- عدم وجود بدائل مرجعيّة واضحة لإدارة النّزاع، حيثُ يصعبُ وصول المساهمون المحليّون ممّن يحتاجون إلى التّحكيم إلى المؤسّسات الرسميّة كالمحاكم، أو كانت تفتقر إلى الكفاءات والشرعيّة في ظل هيمنة النّزاع وعدم الثّقة، وعادةً ما يعتبر المساهمون المحليّون أنّ تأسيس علاقة مع الحزب الحاكم أو النّخبة المدنيّة أو التُّجار؛ هي الطّريقة الوحيدة للوصول إلى النّظم القانونيّة والتّشريعيّة.



عمل مجموعات

تحليل النزاع حول الموارد

ينقسم المدربون إلى أربعة مجموعات وتقوم كل منها بإستخدام أحد النماذج السابقة وعرضها (جبل الثلج/الجليد أو الشجرة أو البصلة)

مجموعة تقوم بشرح نزاع حول مناطق الموارد بين رعاة ومزارعين، مجموعة تحلل نزاع حول الأرض، مجموعة أخرى تحلل نزاع حول آثار إكتشاف البترول أو الذهب، ومجموعة أخيرة تحلل نزاع حول إقامة سدود. يتضمن التحليل أسباب النزاع وأطرافه وتهديداته البيئية والاجتماعية والإقتصادية.

شرح الجلسة الثانية

عمل مجموعات

أساليب وإدارة حل النزاعات

بعد ذلك تواصل كل مجموعة عمل مناقشة حول الأتى: (مدتها 40 دقيقة)

1. الأساليب التي إستخدمت لإدارة وحل النزاع
 - الجودية: نجاحها وفشلها ولماذا؟
 - المحاكم: نجاحها وفشلها ولماذا؟
 - لجان السلام وعددها والمشاركون فيها: نجاحاتها وفشلها ولماذا؟
 - مفاوضات السلام: نجاحاتها وفشلها ولماذا؟
 - أى أساليب اخرى؟
2. إقتراح أفضل الوسائل لإدارة النزاع وإنهائه ويحدد المشاركون في ذلك دور المرأة والشباب في إدارة النزاع.



التكيف من أجل إحلال السلام في الواقع السوداني

تعريف التكيف: هو التركيز على دعم القدرات المجتمعية والمؤسسية للتعامل مع مختلف التوتُّرات التي تُعاني منها المجتمعات، وتسعى إستراتيجيات التكيف إلى دمج النماذج التنموية والإنسانية وتعويض الإحتياج إلى رد فعل فوري بالتركيز على التأهب ومنع الأزمة.

ولذلك يتطلَّب التكيف جمع الإهتمام الإنساني بالأخطار المحدقة من جهة، مع النماذج المُستدامة طويلة الأجل والإصلاح المؤسسي من جهة أُخرى، لتتمكن المجتمعات من حماية مكاسبها التنموية والبناء عليها عن طريق قُدرتها المتزايدة على التكيف مع الكوارث والأزمات والصدمات والتوتُّرات، وحُسن التعامل معهم.



إدارة موارد البترول في غرب كردفان باستخدام التفاوض والوساطة وتيسير عملية الحوار

في غرب كردفان حدث نزاع بين قبيلتين حول أرض كان يستخدمها الجميع كمرعى ومرحال للمواشى. ولكن نشب النزاع حولها عندما بدأت شركات البترول تقدم تعويضاً فردياً مقابل الإستيلاء على الأرض، وهو الشيء الذي ساهم في زيادة قيمة الأرض والتنافس عليها. تسبب النزاع في خسائر مادية وبشرية فادحة بين الطرفين راح ضحيتها مئات الأشخاص. بُدلت عدة محاولات لعلاج المشكلة بدأت بعقد مؤتمر صلح في مدينة الأبيض عام 2012 لم تنفذ مخرجاته. تجدد الصراع عام 2013، فعقد مؤتمراً ثانياً في الضعين لم تنفذ قراراته حتى عام 2015. فعقد مؤتمراً ثالثاً في الضعين أيضاً في 2015 وخرج بألية لتنفيذ مقررات الصلح من جمع ديات وتعويضات للطرفين.

لم تنفذ كل مقررات المؤتمرات السابقة لأن هذه المؤتمرات كانت ذات طابع سياسي أكثر منها مؤتمرات صلح حقيقية لإرتباطها بالوعود السياسية؛ حيث إلتزمت الحكومة في مؤتمر الأبيض بدفع الديات ولم توف بوعدها وإلتزمت بإنشاء قرى نموذجية للطرفين منذ العام 2013 لم تكتمل بالشكل الكامل حتى الآن. بعدها تراجعت الحكومة عن إلتزامها بدفع الديات وتركت أمرها للأهالي وكانت مبالغ كبيرة على القبيلة. والآن تعمل لجنة على تخفيض وجمع مبالغ الديات، مع تأمينها على القرارات السابقة والتي تمثلت في:

- تبقى الأرض بحوزة الحكومة لعشر أعوام مُتتاليات، أي حتى عام 2023.
- تنسحب إحدى القبائل نحو 25 كيلو متر شرقاً.
- وتنسحب القبيلة الأخرى نحو 25 كيلو متر غرباً.
- إكمال القرى النموذجية.

ومن خلال المُعطيات الحاصلة حتى الآن يغلب الظن أن تظل المُشكلة قائمة بين الطرفين حتى بعد إنتهاء المُدة المذكورة وفق مُعطيات لا تزال جارية على الأرض هناك.



آلية الجودية لحل نزاع بين الرعاه والمزارعين في جنوب كردفان

تعتبر الجودية من أنجح الآليات التقليدية في حل النزاعات في السودان، خاصةً في ولايات كردفان ودارفور. والجودية عبارة عن لجنة وساطة غالباً ما تتكون من أطراف محايدة من رجال الإدارة الأهلية والأعيان الذين لهم خبرة ودراية بالأعراف القبلية بشرط أن يكونوا مقبولين لدى أطراف النزاع.

وقع نزاع بين المزارعين والرعاة في محلية الدلنج، وتطور إلى مواجهات قبلية إستمرت لسنوات طويلة. وكانت إحدى القبائل مدعومة من حركة مسلحة بينما الأخرى مدعومة من الحكومة. وأخيراً تمكنت الجودية بعد محاولات عديدة من عقد مؤتمر للصلح بين القبيلتين تم من خلاله معالجة المشكلة بشكل جذري وعادت العلاقة بين القبيلتين إلى سابق عهدها دعماً للتعايش السلمي والعلاقات التاريخية والأزلية التي كانت تربط بين طرفي النزاع. وما زالت هذه القبائل تعيش في سلام رغم الحرب الدائرة في جنوب كردفان.

الفصل الرابع والخامس

تصميم عملية بناء السلام وتعميم منظور النوع الإجتماعى فى عملية بناء السلام



جدول برنامج اليوم الرابع

الجلسة / النشاط	الزمن
الجلسة الأولى: تصميم عمليات السلام	11:00 – 09:00
ملخص لما دار في اليوم السابق وعرض الأهداف التعليمية لليوم الرابع	09:10 – 09:00
نقاش عام ومحاضرة حول منظومة التغيير المتبعة في بناء السلام	09:40 – 09:10
مناقشة مفتوحة	10:40 – 09:40
مجموعة عمل حول تطبيق منظومة التغيير بإختيار مشروع لبناء السلام	11:20 – 10:40
إستراحة	12:00 – 11:20
الجلسة الثانية: إحداث التغيير من أجل السلام	02:00 – 12:00
نقاش جماعي	12:40 – 12:00
عمل المجموعات	02:00 – 12:40
إستراحة	02:30 – 02:00
الجلسة الثالثة: تعميم منظور النوع الإجتماعى في عملية بناء السلام	04:15 – 02:30
محاضرة وعمل مجموعات	03:10 – 02:30
تقديم أعمال المجموعات	03:50 – 03:10
التقييم	04:15 – 03:50



إرشادات الفصل التدريبية

الجلسة الأولى: تصميم عمليات السلام

النشاط الأول: يقوم المدرب بعمل عصف ذهني ومناقشة مفتوحة تتناول الأسئلة التالية (الزمن 30 دقيقة):

- ما الذي نقصده تحديداً بـ ”تصميم عملية السلام“؟
- ما هي متطلبات إستتباب السلام؟
- ماهي آليات إستدامة السلام؟

يقود المدرب المناقشة بحيث يصل المدربون في تعريفهم للسلام لما أبعد من وقف العنف، وإستعراض آليات بناء وإستدامة السلام في مناقشة متطلبات السلام. ثم يعرض شريحة رقم 2 عن تصميم عمليات السلام.

النشاط الثاني: خطوات بناء السلام

في صورة مجموعات عمل (45 دقيقة)

ينتظم المدربون في ثلاث مجموعات، تتولى كل مجموعة منهم مناقشة ووضع خطة لتنفيذ خطوة واحدة من خطوات بناء السلام التالية:

مرحلة الإستكشاف - وضع إطار العمل (المرحلة الجوهرية) - مرحلة التنفيذ أو إعادة التفاوض.

يقوم المدرب بعمل مناقشة مفتوحة عن الإعتبارات التي يجب وضعها في الحسبان عند تصميم عملية بناء السلام في كل من أبعاد السلام المختلفة.

يقوم المدرب بعمل مناقشة مفتوحة عما يعتبره المدربون نقاط ضعف أو أخطاء عملية بناء السلام في السودان، وكيفية التغلب على تلك النقاط. ويقوم المدربون بتدوين توصياتهم للتغلب على نقاط ضعف عملية بناء السلام في السودان على ورقة لتصبح وثيقة يمكنهم الرجوع إليها إذا دعت الحاجة.

يقوم المدرب بعمل مناقشة مفتوحة عن كيفية تأمين الإستدامة في تصميم عملية السلام في السودان من خلال تقييم تحقيق عملية السلام للعناصر الأساسية.

إستراحة (الزمن 30 دقيقة)

الجلسة الثانية: إحداث التغيير من أجل السلام

محاضرة (الزمن 15 دقيقة)

يقوم المدرب بإلقاء محاضرة حول منظومة التغيير المتبعة في بناء السلام مستخدماً الشرائح من 7 - 10.

النشاط الثالث: نقاش جماعى (15 دقيقة)

يدير المدرب نقاش حول أكثر المنظومات المناسبة للسودان وأي من تلك المنظومات تم إستخدامها في السودان.

النشاط الرابع: عمل مجموعات

ثم يتم توزيع المتدربين إلى أربع مجموعات، بحيث تقوم كل مجموعة بإختيار مشروع بناء سلام لدراسته من حيث منظومة التغيير التي يقوم عليها المشروع. وتُعنى كل مجموعة بتحليل إذا ما كانت منظومة التغيير القائم عليها مشروع بناء السلام ملائمة أو لا، كما تُعنى بمناقشة الأخطاء التي تم إرتكابها في تطبيق النظرية على أرض الواقع وإقتراح تطبيق أفضل لنفس النظرية أو نظرية أخرى تناسب المشروع (الزمن 40 دقيقة).

إستراحة (الزمن 30 دقيقة)

الجلسة الثالثة: تعميم منظور النوع الإجتماعى في عملية بناء السلام

النشاط السابع: عمل جماعى (الزمن 45 دقيقة)

يقدم المدرب بنقاش حول إدماج النوع الإجتماعى في بناء السلام مستخدماً الشرائح من 11 - 15.

ينتظم المتدربون في مجموعتين بحيث تقوم كل مجموعة بإيجاد إجابات للأسئلة الآتية:

1. في أي مراحل عملية بناء السلام ينصح بتفعيل دور المرأة؟ وماهو المطلوب لضمان تفعيل دورها، خصوصاً في مرحلة المفاوضات السياسية، حيث يقل تمثيل المرأة سياسياً في السودان.

2. كيف يتم تمثيل المرأة سياسياً بصورة متوازنة في السودان، بمعنى آخر ما هي الآليات التي تضمن تمثيل جميع شرائح المرأة السودانية، المتعلمة وغير المتعلمة، المدنية والريفية... إلخ؟

3. ما هو الإسلوب الأمثل لضمان تمثيل الجنسين في عمليات بناء السلام؟

4. كيف يمكن تغيير النظرة المتعالية ضد قدرات المرأة؟

5. كيف يمكن دمج مفهوم النوع الإجتماعى في تخطيط وتنفيذ مبادرات بناء السلام؟

تقوم كل مجموعة بعرض تصورها وتتلقى كل مجموعة إقتراحات لتعديل التصور في



صورة نقد بناء مقدم من أعضاء المجموعة الأخرى.

يدير المدرب نقاش مفتوح يُعد فيهِ المتدربين العوائق الرئيسية التي تعرقل تفعيل دور المرأة في عمليات بناء السلام في السودان. ويقوم المدرب أو أحد المتدربين بكتابة العوائق المتفق عليها على سبوره بيضاء أو ورقة بحيث يستطيع جميع المتدربين الرجوع إليها بسهولة.

تقديم أعمال المجموعات 10 دقائق

النشاط الثامن: التقييم اليومي



تصميم عملية بناء السلام وتعميم منظور

النوع الإجتماعى فى عملية بناء السلام

الأهداف الرئيسية لليوم الرابع

1. إكتساب مهارة تعميم منظور النوع الإجتماعى 1. وصف منظومة التغيير والأدوات اللازمة لتصميم عملية بناء السلام.
 2. إكتساب مهارة تعميم منظور النوع الإجتماعى 1. وصف منظومة التغيير والأدوات اللازمة لتصميم عملية بناء السلام.
- ي أثناء تصميم عملية بناء السلام.

برنامج اليوم

- شرح منظومة التغيير بإعتبارها الأساس النظري لتصميم عملية السلام.
- تعريف وشرح الأدوات والتقنيات اللازمة لضمان تصميم عملية بناء السلام بشكل فاعل.
- شرح كيفية تعميم منظور النوع الإجتماعى أثناء تصميم عملية بناء السلام، وجدوى تنفيذها.
- شرح الدروس المستفادة من عمليات بناء السلام فى السودان.
- تحديد وإعطاء نماذج لدراسات حالة خاصة بالسودان.



شريحة رقم (1)

نقاش حول مفاهيم السلام

- ما الذي نقصده تحديداً بـ ”السلام“؟
- ما هي متطلبات إستتباب السلام؟
- ماهي آليات إستدامة السلام؟

شريحة رقم (2)

تصميم عمليّات السّلام

إنّ عمليّة السّلام هي شكل من أشكال صنّع السّلام في إطار أوسع لبناء السّلام. فالفكرة من وراء عمليّات السّلام هي الوعد بإيجاد حل مُربح لكِلا الطّرفين وذلك لتجنّب ”مُعادلة صعبة مُحصّلتها صفر“.

هي جَهد مُتعدّد المُستويات والمراحل؛ يشترك فيه أصحاب المصلحة من المُسلّحين وغير المُسلّحين في حالة نزاع بهدف وضع حد للقتال المُسلّح؛ والوصول معاً نحو أفق مُستدام سياسياً وإقتصادياً وأمنياً وأيضاً إقليمياً. وهي [أي عمليّة السّلام] تشتمل على التّفاؤُض على مُستوى عالٍ بين الجماعات المُسلّحة، بالإضافة إلى المُنتديات المُتنوّعة والمتعددة للحوار العام والمُشاركة في تعزيز وعي جمعي واسع بالإتّجاه المُستقبلي للبلاد.



المراحل المختلفة لعملية بناء السلام

تتضمن عمليات السلام أساسًا ثلاث خطوات مُشتركة:

الخطوة الأولى: ما قبل عملية السلام أو مرحلة الإستكشاف: وهي المرحلة التي يتم فيها تقييم مدى إلتزام - وإهتمام- الأطراف المتنازعة بكونها جزءا من عملية السلام. إعتراف أطراف النزاع ببعضهم البعض كُممثلين شرعيين لإجراء عملية السلام أمر مهم في هذه المرحلة.

الخطوة الثانية: وضع إطار العمل أو المرحلة الجوهرية: هذه هي المرحلة التي تبدأ فيها المُحادثات الرسمية والحوار بين الأطراف المتنازعة وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين.

المراحل المختلفة لعملية بناء السلام

تتضمن عمليات السلام أساسًا ثلاث خطوات مُشتركة:

الخطوة الثالثة: مرحلة التنفيذ أو إعادة التفاوض: وهي المرحلة التي سيتم فيها تنفيذ القرار وإتفاق الطرفين، وغالبًا ما يَنبُج عن عملية السلام إتفاقية سلام توثقها، وعادةً ما يتم تنفيذها على مراحل مُختلفة. وفي حال عدم نجاح تنفيذ إتفاقية السلام؛ يلجأ الأطراف لجولة أُخرى في مُفردة من مُفردات عملية السلام كالتفاوض من جديد أو التّحكيم. إنّ تصميم عمليات السلام يجب أن تأخذ في الإعتبار الأوضاع السياسيّة والإجتماعية والثقافيّة والإقتصاديّة وهو إجراء مطلوب من أجل تحقيق تقدّم مُحرز فيه.



شريحة رقم (4)

أبعاد عملية السلام

ينبغي أن تشمل عملية السلام عدداً من التغييرات في مختلف أبعاد السلام التي من شأنها أن تؤدي مجتمعة إلى سلام مستدام. وأبعاد السلام المختلفة هي كالتالي:

السياسية: وهي تشمل التوافقات السياسية وتأثيرات عملية السلام على النظام السياسي للدولة، مثل المشاركة السياسية، صياغة دستور جديد، وإعادة صياغة الهيكل الإداري.

الإقتصادية: مثل المساواة في توزيع الموارد والثروات والحد من البطالة وخاصة بين الشباب.

شريحة رقم (4 أ)

أبعاد عملية السلام

أبعاد السلام المختلفة هي كالتالي:

الإجتماعية: معالجة التوتر الإجتماعي بين مختلف الفئات الإجتماعية وصياغة أو الحفاظ على هوية موحدة ومعالجة قضايا النازحين واللاجئين.

الثقافية: تعزيز الثقة والتفاهم بين الشعوب ومواجهة الأصوات والأفكار التي تدعو إلى الكراهية والعنف.

إشراك المرأة في بناء السلام: أصبح النوع الإجتماعي واحداً من أبعاد عملية السلام الأساسية وهو يتمحور حول تحسين مشاركة المرأة في عملية السلام وضمان تمثيلها بشكل كاف في عملية السلام وفي كل مراحل بناء السلام.



شريحة رقم (5)

عناصر مرتبطة بتصميم عملية السلام

هنالك إعتبارات يجب أن توضع في الحُساب أثناء تصميم عمليّة السّلام وهي:

- تحديد الغرض.
- شكل عمليّة السّلام.
- المُشاركون.
- إعداد جدول الأعمال.
- الجدول الزّمني.

شريحة رقم (6)

تقييم عمليّة السّلام

يمكن تقييم عملية السلام بناءً على ثلاثة جوانب رئيسية، وكيفية معالجة عملية السلام لهذه الجوانب وهي:

- الشمولية: هل تم التعامل مع كل أسباب ونتائج النزاع على كل المستويات؟ ففي كثير من الأحيان لا يتم التعامل معها في نفس الوقت ولكن مرحليا بحسب خطة واضحة.
- المشاركة: هل تم إشراك جميع الأطراف أصحاب المصلحة في النزاع في عملية السلام؟
- التكاملية: هل عملية السلام عملية قائمة بذاتها أم أنها متكاملة ومتضمّنة في العمليات الإجتماعية والسياسية والإقتصادية؟



شريحة رقم (7)

إحداث التغيير من أجل السلام

في إطار بناء السّلام فإنّ منظومة التغيير تدور ببساطة حول فهم كيفية مساهمة أنشطة بناء السّلام والتدخلات المختلفة من أجل بناء السّلام في عملية إحلال السّلام نفسها. منظومة التغيير تُركّز على "تحديد ما سوف يحدث نتيجة لأنشطة ومبادرات برنامج بناء السّلام المطروح، وكيفية إرتباط ذلك بأهداف تحقيق السّلام "أى لماذا وكيف لنشاط ما أن يؤدّي بنا إلى التغيير المنشود". ومن هذا المنطلق يُمكن تعريف منظومة التغيير بأنها "مجموعة من المعتقدات حول كيف ولماذا يُمكن لمجموعة من الأنشطة إحداث التغييرات التي يسعى برنامج بناء السّلام لتحقيقها؟"

شريحة رقم (8)

إستخدامات مفاهيم التغيير في مشروعات بناء السلام

- التغيير هو أداة أساسية تُستخدم بهدف التخطيط على نحو أفضل.
- مفهوم التغيير يُستخدم من أجل توضيح المنطق من برنامج بناء السّلام.
- مفاهيم التغيير تُسلط الضوء على الافتراضات التي تحتاج للإختبار والفحص مع الأخذ في الإعتبار التغيير الذي سيحدث ويُساعد على التأكد من أن المشروع يؤدّي إلى نتائج وتأثيرات ملموسة كما تضيف أهمية إلى الأهداف المحددة.
- الإهتمام بإحداث التغيير يُساهم في تحسين فاعلية تدخلات بناء السّلام.
- الإهتمام بأهداف والنتائج المرجوة من التغيير تُساعد في تحديد المشاركين والشركاء المناسبين؛ وضمان ألا تذهب أنشطة بناء السلام فقط تجاه الشركاء الظاهريين أو التقليديين.



شريحة رقم (9)

أنواع وأساليب إحداث التغيير

أنواع التغيير الذى يحدث (مع إعطاء أمثلة لأساليب التغيير):

- التغيير الفردي.
- العلاقات السليمة والتواصل بين المجموعات.
- تقليل موارد الحرب والحد من العنف.
- تحقيق العدالة الإجتماعية والحكم الرشيد.
- تفعيل الدور الإيجابي للنخب السياسية.

شريحة رقم (10)

أنواع وأساليب إحداث التغيير

أنواع التغيير الذى يحدث (مع إعطاء أمثلة لأساليب التغيير):

- التعبئة الشعبية / الحشد الشعبي.
- توقيع إتفاقيات / معاهدات السلام.
- الإجراءات الإقتصادية العادلة.
- إستخدام وسائل الإعلام لدفع التوجهات العامة نحو السلام ونبذ العنف.
- تفعيل آليات العدالة الإنتقالية.
- إعادة الدمج المجتمعي للنازحين والمحاربين القدامى ونشر ثقافة السلام ونبذ العنف.



شرائح الجلسة الثالثة

شريحة رقم (11)

أهمية إدماج النوع الإجتماعي في بناء السلام

المغزى من وراء الحديث عن النوع الإجتماعي في بناء السلام:

إنّ مراعاة النوع الإجتماعي هو أمرٌ بالغ الأهميّة لإنجاح جهود بناء السلام، فالعديد من النزاعات تحمل بين طياتها إفتراضات وأبعاد متعلّقة بمفهوم النوع الإجتماعي. وبالتالي ينبغي على مبادرات بناء السلام مُراعاة هذا المفهوم في تخطيط وتنفيذ ورصد وتقييم مبادرات بناء السلام.

شريحة رقم (12)

فهم حساسيّة النوع الإجتماعي

تتطلب مراعاة النوع الإجتماعي فهماً عميقاً للفرق بين الجنس والنوع الإجتماعي؛ فالجنس هو الخصائص البيولوجيّة والفيزيائيّة التي تُحدّد الرّجال والنساء، بينما يُشير النوع الإجتماعي إلى فهم مُحدّد وخاص لثقافة الذكورة والأنوثة، من أدوار إجتماعيّة وسلوكيّات وأنشطة وصفات يُقر بها مجتمعا ما ويعتبرها مناسبة للرجال أو النساء.

وهذا يُفسّر لماذا يختلف تأثير النزاع على كل من الرّجال والنساء، ولماذا تختلف أيضاً الأدوار التي يلعبونها في عملية النزاع والسلام.



شريحة رقم (13)

فهم حساسية النوع الاجتماعي

إنَّ مُراعاة النوع الاجتماعي هي:

القدرة على التعرف على إحتياجات كل من النساء والرجال قضايا النوع الاجتماعي، وخاصةً تلك المتعلقة بمنظور ومصالح المرأة الناتجة عن الأوضاع والأدوار الاجتماعية المختلفة للجنسين. وتعتبر مُراعاة النوع الاجتماعي هي المرحلة الأولى من الوعي به، حيثُ تؤدي دورها في بذل الجهد نحو معالجة الآثار المتعلقة باوضاع وإحتياجات كل من الجنسين في النزاع وبناء السلام.

شريحة رقم (14)

محاوِر إدماج النوع الاجتماعي في بناء السلام

يُمكن إدماج النوع الاجتماعي في بناء السلام في ثلاث محاور رئيسية:

- تمثيل الجنسين في عمليات بناء السلام.
- الإلتفات إلى المخاوف المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- دمج النوع الاجتماعي في تخطيط وتنفيذ مبادرات بناء السلام.

شريحة رقم (15)

عوائق مُراعاة النوع الاجتماعي في بناء السلام

- التخطيط الغير سليم لمُراعاة النوع الاجتماعي في عملية بناء السلام.
- القدرات المؤسسية والتقنية المتدنية لمنظمات المجتمع المدني الوثيق.
- عدم وجود خبرة تقنية بين المجموعات النسائية المحلية للمشاركة بفاعلية في عملية بناء السلام.
- الهيمنة الذكورية على عمليات السلام.
- ضعف صوت المرأة على مستوى صناعة القرار.



عن مُحادثات السّلام في دارفور

أفضت مُحادثات السّلام في دارفور بعد عدة جولات من التّفاوض إلى توقيع إتّفاق سلام دارفور في 2006 (Darfur Peace Agreement أو DPA) وهي واحدة من عدد قليل من إتّفاقيّات السّلام في أفريقيا، والتي تُدرك الأبعاد الجنسانيّة للنّزاع، وتُغطّي إحتياجات المرأة على نطاق واسع. لم يتم تمثيل النّساء بشكل مُباشر في عمليّة السّلام، لكن تمّ تمثيل مصالحهم من قِبَل مُنظّمات دوليّة مثل صندوق الأمم المتّحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM) والإتحاد الأفريقي. وفيما يلي بعض قضايا النّوع الإجتماعي التي تناولها إتّفاق السّلام في دارفور:

- جميع الأشخاص لهم الحق في الحماية بموجب الدّستور والقانون، وجميعهم سواء أمام القانون في الحُقوق المدنيّة والسياسيّة المنصوص عليها في العهد الدّولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة، وذلك من دون تمييز بين الجنسين.
- سوف تعمل الدولة على مُحاربة العادات والتّقاليد الضارّة، والتي تُهدّد كرامة ومكانة المرأة.
- الحق في الزّواج للرجال والنّساء، وتحديد سن الزواج.
- يجب أن ترعى الدّولة النّساء الحوامل، وأن تُوفّر للجميع فرص التّعليم دون تمييز بين الجنسين.
- لن تتسامح بعثة الإتحاد الأفريقي بالسودان (AMIS) مع أيّ عنف قائم على أساس النّوع.
- الإهتمام بحماية النّساء من التحرّش والإستغلال القائم على النّوع، خاصّة المهجّرات والنّازحات.
- حماية النّازحين وتوفير الأمن لطرق الإمدادات والمساعدات الإنسانية من وإلى المُستهدفين.
- حماية النّساء والأطفال والأحزاب الضّعيفة والمُشرّدين، وإطلاق سراح جميع الفتيان والفتيات المرتبطين بالقوّات المسلّحة.
- تكفل شرطة بعثة الإتحاد الأفريقي المدنيّة، الحماية لنساء وأطفال المخيمّات من أيّ عنف.
- تتعهد الشرطة بالتحقيق في جميع الجرائم بما في ذلك التي تُرتكب ضد النّساء والأطفال، وضمان مُحكمة مُرتكبيها وذلك في مناطق نفوذ حُكومة السودان.
- يجب ألا تشمل عقوبة الإعدام؛ النّساء الحوامل أو المُرضعات.
- الحاجة إلى التّركيز بشكل خاص على النّساء لخلق تدابير مُلائمة وملموسة لمعالجة مُشكلاتهم.
- على "صندوق دارفور للتعمير والتنمية" تطوير آليات تمويل خاصّة لإحتياجات النّساء، بما في ذلك الإستثمار والإئتمان وبناء القدرات والمشاركة المجتمعيّة الفاعلة.
- يجب أن تراعى جميع إجراءات التّعويض الفوارق بين الجنسين.



- الغرض من وقف إطلاق النار هو [ضمان حماية السكان المدنيين] لا سيّما النساء والأطفال.
- جهود إعادة الإعمار وإعادة تقديم الخدمات الأساسية سوف تشمل إعادة العاملين، والتمويل، مع توجيه العناية الخاصّة لإحتياجات النساء.
- سوف يشمل الحوار والتشاور الداخلي في دارفور تدابير لمعالجة القضايا ذات الإهتمام النسوي.
- إتخاذ تدابير خاصّة لضمان مشاركة المرأة في الخدمة المدنيّة.
- ضمان مشاركة المرأة في اللجان والهيئات وفقاً لهذه الإتفاقية.
- سوف يعمل الحوار والتشاور الداخلي في دارفور على توفير السُّبل لضمان المشاركة الفاعلة للمرأة في تخطيط وتوزيع الخدمات للنازحين.
- يجب أن تتضمن إجراءات التّعويض تدابير لضمان مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرّجل.
- يجب أن تُمثّل النساء نسبة كبيرة من شرطة الحكومة السودانية، وحركات الإتصال وضباط بعثة الإتحاد الأفريقي (AMIS).
- يجب توفير وحدات خاصّة بالتنوع الإجتماعي.



- يجب أن تتضمن جميع عمليّات التّحقيق والتّقييم إمراة واحدة على الأقل.
- يجب على خُطة إعادة الإدماج وضع برامج مُحدّدة للمُحاربات السّابقات أو قُدامى المُحاربات.
- يجب أن يشمل إصلاح المُؤسّسات الأمنيّة المُختارة؛ النّساء من جميع الرّتب.
- يجب على الحوار والتّشاور الداخلي في دارفور حشد الدّعم للإتّفاق على طريقة لجلب أصحاب المصلحة الأخرين في عمليّة السّلام، مع إيلاء إهتمام خاص لمُشاركة النّساء والشّباب.
- يجب أن تشمل الخدمة المدنيّة الوطنيّة حُطط عمل إيجابيّة بشأن التّوظيف والتّدريب والترقية، بما في ذلك تدابير لتعزير التّوازن بين الجنسين.
- تتكوّن لجنة الخبراء من خبراء سُودانيين، مع الإهتمام بإشراك خبراء نزاع ومساواة بين الجنسين.
- إتخاذ تدابير خاصّة لضمان مُشاركة المرأة على قدم المساواة في صُنع القرار على جميع الأصعدة.
- يجب العمل قبل الإنتخابات على ضمان حُصول النّساء على فرص عادلة للتّرشح في المناصب التنفيذيّة العليا.
- يجب على الرئيس ضمان التّمثيل العادل ليشمل النّساء في تعيينات.
- ضرورة توفير مقاعد في الخدمة المدنيّة القوميّة للنّساء المؤهّلات.
- ضرورة التّمثيل العادل للمرأة في مجلس تنفيذ التدابير الأمنيّة بدارفور.
- وأخيراً؛ إتفقت الأطراف على ضرورة تمثيل المرأة على قدم المساواة في الجهات ذات الصّلة بالحوار والتّشاور الداخلي في دارفور

عن عملية سلام هيئة الحكومات للتنمية (IGAD)

وضعت عملية سلام هيئة الحكومات للتنمية نهاية للنزاع القائم بين الشمال والجنوب في السودان، والذي جاء نتيجة التوقيع على إتفاق السلام الشامل لعام 2005 والمُكوّن من مجموعة من 6 وثائق مُختلفة. وكان بروتوكول مشاكوس (Machakos) الذي تم توقيعه عام 2002 بين الوثائق الرئيسية التي قامت بعرض القضايا الرئيسية كتقرير المصير والإطار الزمني للتنفيذ. وضعت عملية السلام هذه العديد من القضايا والموضوعات في بُرة الإهتمام ولكن تمّ إهمال قضية النوع الإجتماعي بشكل واضح، فقامت النساء من الحركة الشعبية لتحرير السودان بتمثيل المرأة السودانية الجنوبية في عملية السلام (IGAD). وقد ضم إتفاق السلام الشامل المواد التالية:

- الحق في الزواج للرجال والنساء، وتحديد سن الزواج.
- إقامة نظام حكم ديمقراطي مع مُراعاة المساواة بين الجنسين.
- المساواة في التّعيينات بين المواطنين المؤهلين من الجنسين في جميع الوظائف الحكومية.
- الحق في تقاسم الثروة مع ضمان نوعيّة الحياة من دون تمييز على أساس الجنس.
- المساواة بين الرّجل والمرأة في الحقوق المدنية والسياسية.
- يشمل عهد الحقوق السياسية والمدنية تمكين ورعاية المرأة وحماية الطفل.
- يجب أن تُراعى برامج نزع السّلاح وتسريح الجنود وإعادة الإدماج (DDR) الفوارق بين الجنسين.



الفصل السادس

مناصرة السلام ووضع السياسات



جدول برنامج اليوم الخامس

الجلسة / النشاط	الزمن
الجلسة الأولى: شرح مفهوم وآليات المناصرة	11:00 – 09:00
ملخص لما دار في اليوم السابق وعرض الأهداف التعليمية لليوم الخامس	09:10 – 09:00
مناقشة مفتوحة حول مناصرة السلام	09:50 – 09:10
مناقشة مفتوحة حول خطوات عملية المناصرة	11:00 – 09:50
إستراحة	11:30 – 11:00
الجلسة الثانية: التخطيط لعملية المناصرة	01:00 – 11:30
نقاش مفتوح وعمل مجموعات	12:30 – 11:30
عصف ذهني حول المهارات والسمات اللازمة لنجاح عملية المناصرة	01:00 – 12:30
إستراحة	01:30 – 01:00
الجلسة الثالثة: إدماج النوع في عملية بناء السلام	04:15 – 01:30
عمل مجموعات	03:00 – 01:30
تقديم عمل المجموعات	
عرض فيلم عن إشراك النساء في بناء السلام	04:00 – 03:00
مناقشة وتعقيب	
التقييم	04:15 – 04:10



إرشادات الفصل التدريبي

الجلسة الأولى: شرح مفهوم وآليات المناصرة

النشاط الأول: شرح مفهوم وآليات المناصرة في صورة مناقشة مفتوحة يقوم المدرب بعمل مناقشة مفتوحة بعد أن يعرض تعريف مناصرة السلام بإستخدام الشرائح من 1 - 7 .

وتتناول المناقشة الأسئلة التالية:

- كيف يمكن مناصرة إستدامة السلام في السودان؟
- ما هي النشاطات والتدخلات التي تؤدي لتعزيز السلام؟

النشاط الثاني: في صورة مناقشة مفتوحة (60 دقيقة)

يقوم فيها المدربون بذكر المؤسسات والأشخاص والمجموعات الذين يجب التعاون معهم من أجل تحقيق السلام، بمعنى آخر ما هي المؤسسات والأشخاص الذين لديهم أثر كبير في تشكيل الرأي العام، بشكل سلبي أو إيجابي؟ ويواصل المدرب في النقاش بالطلب من المشاركين إختيار قضية لمناصرتها.

- تحديد الهدف بعد العرض: يقوم المشاركون بوضع هدف مناصرة للقضية التي إختاروها.
- تحديد الجمهور المستهدف: بعد تقديم المدرب لكيفية تحديد الجمهور المستهدف يحدد المشاركون الجمهور المستهدف.
- إستخدام البيانات والبحوث: تقديم المدرب لكيفية وضع رسالة المناصرة ثم يقوم المشاركون بوضع الرسالة.
- بناء التحالفات: بعد تقديم المدرب لكيفية بناء التحالفات، يقوم المشاركون بتحديد مع من يتم التحالف.
- تقديم العروض الملفتة للنظر في شكل ملصقات وشعارات وصور وأغاني، مع إعطاء أمثلة.
- وأخيرا المهارات والسمات اللازمة لإنجاح المناصرة.

إستراحة (الزمن 30 دقيقة)

الجلسة الثانية: التخطيط لعملية المناصرة

النشاط الثالث: مناقشة مفتوحة في موضوع التخطيط لعملية المناصرة (10 دقيقة): يقوم المدرب بعمل مناقشة مفتوحة يحث فيها المدربون على إختيار قضية أو موضوع للمناصرة من خارج نطاق النزاعات ويقوم المدربون بالإجابة على الأسئلة المطروحة في شريحه رقم (9).

يقسم المشاركون إلى ثلاث مجموعات زمن مجموعات العمل (45 دقيقة):
المجموعة الأولى: تناقش ملامح مناصرة تمت من الواقع السوداني محددة عناصر تلك المناصرة وأسباب نجاحها.
المجموعة الثانية والثالثة: تقوم بعمل خطة مناصرة لعملية السلام في منطقة محددة مستخدمين النموذج من الشريحة رقم 7 ويقوم المدرب بكتابتها في ورق على الحائط للإستدلال بها.

يقوم المدرب بمشاركة المجموعات بمراجعة خطواتهم والإجابة على أسئلتهم.

النشاط الرابع: في صورة عصف ذهني (25 دقيقة):

يقوم المدرب بطرح السؤال التالي على المتدربين:

ما هي المهارات أو السمات الأساسية اللازمة لإنجاح مناصرة السلام على المستوى الشخصي أو المؤسسي؟ وما هي معوقات مناصرة عمليات السلام في السودان؟
ويقوم المدرب بكتابة إجابات المتدربين في شكل نقاط مختصرة على سبورة أو ورقة بيضاء، ثم يقوم بإضافة أو تعديل تلك الإجابات لتتضمن النقاط المذكورة في الفصل بعد مناقشتها مع المتدربين.

إستراحة (الزمن 30 دقيقة)

الجلسة الثالثة: إدماج النوع في عملية بناء السلام

النشاط الخامس: في صورة تقديم مجموعات عمل (40 دقيقة) والمناقشة والتعقيب 20 دقيقة (مجموع الزمن 60 دقيقة للنشاط).

تقدم كل مجموعة أعمالها بالتركيز على الإجابة على:

- ما هي أهداف عملية المناصرة؟
- ما هي رسالة المناصرة؟
- مع من يجب أن نتحالف (الجمهور المستهدف) لتحقيق المناصرة؟ وعلى أي مستوى سيتم التحالف معهم من أجل المناصرة؟
- كيف سنتمكن من إشراك الحلفاء المنشودين؟ وكف نتأكد من إيصال لرسالة التي سنقدمها لهم؟
- كيف سنقوم بتقييم المناصرة التي نخطط لها؟ وما هي المعايير المناسبة لتقييم عملية المناصرة الخاصة بنا؟

النشاط السادس: في صورة مناقشة مفتوحة (40 دقيقة):

عرض أفلام عن نماذج لمشاركة النساء في عملية بناء السلام (المناصرة وأثر المشاركة)
يقوم المدرب بعمل مناقشة وتعقيب.

النشاط السابع: التقييم اليومي.



مناصرة السلام ووضع السياسات

الأهداف الرئيسية لليوم الخامس

1. شرح طرق ووسائل فعّالة لمناصرة السّلام أثناء تأجج النزاع.
2. ماهية مناصرة السّلام في السودان.
3. توضيح كيف يمكن لمناصرة السّلام التأثير على وضع السياسات بصفة عامّة وفي حالة السودان بصفة خاصّة سواءً على الصعيد المجتمعي أو القومي.

برنامج اليوم

- ذكر طرق ووسائل مناصرة النزاع أثناء تأجج النزاع.
- تحليل خطوات مناصرة السلام.
- وصف السمات والمهارات اللازمة لإنجاح عملية المناصرة.
- وصف العلاقة بين المناصرة ووضع السياسات والتأثير عليها.



شريحة رقم (1)

تعريف مناصرة السلام

يوجد في الحقيقة أكثر من تعريف لمفهوم مناصرة السلام:

- المناصرة هي التحرك المنظم سعياً وراء تحقيق التغيير المنشود والذي قد يكون تحسين المستوى المعيشي والتخفيف من الفقر وإيجاد العدالة الإجتماعية والمساواة.
- المناصرة هي الإجراءات التي تستهدف تغيير السياسات والمواقف أو برامج من أي نوع في المؤسسات أو الأنظمة الإجتماعية أو السياسية.
- المناصرة هي الدفاع عن حقوق الآخرين أو التوصية بفكرة ما لأشخاص آخرين.

شريحة رقم (1 - أ)

تعريف مناصرة السلام

- المناصرة هي عملية للفت إنتباه المجتمع لقضية مهمة، وتوجيه صناعات القرار نحو الحل.
- المناصرة هي وضع المشكلة على جدول الأعمال، وتوفير حل لهذه المشكلة وبناء الدعم للعمل على كل من المشكلة والحل.
- المناصرة هي عملية المساندة والتأييد حتى يتم تحقيق الإنتصار والكسب للقضية التي يتم الدفاع عنها وتحتاج إلى إجراء تغيير قانوني أو سياسي.
- تتكون المناصرة من الإستراتيجيات المختلفة التي تهدف إلى التأثير على عملية صناعة القرار على المستويات التنظيمية، المحلية والإقليمية والوطنية والدولية.



شريحة رقم (2)

أهمية مناصرة السّلام

مناصرة السّلام تؤدى إلى:

- فتح المجال للمُشاركة في خُطوات فاعلة نحو التنمية.
- وقف تأجيج النّزاع في المنطقة.
- تغيير السياسات والمواقف والبرامج المُختلفة لجميع أشكال المؤسّسات بصفة عامّة من أجل إستدامة السّلام.

شريحة رقم (3)

العناصر الأساسية المكونة لعناصر مناصرة السّلام:

- إختيار هدف المناصرة.
- إستخدام البيانات والبحوث لوضع موضوع المناصرة.
- تحديد الجمهور المستهدف من المناصرة.
- بناء التحالفات.
- تقديم عروض ملفتة للنظر.
- وجود تمويل لعمليات المناصرة.
- تقييم عمليات المناصرة.



شريحة رقم (4)

خطوات عملية المناصرة

- خطوة ١: تقييم الوضع
- خطوة ٢: تحديد الأهداف
- خطوة ٣: وضع الإستراتيجية
- القسم ١: حدد كل الأطراف المعنية، و صنفها، وحللها
- القسم ٢: ضع إستراتيجيتك في التأثير
- القسم ٣: خيارات نشاط المناصرة
- خطوة ٤: وضع خطة النشاط
- خطوة ٥: التنفيذ
- خطوة ٦: التقييم والمتابعة

شريحة رقم (5)

المهارات أو السمات الأساسية اللازمة لإنجاح مناصرة السلام على المستويين الشخصي والمؤسسي

- التأييد الشعبي.
- القدرة على حشد الرأي العام.
- القدرة على بناء تحالفات وشبكات ضغط بالإضافة إلى إمكانية استخدام وسائل الإعلام.
- المعرفة الكافية بخبايا الوضع القائم.
- الإستماع النشط وإمتلاك مهارات تواصل رفيعة المستوى.
- المصداقية والجاهزية لأداء المهمة على النحو المطلوب.



شريحة رقم (6)

تقييم مَجْهُودات مناصرة السَّلام

لن نستطيع معرفة ما إذا كُنَّا قد نجحنا في الوُصول إلى الأهداف المطلوب تحقُّيقها أم لا من دون تقييم مُجمل ما تم، ومقارنة النَّتيجة النَّهائيَّة بالأهداف الموضوعَة سابقا بحيث نصل في نهاية الأمر إلى تحديد جاد وحقيقي للأهداف التي تحقَّقت وغيرها ممَّن لم يُكْتَب له بعد أن يرى النُّور.

ويجب علينا أن نركِّز على العدالة أثناء عمل المتابعة والتقييم لعملية المناصرة. وهناك طرق كثيرة في هذا الصِّد من بينها إختبار أدوات قياس العدالة عند تطوير مواقف مناصرة السَّلام، وذلك بالإعداد الجيِّد بحيث تكون كُلُّ خُطوة مُعد لها وتمُّر على مرحلة تُتَابَع فيها ومن ثم يُحسَّن تقييمها وتعديلها إذا لزم الأمر وإستخلاص الدُّروس المُستفادة منها لاحقاً.

شريحة رقم (7)

مستويات تقييم مَجْهُودات مناصرة السَّلام

- تقييم الأنشطة.
- تقييم النتائج.
- تقييم الأثر.



مناصرة السلام في السودان وأثره على وضع السياسات على الصعيد المحلي والقومي

إن مناصرة السلام هي أيّ سياسة تناصر الحفاظ على علاقات سلمية / لا عنفوية سواءً على الصعيد المحلي أو الدولي، وفي حالة السودان نعني بها تشجيع وتدعيم إجراءات السلام لتحقيق الأمن والاستقرار والقبول العام لكافة أطراف الشعب الواحد تجاه بعضه البعض. وبصفة عامة تُوجد طريقتان رئيسيتان يُمكن للشعب أن يناصر بهما إهتماماته: طريقة سلمية وأخرى غير سلمية. الأولى تُركّز أكثر على السلام لتحقيق أهدافها سواءً عن طريق الوقفات الاحتجاجية أو التجمّعات السلمية، بالإضافة إلى ذلك يُمكن للشعب أن يُركّز على الإستجابات بشقيها البرلماني والقضائي. ومن الجهة الأخرى إستخدام الضّغط بأنواعه المختلفة لفرض عملية السلام؛ كالتركيز على التأثير الإيجابي لمباحثات السلام (في الدوحة مثلاً)؛ حيثُ إشتراك فيها منظمات المجتمع المدني وأصحاب المصلحة وقادة المجتمع، وكان لها تأثير إيجابي كبير على عملية السلام برمتها.



شريحة رقم (9 - أ)

تمرين تخطيط عملية المناصرة

في الإمكان إستخدام الأسئلة التسعة التالية لتوجيه عملية التخطيط للمناصرة:

السؤال الأول: ماذا نريد؟ يتعلق هذا السؤال بالإستيعاب الكامل للوضع القائم وتحديد أولويات المناصرة من حيث الموضوعات.

السؤال الثاني: من يستطيع تحقيق ذلك؟ يتعلق هذا السؤال بتحديد أصحاب المصلحة وقوتهم النسبية وكيف يمكن أن يحدث التغيير .

السؤال الثالث: ماهي الرسالة الواجب إيصالها؟ يتعلق هذا السؤال بتحديد سُبُل الوصول إلى جمهور معين .

السؤال الرابع: ماهي أداة توصيل الرسالة؟ يتعلق هذا السؤال بالجهة / الأداة / الأسلوب المناسب لتوصيل رسالة المناصرة للجمهور المستهدف.

شريحة رقم (9 - ب)

تمرين تخطيط عملية المناصرة

السؤال الخامس: كيف يمكننا التأكد من وصول الرسالة؟ يتعلق هذا السؤال بتحديد خطوات عملية المناصرة والفرص المتاحة والمداخل الممكنة .

السؤال السادس: ماذا لدينا؟

السؤال السابع: ما الذي ينقصنا؟ يتعلق هذان السؤالان بتحديد الإمكانيات والقدرات المتوفرة وكذلك مواطن الضعف والإمكانيات غير المتوفرة لدى الجهة المنفذة للمناصرة .

السؤال الثامن: كيف نبدأ في إتخاذ إجراءات المناصرة؟ يتعلق هذا السؤال بتحديد الأهداف والنتائج المؤقتة ووضع خطة عمل لعملية المناصرة.

السؤال التاسع: كيف نحدد مدى نجاح عملية المناصرة؟ يتعلق هذا السؤال بتحديد آلية المتابعة والتقييم لعملية المناصرة.



عمل مجموعات

تصميم مناصرة السلام

تقدم كل مجموعة أعمالها بالتركيز على الإجابة على:

- ما هي أهداف عملية المناصرة؟
- ما هي رسالة المناصرة؟
- مع من يجب أن نتحالف (الجمهور المستهدف) لتحقيق المناصرة؟ وعلى أي مستوى سيتم التحالف معهم من أجل المناصرة؟
- كيف سنتمكن من إشراك الحلفاء المنشودين؟ وكيف نتأكد من إيصال الرسالة التي سنقدمها لهم؟
- كيف سنقوم بتقييم المناصرة التي نخطط لها؟ وما هي المعايير المناسبة لتقييم عملية المناصرة الخاصة بنا؟

عمل مجموعات

تقدم مجموعة أعمالها بإعطاء أمثلة حول حالة مناصرة تمت على المستوى القومي أو الولائي أو المجتمعي ذات علاقة بنزاع أو حقوق مجموعات مثل الرعاية أو العائدين أو النازحين.



الفصل السابع

التفاوض والوساطة وتيسير عملية الحوار



جدول برنامج اليوم السادس

الجلسة / النشاط	الزمن
الجلسة الأولى: مفهوم التفاوض وأساليبه	11:00 – 09:00
ملخص لما دار في اليوم السابق وعرض الأهداف التعليمية لليوم السادس	09:10 – 09:00
مناقشة مفتوحة حول التفاوض وأساليبه	09:30 – 09:10
مناقشة مفتوحة حول الوساطة	09:50 – 09:30
مناقشة مفتوحة حول خصائص الوسيط ومراحل الوساطة	10:20 – 09:50
نقاش مفتوح حول الفرق بين الوساطة والحوار	11:00 – 10:20
إستراحة	11:30 – 11:00
الجلسة الثانية: خطوات تيسير عملية الحوار	01:00 – 11:30
عمل مسرحية ومناقشة وتعقيب	12:30 – 11:30
مناقشة مفتوحة حول الحوار وأثره في المجتمع	01:00 – 12:30
إستراحة	01:30 – 01:00
الجلسة الثالثة: تطور آليات حل النزاع (نماذج من السودان)	04:15 – 01:30
محاضرة حول العلاقة بين الوساطة والتفاوض وتيسير عملية الحوار	02:00 – 01:30
عمل المجموعات وتقديمها	03:00 – 02:00
ملء فورم التقييم حفلة التخرج - كلمات شكر من المنظمين وتوزيع الشهادات	04:15 – 03:00



إرشادات الفصل التدريبية

الجلسة الأولى: التفاوض وأساليبه

النشاط الأول: مناقشة مفتوحة (20 دقيقة).

يقوم المدرب بعمل مناقشة مفتوحة يقوم فيها المدربون بتعريف التفاوض وأساليبه، وتحديد المواقف التي يستخدم فيها كل أسلوب. يعرض المدرب الشرائح من رقم 1 - 6.

النشاط الثاني: في صورة مناقشة مفتوحة (20 دقيقة):

يقوم المدرب بعرض الأنواع الثلاث للوساطة بعرض الشرائح من 69 - 72، ثم يقوم بعمل مناقشة مفتوحة يناقش فيها المدربون أنواع الوساطة الأكثر استخداماً في السودان مع طرح أمثله لها.

النشاط الثالث: في صورة مناقشة مفتوحة (30 دقيقة):

يقوم المدرب بعمل مناقشة مفتوحة يناقش فيها المدربون الصفات التي يجب أن يتحلى بها الوسيط مع ذكر أمثلة من الواقع السوداني. ويقوم المدرب بعمل قائمة بالصفات التي يتفق عليها المدربون على سبورة بيضاء. ثم يقوم المدرب بعرض مراحل أو خطوات الوساطة، وأي مراحل الوساطة هي الأصعب ولماذا؟

النشاط الرابع: مناقشة مفتوحة

يقوم المدرب بعرض الشرائح 13 - 17 عن الحوار ويقوم بعمل مناقشة مفتوحة يطرح فيها سؤال عن الفرق بين الوساطة والحوار. وأي مراحل الوساطة هي الأهم ولماذا؟

إستراحة (الزمن 30 دقيقة)

الجلسة الثانية: الحوار الديمقراطي وخطوات تيسير عملية الحوار

النشاط الخامس: في صورة تمثيلية أو مسرحية (60 دقيقة):

يقوم المدرب بعرض المبادئ الرئيسية للحوار الديمقراطي وخطوات تيسير عملية الحوار، يقوم بعدها بإختيار خمسة من المتدربين لتمثيل حوار حول نزاع (على ملكية بيت أو أرض أو أي من النزاعات الشائعة في السودان). ويلعب ثمان متدربين دور أطراف النزاع بينما يلعب المتدرب التاسع والعاشر دور الوسيط وميسر التفاوض والحوار. ويحث المدرب المتدربين على تمثيل حوار به مزيج من الإيجابيات والسلبيات. بعد الإنتهاء من التمثيلية، يقوم باقي المتدربون بتحليل إيجابيات وسلبيات التفاوض والتسوية وتيسير

عملية الوساطة والإتفاق الذي تم.
يقوم المدرب في نقاش مفتوح بتوضيح أثر الحوار على المجتمع (الزمن 30 دقيقة)

إستراحة (الزمن 30 دقيقة)

الجلسة الثالثة: تطور آليات حل النزاع (نماذج من السودان)

النشاط السادس: الزمن 30 دقيقة

يقوم المدرب بنقاش مفتوح حول العلاقة بين الوساطة والتفاوض والحوار (شريحة 18).
ثم يقسم المشاركين الى 3 مجموعات لتوضيح آليات حل النزاع الناجعة في السودان.

النشاط السابع: التخريج وتوزيع الشهادات وملء فورم التقييم النهائى

مهارات التفاوض والوساطة والحوار

الأهداف الرئيسية لليوم السادس

1. التعريف بعملية التفاوض، وخصائصها ومناهجها، وعوامل دعمها وإعاقتها.
2. شرح عملية الوساطة وأنواعها، ومراحلها، وما تشمله من التعريف بالوسيط والمهارات التي يجب أن يتمتع بها.
3. التعريف بأهمية تيسير الحوار بين أطراف النزاع وأثره على المجتمع، ومهارات تيسير الحوار الناجح.

برنامج اليوم

- شرح التفاوض وأساليبه ومراحله.
- تحديد مفهوم الوساطة وكيفية إتجاهها.
- تحليل عناصر التسوية.
- تيسير عملية الحوار الناجح.



شرائح الجلسة الأولى

شريحة رقم (1)

تعريف التفاوض

التفاوض هو سعي تطوعي من الأطراف أنفسهم لحل النزاع الذي نشأ نتيجة لتنافس احتياجاتهم ومصالحهم وأهدافهم. وفي قولٍ آخر؛ فإنَّ الأطراف المتنازعة تسعى إلى إيجاد حل وسط لوقف النزاع من خلال المساومة على مواقفهم ومصالحهم. إذن فالحوار بين الأطراف هنا يقوم على أن يتفهم كل طرف نقطة المَحَك لدى الآخر من أجل الوصول إلى حل وسط مناسب لحل النزاع. وفي هذا السياق سيأخذ التفاوض أحد إتجاهين.

شريحة رقم (2)

تعريف التفاوض في مواقف المساومة

في مواقف المساومة المختلفة يوجد طريقتان أساسيتان للتفاوض:

مساومة مُتشدِّدة

المساومة المتساهلة تعتمد في الأساس على الإهتمام الشديد والخاص بمصالح الطرف الآخر وحسن الصلة به، أمَّا المفاوض المتشدِّد فهو يسعى إلى الفوز ويعتبر النزاع إختباراً للإرادة الأقوى. وتؤدي المساومة المتساهلة إلى تقديم بعض التنازلات؛ وبالرغم من أنها قد تؤدي إلى حلول مثمره وسريعة في نهاية الأمر، إلا أنها ليست الوسيلة المثلى لكونها لا تتناول شؤون ومصالح الطرف المتنازل كما أنها قد تولد لديه شعوراً بعدم الرضا والإستياء جرّاء ما حدث في وقتٍ لاحق، فالمساومة المتشدِّدة عادةً ما تكون قاسية على كلا الطرفين وعلى مستقبل العلاقة فيما بينهم.



شريحة رقم (3)

أنواع التفاوض

- المساومة القائمة على نهج المطالب.
- التفاوض ذو القيم، ويقوم هذا النوع من التفاوض على أربعة عوامل رئيسية:
 - فصل الأشخاص عن المشكلة.
 - أن ينصب التفاوض على مصالح الأطراف وليس مطالبهم: فالتركيز على المطالب قد يشتت التفكير بعيداً عن القضية الأساسية وإحتياجات الأطراف، وهذا بالطبع يؤدي إلى إحساسهم بعدم الرضا.

شريحة رقم (4)

مفهوم التفاوض ذو القيم

- تقديم أفكار وحلول ذات مكسب مشترك لصالح الطرفين: فتقديم أكثر من فكرة يُخفف من حدة الضغط النفسي الذي يتولد نتيجة التفكير في حل واحد فقط، ويعطى الأطراف الفرصة لتقديم أفكار وحلول من وجهة نظرهم بما يتفق ومصالحهم، وبما يُسهل أيضاً من عملية إتخاذ القرار بالحل النهائي المرضي لجميع الأطراف.
- التأكيد على أن يكون الحل مبني على معايير موضوعية: هذه المعايير تجعل التفاوض عادل ومُنصف لكل طرف، حتى لا يكون القرار مُتخذ نتيجة فرض لإرادة طرف من الأطراف ونُفوزه، لكن يكون مبنياً على معايير مُتفق عليها كالقانون أو العرف.



مناهج التفاوض: التحديات والحلول

الحل المقترح	التحدي	
نقوم بتغيير المسار ونفاوض على أساس المصالح.	المساومة على المطالب: في أي اتجاه سنسير؟	
<p>مُستنير:</p> <ul style="list-style-type: none"> المشاركون لديهم القدرة على حل المشكلات، والهدف هو إيجاد مخرج آمن يتسم بالحكمة والتوصل إليه بود وفاعلية وبطريقة سهلة 	<p>مُتشدّد:</p> <ul style="list-style-type: none"> المشاركون مُتمايزون الهدف هو الإنتصار 	<p>مُتساهل:</p> <ul style="list-style-type: none"> المشاركون سواء الهدف هو الإتفاق
<ul style="list-style-type: none"> إفصل بين الأشخاص والمشكلة / التحدي: 1. كُن رقيقاً بالأشخاص، وتشدّد نحو المشكلة 2. إستكمل التفاوض حتى لو لم تثق في الآخر 	<ul style="list-style-type: none"> طالب بالتنازل كشرط لإقامة صلة جيدة كُن مُتشدداً تجاه الجميع لا تثق في أي أحد 	<ul style="list-style-type: none"> قُم ببعض التنازل لتوطيد العلاقة كُن مُتفهماً لهم ورقيقاً معهم ثق فيهم وقدم حُسن النية
<ul style="list-style-type: none"> ركّز على المصالح لا المطالب أو المواقف إستكشف المصالح تجنّب إتخاذ موقف لا يُمكن التنازل عنه 	<ul style="list-style-type: none"> تمسك بموقفك لا تكف عن التهديد ضللّ تجاه موقفك النهائي 	<ul style="list-style-type: none"> قُم بتغيير موقفك بسهولة بادر إكشف عن موقفك النهائي
<ul style="list-style-type: none"> إبتكر خيارات للمكاسب المشتركة قدّم خيارات مُتعددة وقم بالإختيار لاحقاً 	<ul style="list-style-type: none"> إطلب مكاسب لطرف واحد كئمن للوصول إلى إتفاق إبحث عن الحل المُتكامل، والذي تتقبّله أنت تشبّث بموقفك 	<ul style="list-style-type: none"> تقبّل خسارة الطرف الواحد في مُقابل الوصول إلى حل إبحث عن الحل المُتكامل الذي يتقبّله الطرف الآخر ثابر لأجل الوصول إلى إتفاق
<ul style="list-style-type: none"> تمسك بإستخدام معايير موضوعية للحل: توصل إلى نتيجة موضوعية وكُن مُحايداً فيها؛ وإبني موقفك على المبادئ ولا ترضخ للضغوط 	<ul style="list-style-type: none"> حاول كسب جولة نزاع الإرايات مارس الضغوط المختلفة 	<ul style="list-style-type: none"> حاول تفادي النزاع فيما بينهم إستسلم تحت الضغط



شريحة رقم (6)

خطوات التفاوض

يُمكن أن تجري المفاوضات طبقاً للخطوات الثلاثة التالية:

- مرحلة ما قبل التفاوض:
- مرحلة التفاوض
- مرحلة التطبيق

شريحة رقم (7)

الوساطة

تتسم الوساطة - مثلها مثل التفاوض - بكونها وسيلة يستخدمها أطراف النزاع للتوصل إلى اتفاق مُرضي لهم، لكنّها تختلف في كونها تستوجب تدخل طرف ثالث يُساعد على حُسن سير إجراءات عملية الحل بمشتملاتها؛ بحيثُ يلجأ أطراف النزاع إلى هذه الوسيلة عند الشعور بأنّ مرحلة التفاوض وصلت إلى حائط سد سيتأخر انتظار الحل من خلاله مُدة قد تطول أكثر من اللازم أو لا تأت أصلاً، فيلعب حينها الوسيط دوراً هاماً في تقديم مبادرات الحل الوسط لعلاج المشكلة.

شريحة رقم (8)

أنواع الوساطة

- النموذج الأساسي للوساطة والذي يعني بتيسير عملية الحوار.
- النموذج الآخر هو النموذج التقييمي الذي يُعطي دور أكبر للوسيط .
- النموذج الثالث والأخير هو نموذج [الوساطة التحويلية] التي تسمح للوسيط بدور أكبر كثيراً من النموذجين السابقين .



أنواع الوساطة

- **النموذج الأساسي للوساطة والذي يعني بتيسير عملية الحوار:** الهدف الأساسي منه فتح باب للحوار بين طرفي النزاع. وفي واقع الأمر فإننا لكي نتوصل إلى تسوية عادلة، فإنه يجب علينا أن ندفع الأطراف المتنازعة إلى مناقشة مبادئ التسوية المرجوة، وهو الهدف الأساسي لهذا النموذج.
- **النموذج التقييمي الذي يُعطي دور أكبر للوسيط:** فالوسيط في هذا النموذج يذهب أبعد من مجرد تعزيز التواصل بين الأطراف المتنازعة عن طريق فقط دفعهم للنقاش، بل الضغط عليهم -أيضاً- للوصول إلى تسوية. وفي هذه الحالة يقوم الوسيط بمهمتين كل واحدة منها شاقّة عن الأخرى: الأولى تكمن في أن يتفهم مُتطلّبات ومصالح كُل طرف والثانية في أن يكشف موقف الأطراف بوضوح لبعضهم البعض، وبناءً على تقييمهم يقترح الوسيط التحرك صوب الوصول إلى تسوية عادلة.
- **نموذج [الوساطة التحويلية] التي تسمح للوسيط بدور أكبر كثيراً ممّن النموذجين السابقين:** فهو يهدف إلى أن يتفهم كُل طرف الطرف الآخر، ليس ذلك فقط لكن أيضاً يُسانده ويُشجّعه على ذلك. فالمبدأ الأساسي الذي تقوم عليه الوساطة التحويلية هو [إيجاد تسوية توافقية] ممّا سيسمح بإعادة تشكيل مخاوف واهتمامات الأطراف.



خطوات الوساطة

- تبدأ الوساطة باستقدام طرف ثالث مرحب به من الفرقاء للتدخل في النزاع سواءً عن طريق دعوة الأطراف له أو عن طريق ترشيح من دائرة المعارف الموثوق فيهم أو عن طريق السلطة نفسها،
- يقوم الوسيط بشرح اجراءات عملية الوساطة و تقديم تقرير مبدئي لكسب ثقة لاطراف المتنازعة.
- على الوسيط العمل مع الأطراف المختلفة من أجل إيجاد الوسيلة الأفضل بهدف الوصول إلى حل ما يتناسب أكثر معهم،
- أن يعمل الوسيط مع الأطراف فرادى - كل على حدة - لتقييم مصالحهم وما فيها يتوافق أو يتداخل مع الطرف الآخر، وكذا القيم ذات الصلة بالمصالح المختلفة وتقييم صلتهم وما إذا كان أيًا منهم لديه القدرة على فرض إرادته من دون الجلوس معاً على مائدة حوار.
- أن يعمل الوسيط مع الأطراف المتنازعة على تحديد مجموعة النتائج المحتملة على ضوء تلبية مصالحهم والوصول إلى حل يرضي عموم الأطراف،
- أن يشرح الوسيط خطط وطرق تناول النزاع المناسبة لكل طرف بشكل وافٍ.
- أن يجمع البيانات حول حقيقة النزاع عن طريق الاجتماع مع الأطراف المختلفة أو الحصول على معلومات لدى طرف ثالث غير طرفي النزاع، كما تُعد المقابلة الشخصية وسيلة أساسية لجمع البيانات أيضاً.
- أن يتحقق الوسيط من البيانات الواردة إليه ويحللها ويقدمها لأطراف النزاع ليساعدهم على فهم النزاع بصورة أفضل.
- أن يضع خطة - أو حزمة من الإجراءات - ليستخدما بغية الوصول لإتفاق. بحيث تتضمن الخطة من سيتولى العملية ومن سيشارك فيها وأي إجراءات سيتم تبنيها .. إلخ.
- بناء علاقات إيجابية تساعد في إدارة الحوار. وفي هذه المرحلة يحتاج الوسيط أن يواجه المشاعر المتأججة والمفاهيم الخاطئة والمشكلات القانونية وعدم الثقة وضعف التواصل.



إدارة عملية الوساطة

- تبدأ جلسة الوساطة بكلمة إفتتاحية لتعريف وتقديم الإجراءات المتبعة، بحيث تتضمن نقاطاً استرشادية تحضيرية وتفسيرية وأخرى سلوكية. وأيضاً يوضح بإيجابية دور الأطراف المختلفة في الإشتراك في حُسن سير هذه الإجراءات، ويُبرز إستعدادهم للتعاون ويُجيب على إستفساراتهم ويضمن الإلتزام ببدء أولى خطوات الوساطة في جانبها التّنفيذي في ميعادها المُحدّد.
- بعد ذلك يبدأ الأطراف المُشتركون في إلقاء كلماتهم الإفتتاحية بطريقتهم الخاصّة، والتي من المُمكن أن تُركّز على القضايا والمواقف والمصالح والتّوجّهات أو على حالاتهم الذهنيّة والعاطفيّة.
- يعمل الوسيط على بسط أسلوب تواصل سهل وواضح عن طريق طرح أسئلة مُختلفة وإعادة قراءة أو صياغة إجابات الأطراف تجاه بعضهم، ومن أجل إدارة النزاعات بشكل إيجابي يجب عليه نزع فتيل التّصريحات المشحونة عبر إعادة صياغتها وتذكير الأطراف بالإرشادات السلوكية، والتّدخل لمنع أيّ تصعيد يحدث إن إستدعى الأمر ذلك.
- المرحلة السابعة في عمليّة الوساطة هي تعريف القضايا وتحديد برنامج تناوّل هذه القضايا، فالعامل الأوّل في هذه المرحلة هو تحديد المجالات العامّة ذات الإهتمام المُشترك بين الأطراف، وبعدها يتم الإتّفاق على ماهيّة القضايا التي سيتم تناوّلها، وأخيراً الإتّفاق على تسلسل وترتيب تناوّل هذه القضايا.



شريحة رقم (11)

أهم المهارات اللازمة للتفاوض والوساطة

- الإستماع
- المساومة
- القدرة على الإقناع
- إتخاذ القرار والمرونة
- التحلي بالصبر
- الإبداع والحس الإبتكاري
- القدرة على طرح الأسئلة
- القدرة على التصور
- القدرة على إعادة الصياغة

شريحة رقم (12)

المراحل الإثني عشر لتحركات الوسيط

المرحلة الأولى: خلق علاقة مع الأطراف المتنازعة	المرحلة السابعة: تعريف القضايا ووضع جدول أعمال
المرحلة الثانية: إختيار إستراتيجية مناسبة لتوجيه عملية الوساطة	المرحلة الثامنة: إكتشاف المصالح غير المعلنة للأطراف المتنازعة
المرحلة الثالثة: جمع وتحليل معلومات/ بيانات عن خلفية الموضوع	المرحلة التاسعة: خلق خيارات للإتفاق
المرحلة الرابعة: تصميم خطة مفصلة للوساطة	المرحلة العاشرة: تقييم خيارات الإتفاق
المرحلة الخامسة: بناء الثقة والتعاون	المرحلة الحادية عشر: المساومة النهائية
المرحلة السادسة: بدء جلسة المفاوضات	المرحلة الثانية عشر: الوصول إلى إتفاق رسمي



شريحة رقم (13)

تعريف الحوار

- ويُعرّف أيضاً على أنه "مُنْتَدَى يسمح للمُشاركين المنحدرين من قطاعات مُختلفة من المُجتمع أن يتبادلوا المعلومات بقدر ما يستطيعون فيما بينهم" ولقد عرّف وليام آيزاك الحوار على أنه "بحث جماعي مُدعم بإجراءات وإفتراضات وحقائق تُشكّل تجارب يومية لكل فرد".
- أنّ الحوار "ما هو إلا [إجراء] يُشارك فيه أفراد من مُختلف طوائف المُجتمع آمليين في الوصول إلى إتّفاق ما نحو تعزيز التفاهم ومفهوم المشاركة وتداول المعلومات في قضايا ذات أهميّة لديهم" أي أنه إجراء يُحاول قدر الإمكان أن يكون شاملاً لكل الأطراف المعنيّة وأصحاب المصلحة.

شريحة رقم (14)

أهداف الحوار

- تشجيع تبادل المعلومات بين الأفراد وجهاً لوجه لتعزيز مبدأ التفاهم المُتبادل والألفة
 - تمكين المُشاركين من الاستماع والتعلّم من أنفسهم للتأثير بصورة إيجابية على العلاقات بين الناس
 - السّماح للناس بالتعبير بحريّة عن أفكارهم ووجهات نظرهم
 - تنمية الإحترام بين الناس لتشجيع العلاقات الإيجابية بينهم
- الفرضيات التّالية تُوضح الأهداف المُتعلّقة بالحوار حول قضايا عالقة لبناء السّلام وتحويل مسار النّزاع:
- بسط منبر للرأي بحيث يمنع من العُنف ويتناول النّزاعات القائمة بطريقة سلميّة وحضارية
 - دعم جهود المُصالحة وإنهاء تفشّي العداة عن طريق بناء الإحترام المُتبادل وتجديد التّقة بين الأطراف
 - تشجيع المجموعات المُختلفة عرقياً أو دينياً و/أو إجتماعياً للعمل معاً رغم إختلافاتهم بصورة آمنة



شرائح الجلسة الثانية

شريحة رقم (15)

المبادئ الرئيسية للحوار الديمقراطي

- الشموليّة
- الملكية المشتركة
- التعلّم
- تنمية الروابط الإنسانيّة
- السريّة أو الخُصُوصيّة
- وجهة نظر طويلة الأجل ومُستدامة
- حُسن النية

شريحة رقم (16)

خطوات تيسير عمليّة الحوار

لا تُوجد حُطوات عامّة هنا يجب الإلتزام بها عند البدء في تيسير الحوار، لكن الحُطوات التّالية يُمكن أن نعتبرها حُطوات أساسيّة؛ يُحبَّذ إدماجها في عمليّة الحوار النّاجح والفعال:

- الجلسات التّمهيديّة
- إرساء القواعد
- مُناقشة القضية
- الجلسة الختاميّة



شريحة رقم (17)

الحوار وأثره على المجتمع

- الحوار يُمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على المجتمعات، بأن يُظهر بوضوح أن الاختلافات أو النزاعات الدائرة يُمكن تناولها وحلّها بطرق سلمية.
- يُمكن أيضاً أن يُعزّز في المجتمعات الشُّعور بأن جميع مَنْ فيها ذو قيمة وله كامل الحقوق وعليه كامل الواجبات والإلتزامات دونما تمييز.
- الحوار ليس ضرورة أساسية للإتفاق مع الآخر، فالأفراد والمجتمعات يُمكنهم أن يتعايشوا في سَلام بإحترامهم لبعضهم، وليس بالضرورة أن يتفقوا على مُعتقد واحد أو تصرّف بعينه قام به أحدهم طالما أنه لم يضر بالآخر.
- الحوار يُتيح الفرصة للتخطيط بشكل جماعي وخلاق.

شريحة رقم (18)

العلاقة بين الوساطة والتفاوض وتيسير عملية الحوار مع بناء السلام:

يتوقّف اللُجوء إلى إحدى الآليات الثلاثة السابقة في سبيل إدارة النزاع تمهيداً إلى تسويته، على إرادة طرفي الأزمة، ومدى إستعدادهم للمشاركة فيها وتقبُّل نتائجها. ففي التفاوض لا بُد من أن يُوجد هناك إحتياج مُشترك لحل النزاع والتوصُّل إلى تسوية عادلة، أمّا في الوساطة فتكمن الحاجة في السعي إلى الوصول معاً إلى بر الأمان من خلال مُساعدة طرف ثالث مُحايد لتجنُّب إستقطاب المصالح أو الإنتهازية في فرض الحُلول، أمّا في الحوار فالحاجة هنا إلى مزج الوساطة بالتفاوض ودعوة الجميع للجلوس على مائدة حوار لمناقشة المشكلة أولاً تمهيداً لحلّها، وإمكانية تحويل هذه العلاقة من عدا إلى ود .



مراحل المشاركة المتبادلة في البحث عن حلول

الحالة السائدة: الأطراف ليس لديهم فرصة لعرض مشكلاتهم.
قرار محاكم: الأطراف لديهم الفرصة لعرض مشكلاتهم لكن في وجود طرف ثالث عيّن عن طريق الدولة.
التحكيم: الأطراف يُمكنهم اختيار مُحكّم ومهما كانت النتيجة فستكون ملزمة، وبما أنّ الحُلُول فُرضت من طرف خارجي، فحينها يُمكن أيضاً الإحتكام إلى القانون في هذا الأمر.
التفاوض: يصيغون القضايا ويجدون الحُلُول، بينما الحل النهائي يعتمد على القوة النسبية للأطراف أنفسهم.
الوساطة: الوسيط يُحاول أن يقضي على العقبات التي تُعيق التفاوض، والتي قد تشمل على عدم تكافؤ بين القوى، فالأطراف هنا هم من يُحددون النتائج.
التصالح: المعالجة تبحث ليس فقط عن الحل، لكن أيضاً في أساس تغير العلاقات، إذ لا بُد من أن تكون جميع الأطراف على قدم المساواة في المشاركة.



تطور آليات حل النزاعات

نجاح الوساطة والتفاوض والحوار؛ حجر أساس في عملية بناء السلام، فالتطبيق الناجح للإتفاق الذي تمّ التوصل إليه من خلال الخطوات الثلاثة، هو الخطوة الأولى لتحقيق سلام حقيقي ودائم في المنطقة التي إندلع منها النزاع. في الحقيقة، بناء السلام يبدأ بالإعتراف وإحترام الإتفاق الذي تمّ التوصل إليه، فهو أولى الخطوات نحو طريق التقدّم. وبالإضافة إلى ذلك؛ فالتنفيذ لمثل هذه النتائج يكون على مستويات مختلفة وبمشاركة أصحاب المصلحة، وبهذا يُمكن أن نصل لسلام عادل ودائم، وشامل للقضية.

ولاية غرب كردفان

نشبت نزاع بين قبيلتي المسيريه والرزيقات في منطقته الفرس حول الأرض والمراعى حيث كان ذلك عام 1983م وتم عقد مؤتمر في مدينة الأبيض عاصمة ولاية شمال كردفان لحل المشكله. ولكنها تجددت في العام 2005م، وبناءً على ذلك عقد لها مؤتمر في الخرطوم إلا أنه لم يخاطب جذور المشكله، ومن ثم تجددت مره أخرى في عام 2007م فعقد لها مؤتمر في الخرطوم مره أخرى دون أن تكون له فعالليه في أرض الواقع، فإستتف النزاع بصوره أعنف في العام 2015م مما أدى إلى خسائر فادحه في الأرواح والممتلكات بين الطرفين، مما دفع الوساطه لعقد مؤتمر صلح آخر في مدينه بابنوسه والتي تعتبر من أكبر المدن في ولاية غرب كردفان، حيث كان هذا المؤتمر من أنجح المؤتمرات في حل هذه المشكله لأنه أتاح فرصه لحوار حقيقى ومؤثر بين طرفي النزاع مما دفع أطراف المشكله للمساهمه الفاعله في حلها، وهنا لابد من التعرض لحدثين مهمين أثناء المؤتمر قد ساهما بشكل كبير في المصالحه بين القبيلتين، أولاً: قام شخصين من قبيلة المسيريه بدفع ديات القتلى من الطرفين، ثانياً: وفي ذات الجلسة قام أحد المواطنين من قبيلة المسيريه بالعفو وعدم أخذ دية أبنائه الخمسه الذين قُتلوا في هذا النزاع. هذان الحدثان أثرا تأثيراً كبيراً على الرزيقات مما جعلهم يقومون بزيارات لأسر الضحايا من المسيريه، وعادت العلاقات التاريخيه بين القبيلتين إلى سابق عهدهما دعماً وتعزيزاً لأواصر الأخوه والعلاقات التاريخيه والتعايش السلمى بين القبيلتين. جديرٌ بالذكر أن مثل هذا السلوك لا يُفهم إلا في إطار القيم والعادات والثقافات السائدة وسط هذه القبائل التي تُعزز من قيم الكرم والشهامه والإيثار من أجل مصلحه الجميع.



بناء السلام في السودان

يُعتبر السودان من الدول التي عانت من الحروب والصراعات منذ فجر الإستقلال في 1/1 / 1956م على المستوى السياسى والإجتماعى مما إنعكس سلباً على واقع التماسك الإجتماعى والتعايش السلمى فى الولايات المتأثرة بالحروب.

دفع هذا الواقع العديد من الجهات للتدخل من أجل إيجاد تسوية تحقق السلام المستدام وعلى رأسهم المجتمع الدولى والإقليمى والحكومة والمنظمات الدولية والوطنية والمبادرات المحلية كلٌ بمدخله وآلياته وفقاً لمعطيات السياق الذى يستهدفه بإعتبار أن بناء السلام عملية متشعبة ومتعددة المداخل.

من المهم إتخاذ مبادرات بناء السلام فى السودان على مُستويين، المُجتمعى مثل الحوارات المُجتمعيّة والمصالحات، والمُستوى القومى. كما لابد من ترسيخ مفاهيم التّسامح والقبول المشترك وإحترام التنوع والتعددية وفقاً لمبدأ المواطنة المتساوية فى الحقوق والواجبات، فالنزاعات فى السودان تنشأ على السلطه والثروه وعلى الصراعات القائمة على الموارد، لذلك من المهم التركيز على العناصر المؤثرة على طبيعة هذه الصراعات وطبيعة حلها مثل اشراك اصحاب المصلحه وإدماج الشباب والإدارة الأهلية والسلطات المحلية ومشاركة المرأة.

كما هناك حاجة إلى تنمية المهارات فى مجالات متعددة مثل تحليل النزاع، فهم التنوع الثقافى فى السودان، الإعتراف بالحوار، مراعاة النوع الإجتماعى وتوفير بناء القدرات لِن يُمارسون آليات حل النزاعات التّقليديّة فى السودان.

إلى جانب هذا، تبقى أهم أُسس بناء السّلام فى السودان هي تعزيز وحماية حُقوق الإنسان، وتطبيق سيادة حكم القانون وتحسين مُستوى معيشة الشعب. وهذا يعنى أنّ الحق فى السّلام والمُشاركة والحياة، والحرية والأمن الشخصى هي التي ينبغى حمايتها لتحقيق سلام مُستدام فى البلاد.



AUW Ahfad
University
for Women
جامعة الأحفاد للبنات



Empowered lives.
Resilient nations.

 **Search for
Common Ground**