



المملكة الأردنية الهاشمية  
وزارة التربية والتعليم

# "قيادة التغيير: إدماج مفاهيم العدالة والمساواة في مهارات القيادة"

## دليل المدرب/المدرّبة

الرتبة

كافة الرتب

إعداد

قسم النوع الاجتماعي والشراكات الاستراتيجية

د. كفا العكروش

بدعم فني مقدم من اليونسكو

مراجعة

ختام ملكاوي

تنسيق

د. أمجد السعايدة غازي جوهـر

تحرير لغوي: محمد شنيور

حقوق الطبع محفوظة لوزارة التربية والتعليم

عمان / 2024

هذا الدليل التدريبي جزء من مبادرة:

هذا الدليل التدريبي جزء من مبادرة شاملة تسعى إلى تعميم منظور المساواة بين الجنسين ودمج النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم، مستندةً إلى نتائج خطة عمل المساواة بين الجنسين 2023-2025 (GEAP+) التي جرى تطويرها حديثاً. تولّى قسم النوع الاجتماعي والشراكات الاستراتيجية في إدارة التخطيط والبحث التربوي بوزارة التربية والتعليم قيادة جهود العمل، بدعم فني من اليونسكو في إطار برنامج الشراكة لتعزيز النظام التعليمي في الأردن، وبتمويل من الصندوق الائتماني متعدد الشركاء الذي يضم كلاً من: كندا، وإيطاليا، والنرويج، وسويسرا. على وجه التحديد، يُلبّي هذا الدليل التدريبي الجديد متطلبات النشاط 42 من خطة عمل المساواة بين الجنسين (GEAP+) من خلال تقديم دورات تدريبية وورش عمل توعوية تستهدف موظفي وزارة التربية والتعليم على المستويات الإدارية وموظفي مديريات التربية والتعليم الميدانية؛ بهدف تعزيز القيادة المستجيبة للنوع الاجتماعي لكل من النساء والرجال.

الفئات المستهدفة:

جميع الموظفين الإداريين في وزارة التربية والتعليم على المستويين المركزي والميداني، مع التركيز بشكل خاص على القيادات الإدارية.

نوع البرنامج:

5 أيام من التدريب الوجاهي.

الرتبة:

جميع الرتب.

الميدان:

☒ اختياري

☐ إلزامي

عدد ساعات التدريب:

25 ساعة.

عدد أيام التدريب:

5 أيام.

نوع التدريب:

وجاهي

☒ في الموقع

عن بُعد

☐ افتراضياً وجهاً لوجه

- ☐ تعلّم إلكتروني غير متزامن
- ☐ تعلّم إلكتروني ذاتي
- ☐ تعلّم متمازج

6	رقم الإبداع والردمك
7	تنويه
8	التدقيق اللغوي
9	الإطار العام للبرنامج التدريبي
9	مقدمة البرنامج التدريبي
10	التعريف بالبرنامج التدريبي
19	متطلبات إنجاز البرنامج التدريبي
20	منهجية التدريب وتقنياته
21	الجدول الزمني للبرنامج التدريبي
22	إرشادات عامة للمدربين
22	التحضير للتدريب
22	إعداد القاعة والموارد
22	التواصل والملاحظات
23	ديناميكيات المجموعة وأنشطتها
24	تقنيات العرض التقديمي
24	إدارة المناقشات والوقت
24	ختام الجلسة
25	قائمة المصطلحات
28	اليوم التدريبي الأول: الإطار الدولي لحقوق الإنسان
30	المقدمة
31	الهدف التفصيلي لليوم التدريبي الأول
32	أنشطة الجلسات 1-5
33	النشاط (1-1): الترحيب
36	النشاط (2-1): قواعد التنظيم الداخلي
40	النشاط (3-1): عرض جدول أعمال التدريب
43	النشاط (4-1): كسر الجمود
46	النشاط (5-1): "خُطّي نحو القوة"
53	النشاط (6-1): الإطار الدولي لحقوق الإنسان
59	النشاط (7-1): النهج القائم على حقوق الإنسان
70	النشاط (8-1): الاختبار، والنقاط الرئيسية، والخلاصة
74	اليوم التدريبي الثاني: المفاهيم الأساسية: الإنصاف، والمساواة، والعدالة
76	المقدمة
77	الهدف التفصيلي لليوم التدريبي الثاني
79	أنشطة الجلسات 1-5
80	النشاط (1-2): المقدمة
83	النشاط (2-2): مفاهيم النوع الاجتماعي
91	النشاط (3-2): الإنصاف، والمساواة، والعدالة
97	النشاط (4-2): تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة

103	النشاط (2-5): تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة في اتخاذ القرارات الفعالة.
113	النشاط (2-6): الاختبار ، والملخص السريع، والخلاصة.
116	اليوم التدريبي الثالث: مهارات القيادة لتعزيز المساواة بين الجنسين.
118	المقدمة.
119	الهدف التفصيلي لليوم التدريبي الثالث
120	أنشطة الجلسات 1-5
121	النشاط (3-1): المقدمة.
124	النشاط (3-2): أنماط القيادة.
132	النشاط (3-3): القيادة في الحالات العملية.
140	النشاط (3-4): معالجة القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.
146	النشاط (3-5): الاختبار ، والنقاط الرئيسية، والخلاصة.
149	اليوم التدريبي الرابع: التواصل بطريقة مستجيبة للعدالة والمساواة بين الجنسين.
151	المقدمة.
152	الهدف التفصيلي لليوم التدريبي الرابع
153	أنشطة الجلسات 1-5
154	النشاط (4-1): المقدمة.
157	النشاط (4-2): أساسيات الاتصال.
160	النشاط (4-3): القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس في التواصل.
167	النشاط (4-4): التواصل الدامج والمراعي للعدالة والمساواة.
173	النشاط (4-5): الاختبار ، والنقاط الرئيسية، والخلاصة.
177	اليوم التدريبي الخامس: القيادة من أجل بيئة دامجة ومراعية للنوع الاجتماعي.
179	المقدمة.
180	الهدف التفصيلي لليوم التدريبي الخامس
181	أنشطة الجلسات 1-4
182	النشاط (5-1): المقدمة/ الدروس المستفادة حتى الآن.
185	النشاط (5-2): التواصل الواعي بالنوع الاجتماعي في صنع القرار.
190	النشاط (5-3): القيادة بالقدوة: ما يجب فعله وما يجب تجنبه عند القيادة بالقدوة.
196	المهمة الختامية: الخلاصة، والتقييم.
199	المهمة النهائية.
199	المطلوب:
199	اختبار كتابي
199	أجب عن الأسئلة الآتية:
201	المراجع العربية.
201	المراجع الأجنبية.

رقم الإيداع والردمك

## تنويه

تتبنّى وزارة التربية والتعليم سياسة تحرّرية تساوي بين الجنسين، وفق أصول النحو والصرف، وبيان اللغة العربية؛ لذا يرجى الأخذ بعين الحسبان بأن أيّ استخدام لألفاظ مذكّرة تدكّيراً لغويّاً مثل (موظف، مسؤول، مدير، مشارك...) سواء بصيغة المفرد أو المثنى أو الجمع وما يرتبط بها من حروف وضمائر متصلة، أو منفصلة، فهي جميعها أسماء (نوع) وليست أسماء (علم) أو (ذات)، وهي تدلّ على من ينطبق/ تنطبق عليه/ عليها الصفة المقصودة من كلا الجنسين، دون تفضيل جنس أو تقديمه على آخر.

## التدقيق اللغوي

يشهد المؤلف أن الدليل التدريبي دُقق لغويًا ونحويًا، وهو يخلو من الأخطاء اللغوية والإملائية والنحوية والمطبعية، ويتحمل كافة المسؤولية المترتبة على ذلك.

الاسم: د. كفا العكروش

الختم: د. كفا



## الإطار العام للبرنامج التدريبي

### مقدمة البرنامج التدريبي

تؤكد الخطة الاستراتيجية للتعليم في الأردن التزام وزارة التربية والتعليم بتعزيز الدمج والتنوع والمساواة بين الجنسين في التعليم، وقد مدّدت الوزارة هذه الخطة حتى عام 2025 بعد مراجعة منتصف المدة لبرنامج الخطة الاستراتيجية للتعليم في عام 2021.

على سبيل المتابعة، بدأت وزارة التربية والتعليم في إجراء مراجعة منتصف المدة لخطة عمل المساواة بين الجنسين الأولية (GEAP) التي تهدف إلى تحقيق سياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم، بوصف ذلك جزءاً من الخطة الاستراتيجية للتعليم لوزارة التربية والتعليم التي مُدّدت حتى عام 2025.

أُجريت مراجعة منتصف المدة بدعم تقني من اليونسكو بوصفها جزءاً من برنامج الشراكة لتعزيز النظام التعليمي في الأردن، وبتمويل من الصندوق الائتماني متعدد الشركاء الذي يضم كلاً من: كندا، وإيطاليا، والنرويج، وسويسرا. في المراجعة السنوية المشتركة لبرنامج الخطة الاستراتيجية للتعليم التي عُقدت في يونيو 2023، والتي جمعت وزارة التربية والتعليم وشركاء التنمية والجهات المحلية المعنية، قُدِّم عرض أولي لبرنامج إدماج النوع الاجتماعي في التعليم الجديد؛ بهدف الحصول على التغذية الراجعة وجمع التعليقات والملاحظات. وقد أكدت المناقشات أهمية دور القيادة في ضمان تنفيذ البرنامج بنجاح.

تم بعد ذلك الانتهاء من إعداد سياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم للفترة 2023-2025، التي تشمل المجالات الستة كافة للخطة الاستراتيجية المُحدّثة لوزارة التربية والتعليم (2018-2025)، وقد صادق عليها معالي وزير التربية والتعليم في سبتمبر 2023.

بهدف دعم تنفيذ خطة عمل المساواة بين الجنسين وتعزيز الملكية والمساءلة لضمان نجاحها، والتي تمت مواءمتها مع منهجية برنامج تطوير المدرسة والمديرية، قرّرت وزارة التربية والتعليم تطوير حزمة تدريبية تحت عنوان "قيادة التغيير: إدماج مفاهيم العدالة والمساواة في مهارات القيادة"، تستهدف موظفي الوزارة كافة على المستويين: المركزي، والميداني.

لتحسين صورة المرأة في مكان العمل وتعزيز الأدوار القيادية من منظور دامج ومراعٍ للنوع الاجتماعي، يتعيّن على الموظفين تعزيز ثقافة التنوع واحترام حقوق الإنسان للجميع. من الضروري تلبية المتطلبات المتنوعة للموظفين، وتمكينهم من معرفة حقوقهم، وضمان قدرتهم على المطالبة بهذه الحقوق والتمتع بها. يُسهم إنشاء بيئة عمل قائمة على الاحترام في تعزيز الجهود الجماعية المبذولة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين والإدماج، مما يرفع مستوى الإنتاجية وجودة الخدمات المُقدّمة، ويوفر فرصاً متكافئة للتقدّم في المناصب الإدارية.

## التعريف بالبرنامج التدريبي

اسم البرنامج: " قيادة التغيير: إدماج مفاهيم العدالة والمساواة في مهارات القيادة".		عدد الساعات: (25) ساعة.
رقم البرنامج: رقم البرنامج	الرتبة: جميع الرتب.	نوع البرنامج: تدريب وجاهي.
	**الفئة المستهدفة:** الموظفون الإداريون كافة على المستويين: المركزي، والميداني.	
المجال: المساواة بين الجنسين.		
الهدف		
<p>يهدف هذا البرنامج التدريبي إلى تهيئة بيئة عمل داعمة لموظفي وزارة التربية والتعليم، تمكّنهم من تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماجه بفعالية وكفاءة. يهدف البرنامج التدريبي أيضًا إلى تمكين الموظفين والقيادات عن طريق تزويدهم باستراتيجيات وأدوات لدعم المساواة بين الجنسين وتعزيز التنوع بشكل فعال، ويطمح البرنامج إلى أن يصبح المشاركون قدوة تُحتذى في تعزيز المساواة والإدماج، وأن يسهموا في تحقيق هذه القيم من خلال المسؤوليات والمبادرات المختلفة التي تؤدي بشكل يومي.</p>		
محاور البرنامج التدريبي وموضوعاته		
<p>يهدف البرنامج التدريبي إلى تعزيز قيم الإدماج والتنوع في التعليم داخل وزارة التربية والتعليم، من خلال ترسيخ ثقافة المساءلة ودعم تكافؤ الفرص للجميع في قطاع التعليم، ويسعى إلى توحيد المفاهيم والمصطلحات بين المشاركين والمشاركات؛ لضمان انسجام الجهود نحو تحقيق هذه الأهداف. عن طريق توفير بيئة آمنة وداعمة للنقاش، يتيح البرنامج التدريبي للمشاركين والمشاركات فرصة استكشاف مسارات إيجابية للتغيير، مما يعزز الإدماج والمساواة بين الجنسين في بيئة العمل.</p> <p>يوفر هذا البرنامج التدريبي للمشاركين والمشاركات أدوات واستراتيجيات عملية تساعد على تحديد التحديات المرتبطة بالنوع الاجتماعي في بيئات عملهم ومعالجتها بفعالية. صُمم البرنامج التدريبي خصيصًا لتطوير مهارات المشاركين والمشاركات، وتزويدهم بالمعلومات اللازمة لتعرّف أوجه التحيز، والقوالب النمطية، والتمييز، وعدم المساواة المرتبطة بكلا الجنسين، ومواجهتها بفعالية، مع تعزيز بيئة عمل داعمة تُمكن الجميع من تحقيق إمكاناتهم الكاملة. عبر استخدام تقنيات وموارد متنوعة، يُشجّع المشاركون والمشاركات على تطوير فهم أعمق لكيفية تأثير خلفياتهم الشخصية على سلوكياتهم وقراراتهم واختياراتهم، مما يساهم في تعزيز وعيهم الذاتي وتحسين تفاعلهم مع الآخرين في بيئة العمل. سيتعلم المشاركون والمشاركات أيضًا كيفية التعامل مع المقاومة التي يواجهونها عند تعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج، مما يساعدهم على تجاوز هذه التحديات بفعالية.</p>		

يُتَوَقَّع من المشاركين والمشاركات، عند الانتهاء من البرنامج التدريبي، أن يكونوا قادرين على:

- تعزيز مهاراتهم لزيادة قدرتهم على التكيف بمرونة مع مقاومة التغير، والتوترات، والانتقادات التي قد تطرأ عند تطبيق الأساليب التي تعزز التحولات الإيجابية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.
- تعزيز مهاراتهم في إيجاد بيئات داعمة تحترم جميع الآراء ووجهات النظر وتقديرها، بما في ذلك تلك التي تصدر عن الأطراف الأكثر مقاومة للتغيير.
- تعزيز قدراتهم على فهم المصالح والاحتياجات والعلاقات السلطوية، وتزويدهم بالأدوات والتقنيات اللازمة لاتخاذ قرارات تسهم في بناء بيئة أكثر مساواة وشمولية بين الجنسين.
- الاستفادة من مساحة آمنة يتعلمون فيها من بعضهم بعضًا، ويعززون مهاراتهم ومعارفهم حول كيفية الإسهام بشكل بناء في تعزيز المساواة بين الجنسين.

تدريب وجاهي تفاعلي يتضمن أنشطة عملية ومواد قراءة:

يضع البرنامج التدريبي الإطار من خلال ربط المساواة بين الجنسين بمنظومة حقوق الإنسان الدولية، إذ يبدأ بتوضيح مفهومي حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين بوصفهما هدفين رئيسيين نسعى لتحقيقهما من أجل إيجاد بيئات تعليمية شاملة ومراعية لقضايا النوع الاجتماعي. يُعَدّ تعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع التعليم جزءًا لا يتجزأ من التزامات المملكة الأردنية الهاشمية على المستويين: الدولي، والوطني، وقد أكدته رؤية التحديث الاقتصادي، والخطة الاستراتيجية للتعليم الخاصة بوزارة التربية والتعليم، وسياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم المرتبطة بخطة قطاع التعليم.

سيعمل المشاركون والمشاركات على تحليل القوالب النمطية والتحيزات المرتبطة بالنوع الاجتماعي؛ لفهم ديناميكيات الوضع ودورهم الشخصي في إدراك التحديات وتجاوزها. سيُزوّدون بتقنيات تُمكنهم من التواصل بفعالية لدعم بيئات قائمة على المساواة والشمولية، وسيشاركون في أنشطة تمكّنهم من القيادة بالقوة وتوجيه الآخرين من خلال ممارسات فعالة.

تعتمد منهجية التدريب على أمثلة واقعية وتمارين تعكس تجارب المشاركين والمشاركات؛ بهدف التعلم منها ومشاركة أفضل الممارسات. سيشمل المحتوى ومواد التعلم عروضًا تقديمية (Power point)، وتمثيل الأدوار، وتفاعلات متنوعة، مما يتيح للمشاركين والمشاركات المساهمة بفاعلية وتعزيز قدراتهم بشكل أمثل، وسيُزوّدون بمذكرات تعليمية، وإرشادات تفصيلية، وعروض تقديمية (Power point)، ووثائق مرجعية شاملة، وسيقيمون عملية التدريب، وسيقدّمون لاختبار تأهيلي للحصول على الشهادة.

لتعزيز هذا الهدف، سيحرص المدرب/المدربة على توفير بيئة تعليمية آمنة وملائمة للجميع، تضمن الراحة والمساواة بين النساء والرجال، وسيعتمد على أساليب تفاعلية تعزز المشاركة النشطة من كلا الجنسين، وتراعي الفروق في القدرات التعليمية لضمان تحقيق الفائدة للجميع، وسيشجّع المشاركون والمشاركات على تبني مواقف وسلوكات تعزّز تقدير التجارب والآراء المختلفة، مع تأكيد أهمية الاستماع باحترام لتجارب بعضهم بعضًا وآرائهم.

## اليوم التدريبي الأول: الوحدة الأولى - الإطار الدولي لحقوق الإنسان

يهدف اليوم التدريبي الأول إلى تهيئة الأجواء للتدريب وضمان شعور المشاركين والمشاركات كافة بالترحيب، مع اطلاعهم على تفاصيل البرنامج التدريبي بشكل واضح؛ لضمان فهمهم ومشاركتهم الفعّالة. سيتّفق المشاركون والمشاركات على قواعد التنظيم الداخلي، وسيطلّعون على المنهجية المتّبعة خلال التدريب، بالإضافة إلى استعراض جدول الأعمال؛ لضمان الوضوح والمشاركة الفعّالة. سيفهم المشاركون والمشاركات أن البرنامج التدريبي يشكّل جزءاً من تطوير مساهمهم المهني، وأنه يمكنهم الاستفادة من الاعتمادات المكتسبة للتقدّم في مسيرتهم المهنية.

تشمل الوحدة الأولى (5) جلسات. الجلسة الأولى منها تتضمن: مقدمة عن الدورة، والعروض التقديمية، وقواعد التنظيم الداخلي، وتقييماً أولياً لمستوى معرفة المشاركين والمشاركات حول المساواة بين الجنسين. بعد ذلك تأتي الجلسة الثانية التي سيُستعرض فيها الإطار الدولي لحقوق الإنسان، وسيُشجّع المشاركون والمشاركات على الانضمام إلى تمرين تفاعلي يُسمّى "خُطى نحو القوة/" يتيح لهم تعرّف الإطار الدولي لحقوق الإنسان والقيم الأساسية للدمج والمساواة بين الجنسين بشكل أعمق. في الجلسة الثالثة سيصبح المشاركون والمشاركات أكثر إلماماً بالمصطلحات المُستخدمة، وسيتمكّنون من التمييز بوضوح بين وجهات نظر الجهات المُكلّفة بالواجبات، والمُلزمة باحترام حقوق الإنسان وحمايتها وتحقيقها، وأيضاً أصحاب الحقوق الذين يحقّ لهم معرفة حقوقهم والمطالبة بها والتمتّع بها. أمّا في الجلسة الرابعة فسيتعلم المشاركون والمشاركات الفرق بين مبادئ حقوق الإنسان (العالمية، وعدم القابلية للتجزئة، وعدم القابلية للتصرف، والتأزر والترابط) وبين مبادئ النهج القائم على حقوق الإنسان (المشاركة، وعدم التمييز، والمساواة، والمساءلة). وستُخصّص الجلسة الأخيرة لاستخلاص الدروس الرئيسية وختام برنامج اليوم التدريبي الأول.

## اليوم التدريبي الثاني: الوحدة الثانية - المفاهيم الأساسية

سيعزز اليوم الثاني من التدريب الفهم المتعلق بالالتزامات والتحديات المرتبطة بمعالجة قضايا النوع الاجتماعي والشمولية في مجال التعليم. سيتمكّن المشاركون والمشاركات من تطوير فهم مُعمّق للمفاهيم الأساسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، بما يضمن توافق الفهم واستخداماً مُوحّداً للمصطلحات بين الجميع.

الوحدة الثانية عنوانها "المفاهيم الأساسية"، وتتضمن 5 جلسات تغطي موضوعات جوهرية تتعلق بالمساواة بين الجنسين، والإنصاف، والعدالة. سيستكشف المشاركون والمشاركات الفرق بين مفهومي الجنس والنوع الاجتماعي، إذ يشير مفهوم الجنس إلى الخصائص البيولوجية، في حين يشمل مفهوم النوع الاجتماعي التوقّعات الاجتماعية والثقافية. ستركّز هذه الوحدة على كيفية أن هذه التوقّعات يمكن أن تؤدي إلى التمييز وعدم المساواة، وغالباً ما تكون آثارها السلبية أكبر على النساء والفتيات، وفي الوقت نفسه قد يتضرّر الرجال والفتيان أيضاً من هذه التوقّعات. من خلال مجموعة متنوعة من التمارين، سيكتسب المشاركون والمشاركات فهماً أعمق لمفاهيم المساواة بين الجنسين، وسيتعلمون كيفية تحديد الفرص لتعزيز التغيير الإيجابي. تُعدّ هذه الرؤى التأسيسية قاعدة راسخة للتعلم العميق

والتطبيق العملي في بيئات عمل المشاركين والمشاركات، مما يعزز قدرتهم على تحويل المعرفة إلى ممارسات ناجحة وذات تأثير فعال.

#### اليوم التدريبي الثالث: الوحدة الثالثة – المهارات القيادية للنهوض بالمساواة بين الجنسين

تُعَدُّ الوحدة الثالثة المشاركين والمشاركات لتطوير مهارات القيادة التي تسهم في تعزيز المساواة بين الجنسين. سيستكشف المشاركون والمشاركات أنماط القيادة المتعددة، وسيفكرون في أساليبهم الخاصة ويأخذون في الحسبان ثقافات مؤسساتهم.

تتضمن هذه الوحدة أربع جلسات. الجلسة الأولى تسلط الضوء على الربط بين الوحدة الثانية التي تركز على المفاهيم الأساسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وبين الوحدة الثالثة التي تتناول تطوير مهارات القيادة. سيشارك المشاركون والمشاركات في تمرين يهدف إلى استكشاف أنماط القيادة المتنوعة، مع التركيز على تحديد الفروق المحتملة بين أساليب القيادة لدى النساء والرجال، وهذا بدوره سيسهم في تعزيز فهم كيفية تأثير ديناميكيات النوع الاجتماعي على القيادة. في الجلسة الثانية، سيعمل المشاركون والمشاركات ضمن مجموعات للتعلم في دراسة أنماط القيادة المختلفة، وسيأملون في أساليبهم القيادية الخاصة، مع تلقي ملاحظات من زملائهم حول الثغرات المحتملة ومجالات التطوير التي يمكن تحسينها. ستختتم الجلسة بنقاش عام واستطلاع حول مجالات التطوير الشخصي، وذلك في بيئة آمنة وداعمة تعزز المشاركة الفعالة. في الجلسة الثالثة، سيشارك المشاركون في تمثيل أدوار لسيناريوهات متعلقة بالعمل؛ بهدف معالجة التحديات القيادية المرتبطة بالقوالب النمطية للجنسين، والعلاقات السلطوية، والوضع الاجتماعي، والتمييز، وسيعرضون السيناريوهات وينقدونها، مع التركيز على استكشاف مجالات التحسين وتطوير استراتيجيات لتحقيق نتائج إيجابية. سيسلط المدرب الضوء على الافتراضات والقوالب النمطية المرتبطة بأدوار النوع الاجتماعي، مما يُعَدُّ المشاركين والمشاركات للجلسة التالية التي ستركز على أفضل الممارسات في هذا السياق. وستُخصَّص الجلسة الرابعة لاختتام الوحدة التدريبية الثالثة.

#### اليوم التدريبي الرابع: الوحدة الرابعة – التواصل بطريقة مستجيبة للعدالة والمساواة بين الجنسين

تركز الوحدة الرابعة على تطوير مهارات التواصل المراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين، وتتضمن (5) جلسات. تتضمن الجلسة الأولى مقدمة عن التواصل وعرضًا لمفاهيمه، وستُربط بمفهوم التداخل الاجتماعي، إلى جانب استعراض التقنيات والمهارات الفنية التي تدعم استخدام لغة وتفاعل حساسين للنوع الاجتماعي. سيطبق المشاركون والمشاركات في الجلسة الثانية هذه التقنيات على حالات عملية مألوفة في بيئة عملهم، وستساعد التمارين التفاعلية المشاركين والمشاركات على التعلم في استكشاف دور التواصل وأثره في التعامل مع الفئات المستهدفة المختلفة، وسيتعلم المشاركون والمشاركات في الجلسة الثالثة كيفية المساهمة في تهيئة جو عمل أكثر إنصافًا ودمجًا، وسيكتشفون كيفية كسر حلقة استمرارية القوالب النمطية، وعدم المساواة، والتمييز. في الجلسة الرابعة سيفهم المشاركون والمشاركات كيفية المساهمة في إيجاد بيئة عمل تُقدّر مساهمات الجميع وتحترمها وتضمن المساواة للجميع. وسيُختتم اليوم التدريبي الرابع باختبار قصير، واستخلاص النقاط الرئيسية، وجلسة ختامية لتلخيص المحتوى.

اليوم التدريبي الخامس: الوحدة الخامسة - القيادة من أجل بيئة دامجة ومراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين  
تجمع هذه الوحدة الأخيرة المعرفة والخبرات المكتسبة كافة طوال مدة التدريب، وتركز على تطوير مهارات القيادة لتعزيز المساواة بين الجنسين والدمج في قطاع التعليم.

تتضمن هذه الوحدة أربع جلسات. في الجلسة الأولى، سيتعلم المشاركون والمشاركات كيفية تولي دور قيادي، مع الأخذ في الحسبان كل ما تعلموه في الأيام التدريبية السابقة. وستعزز الجلسة الثانية قدراتهم وتمكنهم من التأثير المباشر في بيئة عملهم وتعزيز جهود الدمج والمساواة بين الجنسين خلال عمليات صنع القرار. في حين ستتناول الجلسة الثالثة دور القيادة الفعالة في تحقيق المساواة المستدامة بين الجنسين، مع التركيز على دعم عمليات التغيير المراعية لقضايا العدالة والمساواة في القيادة، وتوضيح الممارسات السليمة وتلك التي يجب تجنبها. أما الجلسة الأخيرة، فسُخصّص للتليخيص والتقييم، وفيها سيقم المشاركون والمشاركات مدى تقدّمهم، وهذا بدوره يتيح للمدرب قياس هذا التقدّم من خلال مقارنة النتائج بالإجابات التي قدمها المشاركون والمشاركات في التقييم الأولي خلال الوحدة الأولى.

منهجية التقييم والمهام المصاحبة لها

التقييم المُسبق

أسئلة حول التطور الشخصي - استبانة التقييم الذاتي قبل بدء التدريب

1. اسم المشارك/المشاركة (اختياري): .....

2. التاريخ (عند ملء استبانة التقييم): .....

3. المديرية التي يعمل فيها: .....

4. عدد سنوات الخدمة في المنصب الحالي .....

5. يُرجى تقييم ما يأتي:

غير موافق بشدة	غير موافق إلى حد ما	أوافق إلى حد ما	أوافق بشدة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- في عملي اليومي، أشارك في مهام تتطلب مني إلمامًا جيدًا بما يأتي:

المساواة بين الجنسين.

حقوق الإنسان.

التعليم الدامج.

العدالة.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- في عملي اليومي، أشارك في المهام القيادية.
				- أحتاج إلى تعلّم المزيد حول كيفية:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	شرح معنى المساواة بين الجنسين.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	شرح معنى حقوق الإنسان.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تجنّب القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	التواصل بطريقة مراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تحمل المسؤولية لتعزيز المساواة بين الجنسين.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	القيادة بطريقة مراعية للمساواة بين الجنسين.

6. كيف أقيم مستوى ثقتي بمهاراتي الحالية قبل بدء التدريب؟

أقيم كل هدف باستخدام مقياس من 1 إلى 5.

1 - أمتلك فهمًا بسيطًا أو محدودًا جدًا عن الموضوع.
2 - أمتلك معرفة عامة بالموضوع، لكنني غير قادر على تطبيقها.
3 - أفهم الموضوع، ويمكنني تطبيقه ولكن مع بعض المساعدة.
4 - يمكنني تنفيذ الموضوع من دون مساعدة.
5 - يمكنني تنفيذ الموضوع بكفاءة، ويمكنني أيضًا تعليم الآخرين.

قبل التدريب

	1. أستطيع شرح مفهوم النوع الاجتماعي.
	2. أستطيع شرح مفهوم حقوق الإنسان.
	3. أتجنّب القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.
	4. أتواصل بطريقة مراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين.
	5. أتحمل المسؤولية لتعزيز المساواة بين الجنسين.
	6. أطبق القيادة بطريقة تستجيب للعدالة والمساواة بين الجنسين.

غير مفيد	مفيد	مفيد جدًا	7. ما مدى فائدة كل من الموضوعات الآتية المتعلقة بمهامي اليومية في العمل؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الإطار الدولي لحقوق الإنسان.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	المفاهيم الأساسية: الإنصاف، المساواة، العدالة.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	القيادة لتحقيق تأثير ملموس في مجال المساواة بين الجنسين.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	التواصل بطريقة مراعية للعدالة والمساواة.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	القيادة من أجل بيئة دامجة ومراعية للعدالة والمساواة.

8. هل لديّ علم بوجود أي استراتيجية أو خطة عمل تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين داخل وزارة التربية والتعليم؟

نعم لا

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

9. ما توقعاتي من هذه الورشة التدريبية؟

---



---



---



---



---

تقييم ما بعد التدريب

يُقيم التدريب في ختام اليوم الأخير على جزأين؛ يتكون الجزء الأول من ستة أسئلة يُطلب إلى المشاركين والمشاركات الإجابة عنها من خلال العمل في مجموعات. أما الجزء الثاني فيتكون من ستة أسئلة تتعلق بالتطور الشخصي، والتي ينبغي للمشاركين والمشاركات الإجابة عنها فرادى.

أسئلة الجزء الأول (العمل في مجموعات):

- إلى أي مدى كان محتوى التدريب متوافقًا مع توقعاتك والقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي (المساواة بين الجنسين) ذات الصلة بدورك في وزارة التربية والتعليم؟
- ما مدى فعالية العناصر التفاعلية (مثل المناقشات الجماعية ولعب الأدوار والتمارين) في مساعدتك على فهم مفاهيم المساواة بين الجنسين وتطبيقها؟
- كيف تُقيم المدرب/المدربة من حيث: المعرفة، ومهارات التواصل، والقدرة على إيجاد بيئة تعليمية دامجة يسودها الاحترام؟
- ما أهم الدروس المستفادة من هذا التدريب بالنسبة إليك؟



• ما اقتراحاتك لتحسين جلسات التدريب المستقبلية حول المساواة بين الجنسين؟

أسئلة الجزء الثاني (حول التطور الشخصي - استبانة التقييم الذاتي عند انتهاء التدريب)

1. اسم المشارك/المشاركة (اختياري): .....

2. التاريخ (عند ملء استبانة التقييم): .....

3. المديرية التي يعمل فيها: .....

4. عدد سنوات الخدمة في المنصب الحالي: .....

5. يُرجى تقييم ما يأتي:

غير موافق بشدة	غير موافق إلى حد ما	أوافق إلى حد ما	أوافق بشدة	
				- لقد اكتسبت فهمًا جيدًا عن:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	المساواة بين الجنسين.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	حقوق الإنسان.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	التعليم الدامج.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	العدالة.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- أشعر أنه يمكنني المشاركة بشكل أكبر في المهام القيادية.
				- بعد التدريب يمكنني:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	شرح معنى المساواة بين الجنسين.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	شرح معنى حقوق الإنسان.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تجنبّ القوالب النمطية والتحيزات القائمة على النوع الاجتماعي.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	التواصل بطريقة مراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تحمل المسؤولية لتعزيز المساواة بين الجنسين.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	القيادة بطريقة مراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين.

6. كيف أقيم مستوى ثقتي بمهاراتي الحالية بعد التدريب؟

أقيم كل هدف باستخدام مقياس من 1 إلى 5.

1 - أمتلك فهمًا بسيطًا أو محدودًا جدًا عن الموضوع.
2 - أمتلك معرفة عامة بالموضوع، لكنني غير قادر على تطبيقها.
3 - أفهم الموضوع، ويمكنني تطبيقه، ولكن مع بعض المساعدة.
4 - يمكنني تنفيذ الموضوع من دون مساعدة.
5 - يمكنني تنفيذ الموضوع بكفاءة، ويمكنني أيضًا تعليم الآخرين.

بعد التدريب:

1. أستطيع شرح مفهوم النوع الاجتماعي.
2. أستطيع شرح مفهوم حقوق الإنسان.
3. أتجنب القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.
4. أتواصل بطريقة مراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين.
5. أتحمل المسؤولية لتعزيز المساواة بين الجنسين.
6. أطبق القيادة بطريقة تستجيب للعدالة والمساواة بين الجنسين.

غير مفيد	مفيد	مفيد جدًا	7. ما مدى فائدة كل من الموضوعات الآتية المتعلقة بمهامي اليومية في العمل؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الإطار الدولي لحقوق الإنسان.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	المفاهيم الأساسية: الإنصاف، المساواة، العدل.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	القيادة لتحقيق تأثير ملموس في مجال المساواة بين الجنسين.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	التواصل بطريقة مراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	القيادة من أجل بيئة دامية ومراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين.

8. هل لدي علم بوجود أي استراتيجية أو خطة عمل تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين داخل وزارة التربية والتعليم؟

نعم لا

☐ ☐

9. هل لَبّي التدريب توقعاتي من هذه الورشة؟

---

---

---

---

---

بالإضافة إلى الأسئلة المذكورة أعلاه، سيخضع المشاركون والمشاركات أيضًا للامتحان النظري الإلزامي المُدرج في الوحدة الخامسة. الامتحان يتكوّن من اختبار فردي، ويتم دعمه بملاحظات داخل شعبة التدريب حول مدى تفاعل المشاركين والمشاركات ومشاركتهم الأنشطة طوال مدة الدورة.

رابط البرنامج التدريبي:

سيحدد لاحقًا.

### متطلبات إنجاز البرنامج التدريبي

تماشيًا مع الإرشادات الخاصة باعتماد مزودي الخدمات، والبرامج التدريبية، والمدربين، والمقيمين في وزارة التربية والتعليم، رقم (2) لسنة 2024 تتضمن شروط اجتياز المتدرب والمتدربة البرنامج التدريبي كلاً ممّا يأتي:

• ألا تقل نسبة الحضور عن (100%) من إجمالي ساعات البرنامج.
• ألا تقل الدرجة في الامتحان النظري عن 70%.
• ألا تقل الدرجة الإجمالية (المشاركة، والامتحان النظري) عن 65%.
• تُحتسب النتيجة الإجمالية على النحو الآتي: <ul style="list-style-type: none"><li>○ الامتحان النظري (70%).</li><li>○ المشاركة خلال التدريب (30%).</li></ul>

## منهجية التدريب وتقنياته

طُوِّر التدريب ليكون تفاعلياً ومستنداً إلى تجارب قسم النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم على مدار السنوات العشر الماضية.

يأتي هذا التدريب مكملًا لبرنامجين تدريبيين قائمين، هما:

1) برنامج تدريب المعلمين والمعلمات (الاستجابة لمفاهيم العدالة والمساواة في التعليم والبيئة المدرسية) (15 ساعة).

2) تدريب القيادة التربوية (جزئية إدماج مفاهيم العدالة والمساواة في القيادة التربوية) (9.5 ساعات).

في حين دُمج هذان البرنامجان التدريبيان في حزمة تدريبية أوسع، فإن هذه الحزمة التدريبية التي تمتد لخمس سنوات تُعدّ تدريباً مستقلاً، وهذا بدوره يتيح للمشاركين والمشاركات اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لمعالجة الفجوة في تحقيق المساواة بين الجنسين في بيئة العمل، والاضطلاع بدور فاعل في تعزيز المساواة والدمج في المؤسسة. ينصبّ تركيز الدورة على شقين؛ أولهما أن هذا التدريب يُرسي المفاهيم الأساسية، مما يضمن استيعاباً مشتركاً وتوحيد المصطلحات بين المشاركين والمشاركات كافة. ويشمل ذلك تحديد سياق الالتزامات الدولية والوطنية للنهوض بالمساواة بين الجنسين في التعليم، مع تأكيد المساواة بين الجنسين بوصفها الهدف الأساسي الذي يهدف في النهاية إلى منح الفتيات والفتيان المساواة في حق الوصول إلى التعليم. وثانيهما أن هذا التدريب يركز على المشاركين والمشاركات الأفراد، ويزوّدهم برؤى ومهارات فنية، مستغللاً قدراتهم الخاصة للعب دور مهمّ في تعزيز المساواة بين الجنسين في القيادة. سيُحفّز المشاركون والمشاركات على اتخاذ موقف قيادي، بصرف النظر عن مرتبتهم الوظيفية. ومع ذلك، من خلال حضور هذا البرنامج التدريبي وإكماله، يمكن للمشاركين الارتقاء في مراتبهم الوظيفية وتولي أدوار قيادية، مما يمنحهم القدرة على قيادة المنظمة بفعالية من خلال كونهم قدوة تُحتذى.

## الجدول الزمني للبرنامج التدريبي

الوحدة الأولى: الإطار الدولي لحقوق الإنسان	
اليوم الأول	المقدمة.
	تمرين "خُطِّي نحو القوة".
	الإطار الدولي لحقوق الإنسان.
	النهج القائم على حقوق الإنسان.
	النقاط الرئيسية، والختام.
الوحدة الثانية: المفاهيم الأساسية	
اليوم الثاني	المقدمة.
	المفاهيم الأساسية.
	الإنصاف، المساواة، العدالة.
	تعميم مفاهيم العدالة والمساواة بين الجنسين ودمجها.
	النقاط الرئيسية، والختام.
الوحدة 3: القيادة لتحقيق تأثير ملموس في مجال المساواة بين الجنسين	
اليوم الثالث	المقدمة.
	أنماط القيادة.
	تمرين على لعب الأدوار.
	أفضل الممارسات في معالجة الصور النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.
	النقاط الرئيسية، والختام.
الوحدة الرابعة: التواصل بطريقة مراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين	
اليوم الرابع	مقدمة في التواصل من دون التحيزات القائمة على أساس الجنس.
	مفاهيم التواصل المراعي للعدالة والمساواة بين الجنسين وتقنياته.
	ممارسة مهارات التواصل لقائد مراعي للعدالة والمساواة بين الجنسين.
	النقاط الرئيسية، والختام.
الوحدة الخامسة: القيادة من أجل بيئة دامجة ومراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين	
اليوم الخامس	المقدمة.
	تمرين "أي نوع من القادة أريد أن أكون؟".
	نقاط يجب على القائد الدامج والمراعي للعدالة والمساواة اتباعها وأخرى ينبغي له تجنبها.
	التقييم، والختام.

## إرشادات عامة للمدربين والمدربات

### التحضير للتدريب

- اقرأ مواد التدريب بعناية، إذ يجب استخدامها للتدريب في هذا الموضوع، ولا يُسمح باستخدام أي مواد أخرى.
- استعدّ جيدًا لجلسات التدريب التي ستقدّمها، ليكون ما ستقوم به واضحًا في ذهنك. بعد ذلك، طوّر خطة تدريبية وتأكد من فهمك وتحضيرك المواد اللازمة كافة.
- قبل دخول قاعة التدريب، أتصور رحلة التدريب ونتائجها والعقبات المحتملة، واستعدّ للتعامل معها وفقًا لذلك مستعينًا ببعض الأمثلة من التجارب الشخصية، مع استعراض كيفية معالجتك للقضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الماضي.
- يوصى بالحصول على إحصاءات حديثة من وزارة التربية والتعليم؛ لاستخدامها طوال الدورة التدريبية. تأكد من تحديث قائمة الإحصاءات المعطاة لك إذا لزم الأمر.
- تذكر/تذكري أنه يمكنك دائمًا التواصل مع قسم النوع الاجتماعي والشراكات الاستراتيجية في وزارة التربية والتعليم إذا كانت لديك أي استفسارات أو احتجت إلى مساعدة.

### إعداد القاعة والموارد

- التأكد دائمًا من أن الغرفة مُعدّة بطريقة تدعم النهج التفاعلي والتشاركي وتتناسب مع الأنشطة المخطط لها خلال الأيام الخمسة، ومن توفر الموارد اللازمة. وهذا يتطلب منك دائمًا الوصول باكراً قبل الوقت المحدد؛ لبدء إعداد القاعة للتدريب.
- المحافظة على تحديث قائمة المشاركين والمشاركات، مع تصنيفها حسب الجنس.
- التأكد من أن المُعدّات التقنية كافة (مثل جهاز الحاسوب وجهاز العرض التقديمي Data Show) تعمل بشكل سليم، والاحتفاظ بمعلومات الاتصال بفريق الدعم الفني.
- الاستعداد دائمًا لخطة بديلة في حال عدم توفر الدعم الفني أو تعطل الأجهزة. مع التأكد من القدرة على تقديم الدورة من دون الحاجة إلى عرض شرائح العرض التقديمي. والتأكد من وجود نسخًا كافية من الشرائح المطبوعة لتوزيعها على المشاركين والمشاركات، أو أن يكون هناك إمكانية لإعادة طباعتها بسرعة إذا لزم الأمر.

### التواصل والملاحظات

- عند تقديم الملاحظات، يجب التأكد من وضوح الصوت، ومحاولة الظهور بالحيوية والثقة.

- عند إعطاء الملاحظات، يجب استخدام النصوص المُقدّمة في هذا الدليل، ومحاولة الالتزام بالوقت المخصص للتدخلات كافة قدر الإمكان. هذا يساعد في الحفاظ على وتيرة مناسبة لعملية التدريب.
- عند الحصول على الإجابات من المشاركين والمشاركات، يجب تجنّب إصدار أحكام أو انتقاد إجاباتهم.
- عندما يطرح المشاركون والمشاركات أسئلة صعبة، يجب التعامل معها بعناية وحساسية؛ لأن المعتقدات والقيم الفردية يمكن أن تلعب دورًا.
- أفضل طريقة للتعامل مع الأسئلة أو الحجج الصعبة هي توجيه أسئلة للجمهور عن آرائهم حول هذا السؤال، أو ما هو رأيهم في هذه الحجة.
- يجب تجنّب الدخول في نزاعات مع المشاركين والمشاركات أثناء التدريب، ومحاولة حل النزاعات خارج قاعة التدريب، بشكل فردي.
- يجب احترام جميع الآراء والمعتقدات، وكما ذُكر سابقًا، وعدم إصدار أيّ أحكام.
- عند تلقّي الملاحظات خلال أنشطة المجموعة، يجب التشديد على ضرورة أن يقدّم أعضاء المجموعة كافة ملاحظاتهم، وعدم السماح لشخص واحد بالهيمنة على بقية الأعضاء.

### ديناميكيات المجموعة وأنشطتها

- عند تقديم الأنشطة، يجب الحرص دائمًا على توضيح الهدف من هذا الجزء من المادة في مرحلة مبكرة (ليس بالضرورة في البداية - قد يرغب المدرب/المدرّبة التحضير لهذا الجزء بطريقة ما؛ على سبيل المثال: من خلال ربطه بالموضوع السابق).
- عند تقديم الأنشطة، يبلغ المشاركون والمشاركات دائمًا بالوقت المخصص لهم لأداء كل مهمة، وإذا كان النشاط طويلًا ويتكون من عدة أجزاء، فيجب الإشارة إلى الوقت المخصص لكل جزء.
- التأكد من تعيين شخص مسؤول عن الوقت لتبليغ المشاركين والمشاركات بالوقت المتبقي للتمارين الفردية أو الجماعية.
- أثناء التمارين الجماعية، يجب على كل مجموعة ترشيح ممثل/ ممثلة لتقديم ملاحظاتهم في نهاية التمارين. هذه الطريقة تمنح أعضاء المجموعة الأقل ثقة فرصة للتحضير والمشاركة في هذه المهمة.
- التأكد من توزيع المشاركين والمشاركات في مجموعات مختلفة، ويمكن استخدام بطاقات الأسماء لتدويرهم.
- التجوّل بين المشاركين والمشاركات أثناء عملهم ضمن مجموعات، والاستماع إلى مناقشاتهم، والتأكد من فهمهم ما هو مطلوب بشكل صحيح.

## تقنيات العرض التقديمي

- عند استخدام جهاز العرض، يجب تجنب الوقوف أمامه، وبدلاً من ذلك، يجب الوقوف بجانبه؛ للتمكن من الإشارة إلى أي مسائل يرغب المدرب/المدربة في شرحها أكثر أثناء الوقوف مقابل المشاركين والمشاركات.
- عند تقديم الشرائح، ليس بالضرورة القراءة منها؛ لأن المشاركين والمشاركات يمكنهم قراءتها بأنفسهم، وهناك نسخ منها في مواد التدريب التي حصلوا عليها.
- عند عرض شرائح جديدة إضافية، يجب التأكد من عدم ازدحامها بالمعلومات، ويُفضّل ألا تتجاوز كل شريحة (5) نقاط، وأن تكون كل نقطة مُكوّنة من (5) كلمات كحد أقصى. يُفضّل أيضًا استخدام الصور، مع التأكد من أن الصور جديدة ويسمح استخدامها، أو أنها رسومات خالية من حقوق الملكية. مع توثيق المصادر.
- عند إعداد اللوح الورقي القلاب، يجب تجنب وضع كثير من النقاط؛ إذ إن وجود مساحات بيضاء يعزز جودة الكلمات ووضوحها.

## إدارة المناقشات والوقت

- أثناء المناقشات جماعية، يجب أن يتجنب المدرب/المدربة الظهور بصفة الخبير الذي يملك الإجابات الصحيحة.
- إذا واجهت إحدى المجموعات صعوبة في التعامل مع مسألة ما، فيمكن المدرب/المدربة تقديم فكرة أو اثنتين لمساعدتهم في المضي قدماً. بعد القيام بذلك، اثم الانتقال بسرعة إلى مجموعة أخرى.
- البدء بالجلسة التالية بعد الاستراحة وفقاً للوقت المحدد، حتى لو لم يكن المشاركون والمشاركات جميعهم حاضرين.
- تخصيص مساحة في الغرفة (مثل ورقة فارغة على الحائط) لتعليق الأسئلة، مما يسمح بإيقاف النقاش عند الضرورة. على سبيل المثال: إذا لم يكن الجواب متوفراً فوراً، أو إذا كان النقاش على وشك تجاوز الوقت المخصص له، يمكن القول: "دعونا نوقف النقاش ونسجل هذا السؤال أو الموضوع ملاحظةً لنجيب عنه لاحقاً".

## ختام الجلسة

- قبل نهاية جلسة اليوم التدريبي، يجب التأكد من عدم وجود أسئلة لم يُجب عنها، وأن الأمور كافة واضحة لليوم التالي من التدريب.
- والحرص دائماً على إنهاء الجلسة بملاحظة إيجابية، ومراجعة ما تم تعلّمه خلال الجلسة.



## قائمة المصطلحات

الرقم	المفهوم	التعريف
1	التمكين*	امتلاك الأفراد، رجالاً ونساءً، القدرة على التحكم في حياتهم في المجالات الاقتصادية والسياسية والمعرفية والنفسية. لا يمكن لأي شخص تمكين شخص آخر؛ لأن التمكين عملية تنمية ذاتية يقوم بها الفرد نفسه لاتخاذ القرارات أو التعبير عن آرائه. ومع ذلك، يمكن للمؤسسات، بما فيها وكالات التعاون الدولي، دعم العمليات التي تعزز التمكين الذاتي للأفراد أو المجموعات. يُعزّز الجانب المعرفي للتمكين عادةً عن طريق التعليم، رغم أن المدارس لا توفر دائماً بيئات صديقة وآمنة للفتيات، أو برامج تشجّع على التفكير النقدي تجاه المعايير الاجتماعية المرتبطة بالنوع الاجتماعي (العدالة والمساواة بين الجنسين) وتحفّز الإجراءات التصحيحية.
2	التغيير الإيجابي في أدوار النوع الاجتماعي*	يشير إلى اتخاذ إجراءات تسهم في تحدّي السياسات والممارسات التمييزية وإحداث تغييرات تحسّن جودة الحياة للجميع. يتضمن ذلك التعامل مع الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين، ويستند إلى تحليل قائم على الأدلة لتحديد الفروق وعدم المساواة بين الجنسين وأسبابها الرئيسة. تهدف هذه الإجراءات إلى تلبية احتياجات النساء والرجال، والفتيات والفتيان، وتطلعاتهم وقدراتهم، وتحدي السياسات والممارسات التمييزية الحالية، والتأثير لإحداث التغيير في السياقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.
3	الجنس*	الاختلافات البيولوجية بين المرأة والرجل.
4	النوع الاجتماعي*	الأدوار والمسؤوليات أو الصفات التي تُنسب إلى النساء أو الرجال في سياق معين. يشمل ذلك التوقعات المتعلقة بالخصائص، والمواقف، والسلوكيات التي ترتبط بالأنوثة والرجولة، وكذلك العلاقات بين الجنسين. يتشكّل النوع الاجتماعي في المجتمع ويتحدّد عن طريق المعايير الاجتماعية، والثقافة، والقيم، والتقاليد، والمعتقدات، والممارسات. يتعلم الأفراد هذه الأدوار من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، ويمكن أن تختلف من سياق إلى آخر.
5	التكافؤ بين الجنسين*	التوازن العددي أو النسبي بين النساء والرجال، والفتيات والفتيان. على سبيل المثال: يقيس مؤشر التكافؤ بين الجنسين (GPI) في التعليم نسبة الفتيات إلى الفتيان.

الرقم	المفهوم	التعريف
6	العدالة بين الجنسين *	الإجراءات التي تُتخذ لتصحيح الفجوات التاريخية التي منعت المتعلمين الذكور والمتعلمات الإناث من التمتع بفرص متساوية. يُشار إليها أيضًا بـ "التمييز الإيجابي" أو "الإجراءات التفضيلية"، وتهدف لضمان العدالة والمساواة في النتائج وليس في الفرص فقط.
7	المساواة بين الجنسين *	تحقق المساواة بين الجنسين عندما تتساوى الفرص بين المتعلمين الذكور والإناث، وحين يتمتعون بالحقوق نفسها في الوصول إلى التنمية الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، ويُعاملون بشكل متساوٍ. لا يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين إلا عندما تُلغى أشكال التمييز كافة وتُوفر ظروف وفرص متساوية للجميع.
8	معايير النوع الاجتماعي *	المعتقدات أو التصورات المتعلقة بما هو مناسب أو غير مناسب من خصائص وسلوكيات وأدوار للنساء والرجال. تتشكل هذه المعايير ويُعاد إنتاجها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية والتعليم، بما في ذلك القوانين والثقافة والتقاليد وتقسيم العمل والمؤسسات الاجتماعية مثل العائلات والمدارس (على سبيل المثال: من خلال بيئة التعلم والكتب المدرسية وممارسات التدريس).
	قيادة مراعية للنوع الاجتماعي	تستغل القيادات المستجيبة للنوع الاجتماعي المنصب القيادي والمهارات بشكل فعال لتحقيق المساواة بين النساء والرجال من مختلف الفئات، سواء داخل بيئة العمل أم في الأنشطة الخارجية للمنظمة. ويتم تحقيق ذلك عن طريق ضمان تنفيذ المهام اليومية بما يعزز المساواة بين الجنسين، واتخاذ إجراءات محددة لتعزيز حقوق النساء والفتيات في الأماكن التي توجد فيها فجوات. وإدراك الفجوات في المساواة بين الجنسين، والعمل باستمرار على معالجتها بالتوازي مع أشكال أخرى من التمييز، مثل: الطبقة الاجتماعية، والعرق، والأثنية، والعمر، والدين، والقدرات. تعمل القيادات المراعية للنوع الاجتماعي بما يتماشى مع مهمة المنظمة/المؤسسة لتحقيق هدفين، هما: (1) المساواة بين الجنسين في مكان العمل. (2) المساواة بين الجنسين في الأنشطة الخارجية كافة. (المصدر: <a href="#">ليزلي جروفرز ويليامز، دليل القائد المواعي للنوع الاجتماعي (ساندو: أكاديمية فولك برنادوت، 2024. DOI: WMZS7919/10.61880)</a> )
9	الأدوار الاجتماعية	الأدوار الاجتماعية أو السلوكيات التي تُعد مرغوبة أو مناسبة للنساء أو الرجال وفقًا لمعايير المجتمع.

الرقم	المفهوم	التعريف
10	الإدماج والتنوع في التعليم	وجود أنظمة وإرادة سياسية والتزامات من جميع الشركاء الرئيسيين وأصحاب المصلحة لضمان حصول الطلبة كافة، بصرف النظر عن جنسهم، وقدراتهم، وإعاقاتهم، وخلفياتهم أو ظروفهم، على فرص متساوية ومُنصِفة للوصول إلى تعليم عالي الجودة في مجتمعاتهم المحلية أو المُضيفَة، ضمن بيئات تعليمية تحتضن التنوع وتدعم مشاركتهم وإنجازاتهم للوصول إلى كامل إمكاناتهم الاجتماعية والعاطفية والجسدية والمعرفية. (المصدر: <a href="#">وزارة التعليم، إقرار إعلان الأردن بشأن الدّمج والتنوّع في التعليم، 2022</a> ).
11	التعليم للجميع الدامج	التعليم الذي يضمن توفير بيئة تعليمية تشمل الطلبة كافة، بصرف النظر عن التحديات التي قد يواجهونها، وذلك بوضعهم في صفوف دراسية مناسبة لأعمارهم في مدارسهم المحلية، مع تقديم كافة الخدمات والبرامج الداعمة عالية الجودة التي تساعد على النجاح في تلك المناهج الدراسية الأساسية. (المصدر: <a href="#">وزارة التربية والتعليم، الاستراتيجية العشرية للتعليم الدامج</a> ).
12	التقاطعية	يشير مفهوم التقاطع إلى الاعتراف بأن لكل فرد تجاربه الفريدة من التمييز والاضطهاد، وأنه يجب الأخذ في الحسبان العوامل كافة التي قد تسهم في تهميش الأفراد، مثل: النوع الاجتماعي، والعرق، والطبقة الاجتماعية، والقدرة الجسدية، وغيرها. (المصدر: <a href="#">ملخص دليل موارد وتقنيات التقاطع من برنامج الأمم المتحدة للشراكة من أجل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة</a> ).

\*المصدر: [استراتيجية سياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم 2018-2022، الأردن، 2018، وزارة التربية والتعليم](#).

### تنويه بخصوص تطوير الدليل التدريبي:

يحتوي هذا الدليل على نصوص وأمثلة وتمارين تم تحسينها بمساعدة الذكاء الاصطناعي، وتحديداً ChatGPT. بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء الرسوم البيانية والتمثيلات المرئية المدرجة في هذا المستند باستخدام تقنية الذكاء الاصطناعي، وتحديداً أداة Napkin. تهدف هذه الأدوات إلى تحسين الوضوح والعرض، ولكن يظل محتوى التمارين والنصوص في هذا الدليل مسؤولية وزارة التربية والتعليم.

# اليوم التدريبي الأول :الإطار الدولي لحقوق الإنسان

اليوم التدريبي الأول: الإطار الدولي لحقوق الإنسان

الجلسة	رقم النشاط	اسم النشاط	الوقت (بالدقائق)
الجلسة 1 - مقدمة			
الأولى	1	الترحيب والتعريف في البرنامج.	30
	2	قواعد التنظيم الداخلي.	15
	3	عرض جدول التدريب.	15
	4	نشاط كسر الجمود.	30
الجلسة 2 - خُطى نحو القوة			
الثانية	5	مقدمة عن التمرين.	10
		خُطى نحو القوة.	30
		الملاحظات والتغذية الراجعة (الكشف عن الملفات الشخصية).	10
		الأسئلة والأجوبة.	10
استراحة (10 دقيقة)			
الجلسة 3 - الإطار الدولي لحقوق الإنسان			
الثالثة	6	مناقشة عامة.	10
		الإطار الدولي لحقوق الإنسان.	20
		شرح المُكلَّفين بالواجبات وأصحاب الحقوق.	20
		تبادل الخبرات.	10
استراحة (10 دقيقة)			
الجلسة 4 - النهج القائم على حقوق الإنسان			
الرابعة	7	العرض التقديمي لمبادئ حقوق الإنسان (عالمية، وغير قابلة للتصرف، وغير قابلة للتجزئة، ومتآزرة).	15
		عرض تقديمي للنهج القائم على حقوق الإنسان.	25
		مبادئ النهج القائم على حقوق الإنسان (تطبيق الحقوق كافة، والمشاركة، وعدم التمييز، والمساواة، والشفافية، والمساءلة).	20
الجلسة 5 - الختام			
الخامسة	8	الربط بموضوع اليوم التدريبي الثاني.	10
		الأسئلة والأجوبة.	10
		الخلاصة والاستنتاجات.	10

## المقدمة

يتضمن اليوم التدريبي الأول (الوحدة الأولى) خمس جلسات. سيشترك المشاركون والمشاركات في جلسة تمهيدية تستعرض تفاصيل البرنامج التدريبي، والعروض التقديمية، وقواعد التنظيم الداخلي، إلى جانب تقييم سريع لمعرفتهم المُسبقة حول المساواة بين الجنسين. ستستعرض الجلسة الثانية الإطار الدولي لحقوق الإنسان، إذ تتضمن تمرين "خُطى نحو القوة" الذي يعزز فهم القيم الأساسية، مثل: الدمج والمساواة بين الجنسين. في الجلسة الثالثة، سيتعرّف المشاركون والمشاركات المصطلحات ذات الصلة وسيفهمون وجهات نظر المُكلّفين بالواجبات وأصحاب الحقوق. ستؤكد الجلسة الرابعة فهم الفروق بين مبادئ حقوق الإنسان ومبادئ النهج القائم على حقوق الإنسان. وسيُختتم اليوم التدريبي بالجلسة الأخيرة التي تُلخّص فيها النقاط الرئيسة والأنشطة الختامية.

### (المذكرات 1-4) الجلسة 1

تُعدّ الجلسة الأولى من البرنامج مقدمة تُهيئ أجواءً ترحيبية، إذ تُقدّم فيها معلومات أساسية تهتمّ المشاركين والمشاركات كافة. خلال هذه الجلسة، سيعمل الحاضرون معاً على وضع قواعد تنظيم داخلي، مما يعزز شعور الترابط والاحترام المتبادل داخل المجموعة. بالإضافة إلى ذلك، سيشركون في نشاط لكسر الجليد يهدف إلى تسهيل التعارف وتعزيز التفاعل بين المشاركين والمشاركات، مما يضع الأساس للتعاون المثمر خلال البرنامج.

### (المذكرتان 5-6) الجلسة 2

تبدأ هذه الجلسة بالدعوة إلى الانضمام إلى مبادرة "خُطى نحو القوة". سيتعرّف المشاركون والمشاركات في مقدمة البرنامج أربعة أنواع من القوة، هي: القوة المُهمينة، والقوة التشاركية، والقوة لتحقيق الأهداف، والقوة الذاتية. خلال النشاط الجماعي "خُطى نحو القوة" الذي يركّز على الحقوق الأساسية، سينغمس المشاركون والمشاركات في تجارب متنوعة تعكس وجهات نظر مختلفة، إذ سيختبرون مشاعر العجز (الضعف) والتمكين استناداً إلى عوامل مثل: الجنس، والمهنة، ومستوى التعليم، والعمر، والصحة، والقدرات، والإعاقات، والخلفيات، والظروف، والأصل الجغرافي أو الوطني أو الاجتماعي. سيتيح هذا التمرين للمشاركين والمشاركات مواجهة مجموعة من العقبات والتحديات، مما يعزز التعاطف والفهم، ويشجّعهم في الوقت نفسه على الاعتراف بالإطار الدولي لحقوق الإنسان بوصفه أساساً مشتركاً للتعاون.

### (المذكرة 7) الجلسة 3

تتناول هذه الجلسة استكشاف النهج القائم على حقوق الإنسان؛ بهدف تزويد المشاركين والمشاركات بإطار يساعدهم على تمييز الحقوق المختلفة المتعلقة بحق التعليم، المرتبطة بالهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة. ستوضح الجلسة أيضاً الفرق بين حقوق أصحاب الحقوق في معرفة حقوقهم، والمطالبة بها، والاستفادة منها، من جهة، والتزامات المُكلّفين بالواجبات في احترام هذه الحقوق، وحمايتها، وتحقيقها من جهة أخرى. ستتناول هذه الجلسة أيضاً مفهوم التداخلية؛ بهدف معالجة التحدي المتمثل في ضمان عدم تخلف (تأخر) أي شخص عن الركب.

### (المذكرة 8) الجلسة 4

سيبدأ المشاركون والمشاركات هذه الجلسة بتبادل الآراء حول الفروق بين المساواة والإنصاف، والعدالة. سيتم ذلك عن طريق العمل ضمن مجموعات وبالاستعانة بالمواد التعليمية، بعد تقديم شرح وافٍ للنشاط. يتم تعزيز النقاش من خلال الجلسة العامة، وتبسيط الضوء على الروابط والتكامل بين هذه المفاهيم. سيتضح للمشاركين والمشاركات أن الهدف هو تحقيق المساواة بين الجنسين، وهو الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة.

#### (المذكرة 9) الجلسة 5

سيبدأ المدرب/المدرّبة هذه الجلسة بالربط بين الهدف النهائي المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين واستراتيجية دمج المساواة بين الجنسين في التعليم وخطة العمل للمساواة بين الجنسين. ويتم شرح مفهوم إدماج مفاهيم العدالة والمساواة في التعليم، وتقديم تمرينًا يعزز فهم تأثيره في الحياة اليومية. ستتاح للمشاركين والمشاركات الفرصة لمشاركة آرائهم وطرح الأفكار والأسئلة من خلال العمل الجماعي والمناقشة في الجلسة العامة.


#### الهدف التفصيلي لليوم التدريبي الأول

يهدف اليوم الأول من التدريب في الوحدة الأولى إلى تزويد المشاركين والمشاركات بمقدمة شاملة عن البرنامج التدريبي، مع تعزيز بيئة تعاونية يسودها الاحترام المتبادل، ووضع أسس راسخة لإدراك المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان. سيبدأ اليوم بجلسة تعريفية تشمل تفاصيل البرنامج التدريبي، والعروض التقديمية، والقواعد التنظيمية، إلى جانب تقييم موجز لمستوى معرفة المشاركين والمشاركات بالمساواة بين الجنسين. بعد ذلك، سيتضمن اليوم تمرينًا تفاعليًا بعنوان "خُطّي نحو القوة"، يمنح المشاركين فرصة لاستكشاف الإطار الدولي لحقوق الإنسان وتعريف القيم الجوهرية، مثل: الدمج والمساواة بين الجنسين. تتناول الجلسات اللاحقة تعريف المصطلحات المهمة، وتوضيح الفروق بين منظور المُكلّفين بالواجبات وأصحاب الحقوق، مع التعمق في نهج حقوق الإنسان القائم على الحقوق. ويُختتم اليوم التدريبي بنقاشات مُعمّقة حول مفاهيم المساواة والإنصاف والعدالة، مع ربط هذه المفاهيم بالهدف الشامل المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين، كما هو منصوص عليه في الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة وخطة عمل وزارة التربية والتعليم للمساواة بين الجنسين.

## أنشطة الجلسات 1-5



النشاط (1-1): الترحيب.

الوقت المقترح 			اليوم	الجلسة
دقيقة	الحد الأدنى	دقيقة	1	
30			<input checked="" type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية	
<p>النتيجة: الترحيب بالمشاركين والمشاركات.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي <input checked="" type="checkbox"/> X</p> <p>مجال النشاط: المساواة بين الجنسين</p> <p>نظري <input checked="" type="checkbox"/> عملي <input type="checkbox"/> X</p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>• أرقام شرائح العرض التقديمي : (3-10)</p>				

معلومات  
النشاط



الإعداد		التحضير للنشاط
<ul style="list-style-type: none"><li>– قبل بدء التدريب يوميًا، يتأكد المدرب/المدرّبة من الأمور التقنية (مثل: فحص جهاز العرض، والتحقق من وجود وحدة USB التي تحتوي على عرض PPT للوحدة التدريبية، والتأكد من عمل المؤشر، وضمان وجود اتصال بالإنترنت).</li><li>– يتحقّق المدرب/المدرّبة من تعيين منسق الوقت لكامل الدورة التدريبية.</li><li>– توقيع قائمة الحضور يوميًا.</li><li>– توزيع الوثائق على المشاركين والمشاركات (مثل الكتيبات) خلال كل وحدة تدريبية وقبل التمارين.</li><li>– توزيع نموذج الموافقة (الإذن، إلخ) وتوقيعه من قبل كل مشارك ومشاركة، بحيث يكون ساري المفعول طوال الدورة.</li></ul>		

التقييم	<ul style="list-style-type: none"> <li>توزيع نموذج التقييم المُسبق، والطلب إلى كل مشارك و مشاركة الإجابة عن الأسئلة الواردة فيه.</li> </ul>
---------	---

المراجع الإضافية	<p><a href="#">سياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم - خطة التعليم الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم</a></p> <p><a href="#">وزارة التربية والتعليم</a></p>
---------------------	--

<p>تعليمات للمدرّب/المدرّبة:</p> <p>تستغرق هذه الجلسة (30) دقيقة فقط، وتنقسم إلى ثلاثة موضوعات:</p> <p>أ. الترحيب بالمشاركين والمشاركات في الدورة التدريبية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الترحيب بالمشاركين والمشاركات باسم وزارة التربية والتعليم، وإبراز أهمية برنامج الشراكة لتعزيز النظام المدعوم من اليونسكو، الذي يشكّل الإطار الداعم لتطوير هذا التدريب.</li> <li>ب. وضع الدورة التدريبية في إطار جهود الوزارة لدعم المساواة بين الجنسين في التعليم</li> <li>- الإشارة إلى قسم النوع الاجتماعي والشراكات الاستراتيجية في وزارة التربية والتعليم، بالإضافة إلى خطة التعليم الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم، وسياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم، وخطة عمل المساواة بين الجنسين للفترة 2023-2025.</li> <li>ج. جذب انتباه المشاركين والمشاركات (شريحة 7):</li> <li>- جذب انتباه المشاركين والمشاركات كافة من خلال ذكر حقيقة مفاجئة (مثل: عرض إحصاءات على الشاشة، أو إجراء اختبار قصير، أو تشغيل صوت مع طرح سؤال حوله، أو مشاركة قصة ذات صلة (مثل قصة أخت وأخ)، أو طرح سؤال استقزائي يتعلق بالنوع الاجتماعي، أو استخدام وسيلة بصرية مثل (الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة بشأن التعليم و/ أو الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة بشأن المساواة بين الجنسين).</li> </ul>	<p>إرشادات لتنفيذ النشاط</p>
---	------------------------------


	<p>معلومات إضافية</p>
--	-----------------------

<p>أسئلة التقييم القبلي</p>	<p>رابط عمل الموظف</p>
-----------------------------	------------------------

<p>التوقيت، تأخر الحضور، استخدام الهواتف، العقبات التكنولوجية</p>	<p>العقبات المحتملة</p>
---	-------------------------

لا يوجد	نشاط بدیل
	نشاط كسر الجمود

## النشاط (1-2): قواعد التنظيم الداخلي

الوقت المقترح 			الجلسة	اليوم
دقيقة	دقيقة	دقيقة	<input type="checkbox"/> الثانية <input checked="" type="checkbox"/> الأولى	1
15				

النتيجة: الاتفاق على قواعد التنظيم الداخلي.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي ☒ X


مجال النشاط:

نظري X عملي X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

• أرقام شرائح العرض التقديمي: 11

معلومات  
النشاط



<p>- يتم كتابة قواعد التنظيم العشرة على لوح ورقي قلاب وتثنيها على الحائط طوال مدة التدريب:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الالتزام بالمواعيد: يُرجى الوصول في الوقت المحدد لكل جلسة؛ لضمان سير التدريب بسلاسة. قد يؤدي وصول المتأخرين إلى تعطيل سير الجلسة.</li> <li>• الهواتف المحمولة: يُرجى إيقاف تشغيل الهواتف المحمولة، أو ضبطها على وضع الصامت خلال جلسات التدريب؛ لتقليل التشتيب والمقاطعات.</li> <li>• الاحترام: إظهار الاحترام للمشاركين والمشاركات من خلال الاستماع النشط، وعدم المقاطعة، وتقدير الآراء وجهات النظر المتنوعة.</li> <li>• السريّة: المحافظة على سرّيّة أي معلومات حساسة تُشارك خلال جلسات التدريب. واحترام خصوصية المشاركين والمشاركات.</li> <li>• المشاركة: المشاركة بنشاط في المناقشات والأنشطة والتمارين الجماعية. حيث أن هذه المشاركة تسهم في تعزيز تجربة التعلم الشاملة.</li> </ul>	<p>التحضير للنشاط</p>
---	---------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• الأسئلة والتوضيحات: عدم التردد في طرح الأسئلة أو طلب توضيح بعض النقاط عند الضرورة. والتذكّر أنه لا يوجد سؤال غبي، إذ يمكن أن يسهم السؤال في توضيح المعلومة للجميع.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• فترات الاستراحة: التزم بأوقات الاستراحة المحددة؛ لضمان الحصول على قسط كافٍ من الراحة والانتعاش. من المستحسن العودة على الفور بعد فترات الراحة لاستئناف التدريب.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الراحة: عند شعور أي مشارك/مشاركة بأي انزعاج أو كان هناك احتياجات خاصة خلال التدريب، يُرجى الإبلاغ للحصول على المساعدة.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• التغذية الراجعة: الملاحظات ذات قيمة لنا. يُرجى مشاركة أي اقتراحات أو مخاوف أو تعليقات مع المدربين أو المنظمين؛ لمساعدتنا على تحسين الجلسات المستقبلية.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الاستمتاع: وأخيرًا، الاستمتاع بتجربة التدريب. والتعامل مع كل جلسة بفضول وانفتاح ورغبة حقيقية في التعلم.</li> </ul>	

لا يوجد	التقييم
---------	---------

لا يوجد	المراجع الإضافية
---------	---------------------

<p>المقدمة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- قبل بدء الدورة التدريبية، يوضح المدرب/المدرّبة أساليب العمل؛ لضمان تواصل سريع وفعال خلال أيام التدريب الخمسة.</li> <li>- يبدأ المدرب/المدرّبة بجذب انتباه المشاركين والمشاركات كافة، ويخلق جوًا دافئًا ودائمًا يمهّد لبدء النقاش.</li> </ul> <p>شرح الغرض من قواعد التنظيم الداخلي</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يبدأ المدرب/المدرّبة بالهدف الرئيس من قواعد التنظيم الداخلي وهو: خلق بيئة ملائمة للتعلم والتعاون والاحترام المتبادل، مما يزيد من فعالية التدريب للجميع. ويتبع ذلك مشاركة الأهداف المحددة، على النحو الآتي:</li> </ul>	<p>إرشادات  لتنفيذ النشاط</p>
---	-----------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• الحفاظ على النظام: توضّح قواعد التنظيم الداخلي التوقّعات للسلوك والتصرف خلال التدريب، مما يساعد في الحفاظ على النظام، والانضباط، وتقليل الاضطرابات خلال التدريب.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعزيز الاحترام: من خلال وضع إرشادات للتفاعل والتواصل، تعزز قواعد التنظيم الداخلي الاحترام بين المشاركين والمشاركات والمدربين والميسرين.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحسين عملية التعلم: تسهم بيئة التدريب المُدارة بشكل جيد في تعزيز التركيز والمشاركة، مما يؤدي إلى نتائج تعلم أفضل للمشاركين والمشاركات كافة.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضمان السلامة: قد تتضمن قواعد التنظيم الداخلي إرشادات للسلامة؛ لضمان الرفاهية البدنية والعاطفية للمشاركين والمشاركات طوال جلسة التدريب.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تسهيل التعاون: تشجّع القواعد الواضحة على التعاون والعمل الجماعي بين المشاركين والمشاركات ، مما يخلق جوًا داعمًا يسهّل تبادل الأفكار ووجهات النظر.</li> </ul>	
<p>بعد ذلك، يعرض المدرب/المدربة قواعد التنظيم الداخلي ويشرحها باتّباع الآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- عرض قواعد التنظيم الداخلي على الشاشة أو اللوح الورقي، مع التأكيد من أنها مرئية بوضوح وقابلة للقراءة بالنسبة إلى الحضور .</li> <li>- تُقرأ كل قاعدة بصوت مسموع جيدًا، وتُشرح بإيجاز، ويُسلط الضوء على أهميتها في الحفاظ على بيئة تدريبية إيجابية.</li> <li>- تشجيع المشاركون والمشاركات على طرح الأسئلة وطلب التوضيحات ومشاركة الأفكار أو الخبرات المتعلقة بهذه القواعد التنظيمية.</li> <li>- معالجة أي مخاوف تتشكّل لدى المشاركين والمشاركات على الفور، مما يضمن أن الجميع يفهم القواعد.</li> <li>- أخيرًا، الطلب إلى المشاركين والمشاركات تأكيد فهمهم القواعد، وإعادة تأكيد أهمية الالتزام في تحقيق تجربة تدريب ناجحة وممتعة.</li> </ul>	

	معلومات إضافية
--	----------------

رابط عمل الموظف	ينطبق على الأعمال اليومية كافة (مثل الاجتماعات).
العقبات المحتملة	التوقيت، وصول المشاركين والمشاركات في وقت متأخر، الهواتف، الاتصال بالإنترنت، مقاطعة الآخرين.
نشاط بديل	لا يوجد
نشاط كسر الجمود	لا يوجد

النشاط (3-1): عرض جدول أعمال التدريب.

اليوم			الجلسة	الوقت المقترح
1			<input checked="" type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية	دقيقة
			<input type="checkbox"/> الثالثة <input type="checkbox"/> الرابعة	دقيقة
				15

النتيجة: مقدمة في التدريب.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي ☒ X

مجال النشاط:

نظري ☒ عملي ☒ X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

• أرقام شرائح العرض التقديمي: (12-14)

معلومات النشاط

- يرفق المدرب/المدرّبة جدول الأعمال مع الدعوة الرسمية. إذا توفرت الميزانية، سيُطبع النسخ ويوزّعها في بداية الدورة التدريبية.		التحضير للنشاط
الوحدة الأولى: الإطار الدولي لحقوق الإنسان		
المقدمة.	اليوم الأول	
تمرين "خُطّي نحو القوة".		
الإطار الدولي لحقوق الإنسان.		
النهج القائم على حقوق الإنسان.		
النقاط الرئيسية، والختام.		
الوحدة الثانية: المفاهيم الأساسية		
المقدمة.	اليوم الثاني	
المفاهيم الأساسية.		
الإنصاف، المساواة، العدالة.		
تعميم مفاهيم العدالة والمساواة بين الجنسين ودمجها.		
النقاط الرئيسية، والختام.		
الوحدة 3: القيادة لتحقيق تأثير ملموس في مجال المساواة بين الجنسين		
المقدمة.	اليوم	



		أنماط القيادة.
		تمرين على لعب الأدوار.
		أفضل الممارسات في معالجة الصور النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.
		النقاط الرئيسية، والختام.
		الوحدة الرابعة: التواصل بطريقة مراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين
	١٤ ١٥ ١٦	مقدمة في التواصل من دون التحيزات القائمة على أساس الجنس.
		مفاهيم التواصل المراعي للعدالة والمساواة بين الجنسين وتقنياته.
		ممارسة مهارات التواصل لقائد مراعي للعدالة والمساواة بين الجنسين.
		النقاط الرئيسية، والختام.
	الوحدة الخامسة: القيادة من أجل بيئة دامجة ومراعية للعدالة والمساواة بين الجنسين	
١٧ ١٨ ١٩ ٢٠ ٢١	المقدمة.	
	تمرين "أي نوع من القادة أريد أن أكون؟".	
	نقاط يجب على القائد الدامج والمراعي للعدالة والمساواة اتباعها وأخرى ينبغي له تجنبها.	
	التقييم، والختام.	

التقييم	لا يوجد
---------	---------


المراجع الإضافية	لا يوجد
------------------	---------

إرشادات لتنفيذ النشاط	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يعرض المدرب البرنامج اليومي من دون التطرق إلى التفاصيل، مستخدماً الشرائح التقديمية.</li> <li>• يمكن للمشاركين طرح الأسئلة.</li> <li>• يتفق الجميع على فترات الاستراحة أو أي نشاط آخر ينبغي أخذه في الحسبان (مثل أوقات الصلاة).</li> </ul>
-----------------------	--

معلومات إضافية	لا يوجد
----------------	---------

	رابط عمل الموظف
يعمل المدرب/المدرّبة على ضمان استمرارية الجلسات طوال اليوم من دون انقطاع. يجب أن يُوافق مسبقاً على أي طلبات من المشاركين والمشاركات لمغادرة الجلسة مبكراً أو الحضور متأخراً.	العقبات المحتملة
لا يوجد	نشاط بديل
لا يوجد	نشاط كسر الجمود

النشاط (1-4): كسر الجمود.

اليوم	الجلسة	الوقت المقترح 		
		دقيقة	دقيقة	دقيقة
1	<input checked="" type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input type="checkbox"/> الثالثة <input type="checkbox"/> الرابعة	30		

النتيجة: التأكد من أن المشاركين والمشاركات جميعهم يشعرون بالراحة، وبأنهم في بيئة آمنة ترحّب بهم.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي X


مجال النشاط:

نظري X عملي X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

• أرقام شرائح العرض التقديمي: (15)

معلومات النشاط



الإعداد والتحصير للنشاط	يُعدّ المدربّ لوحين ورقيين، أحدهما لمجموعة النساء والآخر لمجموعة الرجال. ستستخدم هذه اللوحات خلال التمرين لتدوين إجابات النساء وإجابات الرجال، وهذا بدوره سيساعد على توجيه النقاشات.
-------------------------	--

التقويم	لا يوجد
---------	---------

مراجع إضافية	لا يوجد
--------------	---------

إرشادات لتنفيذ النشاط	<p>تهيئة الأجواء والإعداد للجلسة:</p> <p>– يبدأ المدربّ/ المدربّة بتقديم النشاط، ويطلب إلى المشاركين والمشاركات تشكيل دائرة في الغرفة.</p> <p>– يقوم المدربّ/ المدربّة بالإعداد للنشاط وتهيئة الأجواء بطرح الافتراض موجه لكل مشارك ومشاركة وهو: "استيقظت في الصباح، ووصلت إلى مكان عملي، ثم وجدت على مكثبي رسالة رسمية، وشعرت بالحماس لفتح الرسالة الآتية من الوزير: "تهانينا، لقد حصلت على ترقية، وأنت الآن في منصب قيادي، مما يعني</p>
-----------------------	--

أنني أصبحت بموقع صنع قرار". يعطي المدرب المشاركون والمشاركات دقيقة لاستيعاب الرسالة.

الإجابة عن السؤال:

- يطلب المدرب/المدرّبة إلى المشاركين والمشاركات التفكير في إجابة عن السؤال الآتي: "ما أول قرار سأأخذه في ذلك الصباح بعد تلقي التهاني من فريق العمل؟".
- يطلب المدرب/المدرّبة إلى كل مشارك ومشاركة ذكر الاسم ومكان العمل (المديرية أو القسم)، ومشاركة المجموعة القرار الذي سيأخذه إذا تمّت ترقيته قائداً. يدوّن المدرب/المدرّبة كل إجابة على اللوحة المخصصة لكل جنس.

تحليل الإجابات:

- يسأل المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات عما إذا كان هناك فرق بين إجابات النساء والرجال، مع منحهم الوقت الكافي لاكتشاف الاختلافات والتشابهات المحتملة بين اللوحين. في هذه الأثناء، سيلاحظ المدرب/المدرّبة أيضاً هذه الاختلافات والتشابهات ليتمكّن من توجيه النقاش بين المشاركين والمشاركات بشكل مناسب. ويدعو المشاركين والمشاركات لمناقشة ما اكتشفوه (الاختلافات والتشابهات المحتملة). الأسباب الكامنة وراء الاختلافات/ أوجه التشابه فيما يتعلق بالقرارات المتخذة:

- يسأل المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات عن أسباب هذه الاختلافات والتشابهات. يعبر الجميع عن آرائهم، ويحترم المدرب/المدرّبة الإجابات كافة من دون إصدار أحكام.
- يواصل المدرب/المدرّبة حلقة النقاش مع الإشارة إلى أن صانعي القرار من الرجال والإناث يمكنهم تقديم وجهات نظر مهمة واتخاذ قرارات مؤثرة بناءً على تجاربهم المهنية والشخصية. ومن ثم، تُضيف القرارات التي يتخذها كل من النساء والرجال قيمة حقيقية.

- يذكر المدرب/المدرّبة للمشاركين والمشاركات أن إحدى النتائج المستخلصة من هذا الجزء من المناقشة هو أن النساء والرجال قادرون على صنع قرارات حكيمة وقيمة.

مناقشة حول القيادة النسائية والذكورية

- يكمل المدرب/المدرّبة النقاش بالإشارة إلى البحوث التي أجرتها وزارة التربية والتعليم (التدقيق والتحليل حول النوع الاجتماعي ومراجعة منتصف المدة) والتي تُظهر أن أناساً عديدين يرون أن الرجال غالباً ما يُعدّون صانعي قرار أو قادة أفضل من

<p>النساء. يسأل المدرب/المدرّبة: لماذا يُفترض أن هذه الآراء موجودة (أن الرجال أفضل في اتخاذ القرارات من النساء)؟ ثم يدوّن الإجابات بإيجاز على اللوحة.</p> <p>كيف تتحوّل الآراء إلى حقائق؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يشير المدرب/المدرّبة أيضًا إلى الإحصاءات التي تمت مشاركتها في بداية الدورة التدريبية، مع عرض إحصائية جديدة تتعلق بمناصب النساء والرجال في القيادة.</li> <li>- يسأل المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات عن الأسباب وراء هذه الفجوة في المناصب القيادية (مرتبطة أكثر بالظروف الاجتماعية والعلاقات والشبكات والمسؤوليات المنزلية)، ثم يدوّن الإجابات على اللوحة.</li> <li>- يسأل المدرب/المدرّبة إذا كان جميع الحضور يوافقون على هذا التوزيع أم أنهم يفضلون توزيعًا أكثر توازنًا للمهام بين النساء والرجال.</li> <li>- يستمع المدرب/المدرّبة للإجابات بشكل عشوائي، والسماح لمن يرغب في التحدث الفرصة لمشاركة أفكاره.</li> <li>- يختتم المدرب/المدرّبة النقاش بتأكيد أن الآراء والأسباب التي طُرحت تُبرز أهمية القرار بتطوير دورة تدريبية حول القيادة والمساواة بين الجنسين. دعونا نعمل معًا لإنشاء بيئة يمكن لكل من النساء والرجال أن يتألقوا فيها بوصفهم قيادات، وتعزيز المساواة بين الجنسين.</li> </ul>	
--	--

لا يوجد	معلومات إضافية
---------	----------------

اعتیاد تبني عقلية منفتحة.	رابط عمل الموظف
---------------------------	-----------------

اعتیاد الاستماع وتجنّب إصدار الأحكام، مع العمل على إيجاد بيئة عمل يسودها الاحترام.	العقبات المحتملة
--	------------------

لا يوجد	نشاط بديل
---------	-----------

لا يوجد	نشاط كسر الجمود
---------	-----------------

النشاط (1-5): "خُطَى نحو القوة".

<div style="text-align: center;">  الوقت المقترح         </div>			اليوم	الجلسة
			1	الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input checked="" type="checkbox"/>
دقيقة	دقيقة	دقيقة		
60				

النتيجة المتوقعة: تنفيذ نشاط "خُطَى نحو القوة".

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي ☒

مجال النشاط:

نظري ☒ عملي ☒

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

• أرقام شرائح العرض التقديمي: من 16 إلى 18

معلومات

النشاط



التحضير

للنشاط

<p>- يجب على المدرب/المدرّبة إعداد بطاقات تعريف لشخصيات خيالية (وصف لشخصيات خيالية) على أوراق أو بطاقات وفقًا للملفات الشخصية المذكورة أدناه.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يُفضّل طباعة هذه الملفات الشخصية مسبقًا على بطاقات صغيرة وتكرارها إذا لزم الأمر بما يناسب عدد المشاركين والمشاركات:</li> <li>• علي: رجل يبلغ من العمر 40 عامًا، متزوج، ويعيش في قرية نائية في الصحراء. لديه سبعة أطفال، ويعمل راعيًا للإبل. يعاني عليّ ضعفًا في الرؤية، ويعتمد على زوجته وابنه الأكبر سنًا في أداء المهام اليومية.</li> <li>• عمر: رجل مُطلّق، يبلغ من العمر 30 عامًا، يعيش في إحدى ضواحي المدينة. يتشارك عمر مع طليقته حضانة طفليه، ويعمل ميكانيكي سيارات. يعاني عمر مرض السكري، ويحتاج إلى حقن الأنسولين لتنظيم حالته.</li> <li>• حسن: رجل متزوج، يبلغ من العمر 55 عامًا، يعيش في شقة في المدينة. لديه ثلاثة أطفال، ويعمل مديرًا للتربية والتعليم في منطقته.</li> <li>• ليلي: امرأة عزباء، تبلغ من العمر 30 عامًا، تعيش في مخيم للاجئين. أكملت ليلي التعليم الثانوي، وتعمل الآن في منشأة صحة مجتمعية. تعاني ليلي إعاقة جسدية، وتستخدم كرسيًا متحركًا للتنقل.</li> </ul>	<p>التحضير للنشاط</p>
--	---------------------------

- منى: امرأة مُطلّقة، تبلغ من العمر 50 عامًا، تعيش في قرية ريفية، وتعمل مزارعة. ليس لديها أطفال. وهي إحدى الناجيات من مرض السرطان، وتخضع لفحوص دورية لمتابعة حالتها الصحية.
- نور: امرأة متزوجة، تبلغ من العمر 35 عامًا، تعيش في إحدى ضواحي المدينة. لديها طفل واحد، وتعمل معلمة في مدرسة. تعاني نور ضعفًا في السمع، وترتدي سماعات الأذن.
- محمود: رجل أعزب، يبلغ من العمر 30 عامًا، يعيش في مخيم للاجئين. أكمل محمود تعليمه الثانوي، ويعمل الآن نجارًا. يعاني محمود إعاقة جسدية تؤثر في حركته، ولكنه ماهر في مهنته.
- سمير: رجل متزوج، يبلغ من العمر 45 عامًا، ويعيش في شقة في المدينة. لديه طفلان، وهو نائب في البرلمان الأردني.
- أميرة: امرأة أرملة، تبلغ من العمر 55 عامًا، تعيش في أحد الأحياء في إحدى ضواحي المدينة. لديها ثلاثة أطفال بالغين، وتقاعدت من وظيفتها. وتعمل كرئيسة جمعية محلية .
- يوسف: رجل متزوج، يبلغ من العمر 40 عامًا، يعيش في المدينة. لديه أربعة أطفال، وهو وزير للتنمية الاجتماعية.
- لبنى: امرأة مُطلّقة، تبلغ من العمر 40 عامًا، تعيش في قرية ريفية، وتعمل مزارعة، ولديها طفل واحد. تعاني ضعفًا في الرؤية، وتعتمد على أسرتها للقيام بالمهام اليومية.
- سلمى: امرأة متزوجة، تبلغ من العمر 30 عامًا، لديها طفلان، وتسكن في قرية ريفية، وهي حاصلة على درجة البكالوريوس في الهندسة المعمارية، وتعمل مزارعة في مزرعة العائلة. سلمى تتمتع بصحة جيدة، وتسعى إلى توفير فرص تعليمية فضلى لطفليها والعيش في منزل بتجهيزات أفضل.
- ياسمين: امرأة متزوجة، تبلغ من العمر 65 عامًا، تعيش في شقة في المدينة. لديها ثلاثة أولاد وتقاعدت من وظيفتها في الخياطة. تعاني ياسمين التهاب المفاصل الروماتويدي، لكنها لا تزال في صحة جيدة بفضل الدواء والعلاج الطبيعي.
- سمر: امرأة مُطلّقة، تبلغ من العمر 40 عامًا، تعيش في قرية ريفية، بدون عمل، ولديها طفل واحد. تعاني ضعفًا في الرؤية، وتعتمد على أسرتها للقيام بالمهام اليومية.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• مصطفى: رجل أعزب، يبلغ من العمر 20 عامًا، يعيش في مخيم للاجئين. أكمل تعليمه الثانوي، وهو الآن متطوع في منظمة إنسانية. يتمتع مصطفى بصحة جيدة، لكنه يعاني القلق بسبب النزوح.</li> <li>• أحمد: رجل متزوج، عمره 50 عامًا، يسكن في العاصمة، ولديه ستة أطفال. وهو وزير التربية والتعليم.</li> <li>• رنا: امرأة متزوجة، تبلغ من العمر 35 عامًا، تعيش في إحدى ضواحي المدينة. لديها طفلان، وتعمل بدوام جزئي في الخياطة. نور صمّاء، وتتواصل مع الآخرين عن طريق لغة الإشارة.</li> </ul>	
--	--

	التقييم
--	---------

	المراجع الإضافية
--	---------------------

<p>المقدمة (شرائح 16-17):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يبدأ المدرب/المدرّبة بجمع المشاركين والمشاركات جميعهم في منطقة مخصصة، ويُفصّل أن تكون منطقة داخلية واسعة يمكنهم التحرك فيها بحرية. مع تقديم مقدمة قصيرة عن نشاط "خطى نحو القوة"، وتوضيح أهدافه ومقصده.</li> <li>- يركز المدرب/المدرّبة على أن الهدف من هذا النشاط هو رفع الوعي وفتح الباب أمام النقاش حول قضايا حقوق الإنسان.</li> <li>- يوزّع المدرب/المدرّبة أدوار الشخصيات الواردة في النشاط على المشاركين والمشاركات، والطلب إليهم قراءة شخصياتهم من دون الكشف عنها للزملاء والزميلات، ومنح الجميع دقيقة واحدة ليتعرّف كل منهم شخصيته الجديدة.</li> <li>- يُطلب إلى المشاركين والمشاركات كافة الوقوف في خط واحد، بحيث يبدأ الجميع من النقطة نفسها عند الانطلاق في التمرين. يشرح المدرب/المدرّبة أن هناك عددا من الأسئلة ستُطرح على المشاركين والمشاركات جميعهم، وأنه وفقاً للإجابات التي سيقدمونها سيخطون إما خطوة إلى الأمام أو خطوة إلى الوراء. خطوة واحدة إلى الأمام تعني إجابة إيجابية "نعم، أستطيع"، في حين أن الرجوع خطوة واحدة إلى الوراء تعني أنهم لا يستطيعون الإجابة عن السؤال بشكل إيجابي: "لا، لا أستطيع".</li> </ul>	إرشادات لتنفيذ النشاط
--	-----------------------------



- يشجّع المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات على المشاركة بفاعلية والاستماع إلى الأسئلة بعناية، متخيلين من خلال شخصياتهم الجديدة ما إذا كانوا سيجيبون بـ "نعم" أو "لا"، ثم يتخذون خطوة إلى الأمام أو إلى الخلف.

- يقرأ المدرب/المدرّبة كل سؤال، ويجب المشاركون والمشاركات وفقًا لدورهم.

• الأسئلة التي ستطرح على المشاركين والمشاركات:

1. هل تربطك علاقة جيدة بصناع القرار في الحكومة؟
2. هل يمكنك ادخار 50 دينارًا شهريًا؟
3. هل تجيد القراءة؟
4. هل تمارس الأنشطة الرياضية بانتظام؟
5. هل تشارك في العمل التطوعي مع المجتمعات المحلية؟
6. هل أنت نشط على مواقع التواصل الاجتماعي؟
7. هل تملك منزلًا خاصًا بك؟
8. هل لديك تأمين صحي؟
9. هل أكملت تعليمك الأساسي؟
10. هل أكملت تعليمك العالي؟
11. هل تشعر بالأمان عند المشي بمفردك؟

المناقشة:

- بعد طرح الأسئلة جميعها وتوزّع المشاركين والمشاركات في أرجاء الغرفة، يبدأ المدرب/المدرّبة في إدارة النقاش، فيسأل أحد المشاركين والمشاركات الموجودين في الجزء الخلفي من الغرفة: "كيف تشعر وأنتم في هذا المكان؟" ثم يُطلب إليه الكشف عن الشخصية التي كان يؤدي دورها أمام المجموعة.

- يكرّر المدرب/المدرّبة السؤال مع عدة مشاركين ومشاركات في الخلف، ثم يتوجّه إلى الأفراد في المقدمة ويسألهم عن شعورهم. لتحفيز فتح النقاش بشكل أعمق، يمكن أن يوجّه المدرب/المدرّبة الأسئلة الآتية للجميع:

• بالنسبة إلى الأفراد في المقدمة:

• هل سبق لك أن فكرت في وضع الأشخاص الموجودين في الخلف؟ هل شعرت بالذنب لأنك استطعت الإجابة بـ "نعم" في مرات عديدة؟
• هل تعتقد أنه كان بإمكانك مساعدة الأشخاص في الخلف؟ أتودّ مساعدتهم؟ وكيف يمكن أن تقدّم لهم المساعدة؟

• هل تشعر أن وجودك في المقدمة يُعدّ نوعاً من الامتياز؟
• هل ترى أن الأشخاص في الخلف ليس لديهم الامتيازات نفسها؟ هل تعتقد أن هذا الوضع عادل؟
• برأيك، هل التعليم أو الرعاية الصحية يُعدّان امتيازاً أم حقاً من حقوق الإنسان؟ مع العلم أنهما يُعدّان من حقوق الإنسان إذا كانت حكومتك قد وقّعت وصدّقت على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان (مثل: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان).
• من هم الأكثر في المقدمة الرجال أم النساء؟

- يحرص المدرب/المدرّبة على أن يستوعب الجميع من خلال هذه الأسئلة مسؤولية المُكلّفين بالواجبات (الأشخاص في المقدمة) في احترام حقوق الإنسان وحمايتها والعمل على تحقيقها.

#### بالنسبة إلى الأشخاص في الخلف

• ما الذي تعتقد أنه يجب أن يحدث لكي تتقدم إلى الأمام؟
• هل فكرت في الاعتماد على نفسك لتغيير وضعك؟ هل هناك تضامن بينكم؟
• هل طلبت المساعدة من الأشخاص في المقدمة؟
• لماذا تعتقد أنك في هذا الموضع في الخلف؟
• ما احتياجاتك الأساسية؟
• من برأيك المسؤول عن تلبية هذه الاحتياجات؟
• كيف تفرّق بين الاحتياجات والحقوق؟ هل ترى أن الحصول على الرعاية الصحية حق أم مجرد حاجة؟
• من تعتقد أنه يتحمّل مسؤولية وضعك الحالي؟
• هل تعتقد أن لك الحق في التعليم أو الرعاية الصحية؟
• هل تعتقد أن الفرص المتاحة لك مساوية للفرص المتاحة للآخرين؟
• من هم الأكثر في الخلف الرجال أم النساء؟

- يؤكّد المدرب/المدرّبة على حق أصحاب الحقوق في معرفة حقوقهم، وأنه ينبغي لهم المطالبة بهذه الحقوق والتمنّع بها.

• تقاطع أشكال التمييز والمساواة بين الجنسين

- يحاول المدرب/المدرّبة تحديد العوامل التي تزيد من سوء وضع بعض المشاركين والمشاركات. ثم الطلب إلى المجموعة رفع أيديهم إذا كانوا لاجئين، ثم يتم طرح مجموعة

من الأسئلة، مثل: من لديه إعاقة؟ من يعيش تحت خط الفقر؟ من منكم نشأ يتيماً؟ من ينتمي إلى أقلية؟

- وأخيراً، يسأل المدرب/المدرّبة: من هنّ النساء أو الفتيات؟
- يجب على المدرب/المدرّبة أن يوضح أنه بالإضافة إلى العوامل التمييزية (مثل العمر، واللجوء، والطبقة الاجتماعية، والدين بصرف النظر عن النوع الاجتماعي (سواء أكان ذكراً أم أنثى)، والقدرات والإعاقات، والخلفيات (الاجتماعية والاقتصادية والعرقية والدينية)، فإن النساء غالباً ما يواجهن ظروفاً أقل ملاءمة من الرجال. لذلك، من الضروري التركيز ليس على العمر والدين ونوع الإعاقة فقط، بل أيضاً على النوع الاجتماعي (مع الإشارة إلى النوع الاجتماعي في النهاية).
- ينبغي للمدرب/المدرّبة أيضاً تأكيد أن الأولاد والرجال يمكن أن يتعرضوا أيضاً للتمييز، وأن المساواة بين الجنسين تتناول موضوعات تُعنى بالفتيات والفتيان، والنساء والرجال، لتعزيز المساواة.
- يسأل المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات: هل هناك أي فتى أو رجل يشعر بالتهميش أو بأن احتياجاته مُهمّلة أو أنه مُهمّش؟ ويستقبل الإجابات، ثم يقدم عرضاً تقديمياً حول سمات التمييز حسب الجنس (الطبقة، الدخل، اللجوء، إلخ).

#### ● مشاركة حقوق الإنسان نفسها

- بعد التمرين والمناقشات ذات الصلة، يطلب المدرب/المدرّبة إلى المشاركين والمشاركات إلقاء نظرة على الغرفة، وملاحظة أننا بدأنا جميعاً من الخط نفسه، لكننا الآن متفرّقون في أنحاء الغرفة جميعها.
- يسأل المدرب/المدرّبة: لماذا حدث هذا؟ وماذا يعني هذا التفريق؟
- يوضح المدرب/المدرّبة أن المشاركين والمشاركات جميعاً بدأوا على الخط نفسه؛ لأننا جميعاً نتمتع بالدرجة نفسها من حقوق الإنسان، كما هو مُدرّج في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. ويقول: "كلّنا وُلدنا متساوين في الحقوق!".

#### ● المناقشة الختامية:

- بعد التمرين، يسأل المدرب/المدرّبة عما إذا كانت هناك أي أسئلة أخرى.
- يسمح المدرب/المدرّبة لكل فرد بمشاركة الأفكار والملاحظات والدروس المستفادة من النقاشات. إذا كانت هناك أسئلة حول الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ويُطلب إلى الجميع التحلّي بالصبر؛ لأن ذلك سيتم تناوله في الجلسة القادمة.
- أخيراً، يُطلب إلى الجميع العودة إلى مقاعدهم.

الختام:	
- يختتم المدرب/المدرّبة نشاط "خُطى نحو القوة" بالتعبير عن تقديره لمشاركة الجميع وإسهاماتهم، مع التأكيد على أن هذا النشاط سيكون أساسًا للجلسة التالية.	

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.	معلومات إضافية
--------------------------------	----------------

	رابط عمل الموظف
--	-----------------

الفوضى، ومساحة الغرفة، طول مدة المناقشة (لذا يجب على المدرب/المدرّبة إدارة الوقت بفعالية، وإبلاغ المشاركين والمشاركات أنه لا يمكنه الطلب إليهم جميعهم الكشف عن شخصياتهم). يُعدّ النقاش حول هذه الموضوعات حسّاسًا (تقاطع أشكال التمييز والتنوع قضايا حساسة)؛ لذا ينبغي للمدرب/المدرّبة التحكّم في سير النقاش باحترام الآراء كافة، وعدم التدخّل في الحديث، بل السماح للجميع بالتعبير عن آرائهم. ويجب عدم تبني أي موقف؛ فالمطلوب هو تيسير النقاش فقط.	العقبات المحتملة
--	------------------

لا يوجد.	نشاط بديل
----------	-----------

لا يوجد.	نشاط كسر الجمود
----------	-----------------

النشاط (1-6): الإطار الدولي لحقوق الإنسان.

الوقت المقترح ⌚			اليوم	الجلسة
دقيقة	دقيقة	دقيقة	1	الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input type="checkbox"/> الثالثة <input checked="" type="checkbox"/> الرابعة <input type="checkbox"/>
60				

معلومات النشاط

النتيجة: فهم أهمية الإطار الدولي لحقوق الإنسان.  
 استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.  
 نوع النشاط:  
 جماعي ☐ فردي X  
 مجال النشاط:  
 نظري X عملي X  
 متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.  
 • أرقام شرائح العرض التقديمي: من 19 إلى 26

التحضير للنشاط	عرض الشرائح من 19-26 من أجل تيسير الجلسة.
----------------	---

التقييم	لا يوجد.
---------	----------

المراجع الإضافية	<p><a href="#">رابط للمعاهدات والاتفاقيات، وكذلك موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان.</a></p> <p><a href="#">رابط للدستور الأردني</a></p> <p><a href="https://giphy.com/ELYXYAK/udhr-75?view=grid">https://giphy.com/ELYXYAK/udhr-75?view=grid</a></p> <p><a href="https://trello.com/b/6CUEW1sL/udhr-assets-elyx-yak">https://trello.com/b/6CUEW1sL/udhr-assets-elyx-yak</a></p>
------------------	---

إرشادات لتنفيذ النشاط	<p>المقدمة (شريحة 19):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تبدأ هذه الجلسة عندما يجلس الجميع مرة أخرى، ويبدأ المدرب/المدرّبة الجلسة العامة، مع تذكير المشاركين والمشاركات بأن هذا التمرين كان مفيداً في فهم أوجه عدم المساواة الحالية.</li> <li>- يتابع المدرب/المدرّبة ويسأل عما إذا كان المشاركون والمشاركات يشعرون بالحاجة إلى معالجة أوجه عدم المساواة هذه.</li> </ul>
-----------------------	---

- يمكن للمشاركين والمشاركات مناقشة هذا الموضوع بشكل مختصر. بعد ذلك، يوضح المدرب/المدربة أن هناك جزءًا ثانيًا من تمرين (خُطى نحو القوة)، الذي يتضمن استكشاف الإطار المرجعي المشترك.

"يشترك المُكلّفون بالواجبات وأصحاب الحقوق في الإطار الدولي لحقوق الإنسان نفسه".

- يشدد المدرب/المدربة على ضرورة التحرك لمنح كل شخص المساواة في الوصول إلى حقوقه، بصرف النظر عن جنسيته أو عمره أو أي سمة مميزة أخرى، مثل: الجنس، أو القدرات، أو الإعاقة، أو الخلفيات، أو الظروف، أو الأصول العرقية أو القومية أو الجغرافية أو الاجتماعية.

"يُعدّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الأداة الدولية الرئيسية للتعاون والسياسات العامة. فهو يساعد الحكومات على عدم تهميش أي شخص، ويضمن معاملة النساء والرجال، والفتيات والفتيان على قدم من المساواة".

- يوضح المدرب/المدربة أن هذا الإطار المرجعي المشترك يخدم المجموعات كافة في نشاط "خُطى نحو القوة": الأشخاص الذين كانوا في المقدمة، والذين كانوا في الخلف، وكذلك أولئك الذين كانوا في الوسط. يشمل الإطار الدولي لحقوق الإنسان اتفاقيات تضمن حقوق النساء، والأطفال، والأشخاص ذوي الإعاقة، واللاجئين، وغيرهم. يوجّه هذا الإطار المُكلّفين بالواجبات بشأن مسؤولياتهم المتمثلة في احترام هذه الحقوق وحمايتهم وإحقاقها. وفي الوقت نفسه، فإنه يمكن أصحاب الحقوق من فهم حقوقهم والمطالبة بها والتمتع بها.

- من المهم أن يؤكد المدرب/المدربة أن الشرط الأساسي لأصحاب الحقوق للحصول على هذه الحقوق، هو أن توقع حكومتهم هذه الاتفاقيات والمعاهدات وتصادق عليها؛ حتى يعرف الجميع الحقوق المُتفق عليها. لقد وقع الأردن هذه الاتفاقيات وصادق عليها منذ سنوات عديدة، مما يعني أنه التزم باحترام هذه الحقوق وحمايتها، ويجب أن يكون أصحاب الحقوق على دراية بها وقادرين على المطالبة بها والتمتع بها.

#### ● الالتزام الوطني مع الإطار الدولي لحقوق الإنسان

"تقوم الحكومات بمواءمة التزاماتها الدولية مع تشريعاتها المحلية، وفي مقدمتها الدستور والقوانين والسياسات الوطنية؛ بهدف تعزيز المساواة بين النساء والرجال، كما اتفق عليه في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة".

## التمرين

- يشارك المدرب/المدرّبة مع المشاركين والمشاركات رابط الدستور الأردني (أو يشارك نسخة إذا توفرت الإمكانيات)، ويُطلب إليهم من خلال العمل معًا في مجموعات إلقاء نظرة على المواد 6 و22 و23 من الدستور.
- بعد بضع دقائق من المناقشة ضمن المجموعات، يدعو المدرب/المدرّبة الجميع إلى المشاركة في مناقشة عامة حول كيف تُحترم حقوق الإنسان في هذه المواد.

### شريحة (20)

المادة السادسة	المادة الثانية والعشرون	المادة الثالثة والعشرون
(i) الأردنيون أمام القانون سواء. لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين.	(i) لكل أردني حق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة بالقوانين أو الأنظمة.	تنص هذه المادة على ضرورة توفير شروط خاصة لتوظيف النساء والأحداث تحميهم من الإساءة والاستغلال. كما
(ii) تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها، وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص للأردنيين كافة.	(ii) التعيين في الوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات.	تنص الفقرة (هـ) على خضوع المعامل للقواعد الصحية. وتمنح هذه المادة الرجال والنساء في الأردن حق المعرفة، والمطالبة والتمتع بهذه الحقوق، وتلزم المُكلفين بالواجبات باحترام هذه الحقوق وحمايتها.

- ينتقل المدرب/المدرّبة إلى الجزء التالي من الجلسة موضحًا مبادئ حقوق الإنسان باستخدام أمثلة. مع التأكيد على تخصيص وقت كافٍ لشرح هذه المبادئ، وإذا لم يتوفر الوقت فيمكن تخطّي هذا الجزء. ومع ذلك، نظرًا لأن هذه المبادئ تمثل "الطريقة المثلى للعمل" لضمان النجاح في المشروعات والبرامج، فمن المستحسن بشدة شرح هذه المبادئ.

### ● عرض مبادئ حقوق الإنسان

- بعد المناقشة الموجزة حول بنود الدستور الأردني، يعود المدرب/المدرّبة إلى العرض التقديمي، ويذكّر المشاركين والمشاركات بأن "حقوق الإنسان متصلة فينا جميعًا،

بصرف النظر عن الجنسية، أو الجنس، أو الأصول، أو الانتماءات القومية أو العرقية، أو اللون، أو الدين، أو اللغة، أو أي شيء آخر". مع تقديم المبادئ الأربعة الأساسية لحقوق الإنسان، وشرح كل مبدأ بإعطاء مثال مناسب.

أ. مبدأ عالمية حقوق الإنسان (شريحة 21)

مبدأ عالمية حقوق الإنسان هو حجر الزاوية في القانون الدولي لحقوق الإنسان. ما يعني أننا جميعاً متساوون في تمتعنا بحقوق الإنسان، وقد تكرر ورود هذا المبدأ، الذي برز للمرة الأولى في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في العديد من الاتفاقيات والإعلانات والقرارات الدولية لحقوق الإنسان. على سبيل المثال: لكل شخص الحق في الزواج أو عدم الزواج حسب رغبته.

ب. مبدأ عدم القابلية للتصرف (شريحة 22)

حقوق الإنسان غير قابلة للتصرف؛ لذا، يجب عدم حرمان أي شخص منها، إلا في حالات محددة ووفقاً للإجراءات القانونية الواجبة. على سبيل المثال: قد يُقيد حق أحدهم في الحرية في حال أدانته محكمة قانونية بارتكاب جريمة.

ج. حقوق الإنسان غير قابلة للتجزئة (شريحة 23)

حقوق الإنسان جميعها غير قابلة للتجزئة، مما يعني أنه لا يمكن أن نتمتع بمجموعة واحدة من الحقوق بشكل كامل من دون المجموعات الأخرى. لا يعلو حق على آخر ولا يوجد حق أكثر أهمية من الآخر. على سبيل المثال: الحق في التعليم ليس أكثر أهمية من الحق في السلامة الجسدية، فكلاهما متساوٍ في الأهمية.

د. حقوق الإنسان متآزرة (شريحة 24)

حقوق الإنسان جميعها متآزرة، مما يعني أنها مترابطة بعضها مع بعض، فعلى سبيل المثال: يتأثر الحق في التعليم باحترام الحق في الصحة. مثال آخر: يسهل التقدم المُحرز في مجال الحقوق المدنية والسياسية ممارسة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وفي مقابل ذلك، قد ينعكس انتهاك الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سلباً على العديد من الحقوق الأخرى.

- يعرض المدرب/المدربة صوراً توضح مبادئ حقوق الإنسان، بما يتماشى مع الأمثلة المقدمة. قبل شرح كل مبدأ، مع طرح سؤال على الحضور عما يرونه في الصورة، والمشاركة في مناقشة موجزة حول ما يرونه في كل صورة، وتقديم تفسيراً شاملاً للمبدأ الذي تتناوله.



<p>الختام (شريحة 25):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يختتم المدرب/المدرّبة الجلسة بتلخيص أهم النقاط المستفادة منها، وهي:</li> <li>• تلتزم الحكومات بضمان حقوق الإنسان من خلال احترامها، وحمايتها، وتحقيقها، عبر توقيع المعاهدات الدولية المتعلقة بها والمصادقة عليها.</li> <li>• قبول الحكومة لحقوق الإنسان يعني أنها مُلزمة قانونيًا وأخلاقيًا باحترام تلك الحقوق، وحمايتها، والعمل على تحقيقها والالتزام بها.</li> <li>• المبادئ الأربعة الأساسية لحقوق الإنسان هي: العالمية، وعدم القابلية للتصرف، وعدم القابلية للتجزئة، والتأزر.</li> <li>• كفل الأردن احترام حقوق الإنسان وحمايتها في دستوره وتشريعاته الوطنية.</li> <li>• على المدرب/المدرّبة الإشارة إلى الشريحة رقم 26 التي تحتوي على روابط إضافية ، وإذا توفر مزيدا من الوقت يمكن للمدرّب أو المدرّبة فتح الروابط وتعريف المشاركين والمشاركات بالمعلومات الإضافية</li> </ul>	
--	--

<p><a href="#">الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.</a></p> <p>المعاهدات الأساسية التي وقعها الأردن.</p> <p><a href="#">آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان - مشاركة الأردن.</a></p> <p><a href="#">المفوضية السامية لحقوق الإنسان - الأردن.</a></p> <p><a href="#">المفوضية السامية لحقوق الإنسان - الأردن - الاستعراض الدوري الشامل.</a></p> <p>نشرة تحتوي على المصطلحات.</p> <p><a href="#">اتحاد المرأة الأردنية.</a></p> <p><a href="#">الخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان للأعوام 2016-2025.</a></p>	<p>معلومات إضافية</p>
---	-----------------------


<p>إقرار المشاركين والمشاركات بأنهم المُكلّفون بالواجبات الذين يتحملون المسؤولية، وأنهم مُلزمون باحترام حقوق الإنسان وحمايتها.</p> <p>اتباع النهج الدامج في العمل اليومي.</p>	<p>رابط عمل الموظف</p>
---	------------------------


<p>صعوبة العثور على أمثلة، وصعوبة التمييز بين المعرفة والمطالبة والتمتع والاحترام والحماية والإدراك.</p> <p>فرص محدودة للعمل في حقوق الإنسان في حياتهم اليومية.</p>	<p>العقبات المحتملة</p>
---	-------------------------

نشاط بدیل	لا یوجد.
-----------	----------

نشاط كسر الجمود	لا یوجد.
--------------------	----------

النشاط (1-7): النهج القائم على حقوق الإنسان.

<p>الوقت المقترح </p> <table border="1"> <tr> <td>دقيقة</td> <td>دقيقة</td> <td>دقيقة</td> </tr> <tr> <td>60 دقيقة</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			دقيقة	دقيقة	دقيقة	60 دقيقة			اليوم	1
			دقيقة	دقيقة	دقيقة					
60 دقيقة										
			<p>الجلسة</p> <p><input type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> الثالثة <input checked="" type="checkbox"/> الرابعة</p>							

معلومات النشاط 

النتيجة: فهم النهج القائم على حقوق الإنسان.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي X

مجال النشاط:

نظري X عملي X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

أرقام شرائح العرض التقديمي: من 27 إلى 41

<p>عرض البيانات، العديد من الأمثلة لشرح المبادئ، لعب الأدوار في البطاقات.</p> <p>- يُعدّ المدرب/المدرّبة لوحين ورقيين، أحدهما للمُكلّفين بالواجبات والآخر لأصحاب الحقوق.</p> <p>- كتابة الوظائف التالية على البطاقات أيضا (مع التأكيد أن الوظائف الواردة في الجدول تشمل كلا الجنسين عند العرض).</p>					<p>التحضير للنشاط</p>
المحامون	الصحفيون	اللاجئون	أعضاء مجلس الإدارة	المعلمون	
المستشارون	أولياء الأمور	الأشخاص ذوو الإعاقة	أصحاب المحالّ	الأيتام	
رجال الدين	قطاع خاص	منظمات غير حكومية	الطلاب	المديرون	
القيادات	النساء	أعضاء مجلس الأمة	الوزير	الأطفال	

<https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights>  
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQen.pdf>  
[https://wikis.ec.europa.eu/pages/viewpage.action?UNTRANSLATED|||?https://wikis.ec.europa.eu/pages/viewpage.action&\\_CONTENT\\_START|||pageId=50108948#:~:text=The%20human%20rights%20based%20approach%20\(HRBA\)%20is%20a%20methodology%20that,access%20to%20information%20supported%20by|||UNTRANSLATED\\_CONTENT\\_END](https://wikis.ec.europa.eu/pages/viewpage.action?UNTRANSLATED|||?https://wikis.ec.europa.eu/pages/viewpage.action&_CONTENT_START|||pageId=50108948#:~:text=The%20human%20rights%20based%20approach%20(HRBA)%20is%20a%20methodology%20that,access%20to%20information%20supported%20by|||UNTRANSLATED_CONTENT_END)

المراجع  
الإضافية

- التفاعل لبدء العرض التقديمي حول النهج القائم على حقوق الإنسان
- يستهلّ المدرب/المدرّبة الجلسة بالإشارة إلى الإطار العالمي لحقوق الإنسان ونشاط "خُطى نحو القوة"، موضحاً الفرق الجوهرية بين المُكلّفين بالواجبات وأصحاب الحقوق. ولتسهيل التمييز بينهما مع طرح السؤال الآتي: من الذي التزم بضمان حقوق الإنسان؟ ومن المسؤول عن ضمان الوصول إليها؟ (انظر الشريحة)
- يبدأ المدرب/المدرّبة بسؤال المشاركين والمشاركات لتحديد "المُكلّفين بالواجبات" وأصحاب الحقوق" من بين الجهات التالية (مُعَدّة على بطاقات) (شريحة 29):

المحامون	الصحفيون	اللاجئون	أعضاء مجلس الإدارة	المعلمون
المستشارون	أولياء الأمور	الأشخاص ذوو الإعاقة	أصحاب المحالّ	الأيتام
رجال الدين	قطاع خاص	منظمات غير حكومية	الطلاب	المديرون
القادة	النساء	أعضاء مجلس الأمة	الوزير	الأطفال

إرشادات  
التتفيذ

- يقرأ المدرب/المدرّبة كل بطاقة بصوت مسموع للجميع، ثم يُطلب إلى المشاركين والمشاركات تحديد مكان كل وظيفة على العمود أو اللوحة المناسبة بناءً على آرائهم (إذا سمح الوقت، يمكن لكل مشارك أو مشاركة أن يأخذ بطاقة ويلصقها على اللوحة).

- يدعو المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات إلى إضافة أي وظيفة أخرى غير موجودة في القائمة بناءً على اقتراحاتهم.
- يسأل المدرب/المدرّبة: لماذا نسمّي إحدى المجموعتين "المُكلّفين بالواجبات" والمجموعة الأخرى "أصحاب الحقوق"؟ مع توضيح أن "المُكلّفين بالواجبات" هم الجهات التي التزمت باحترام هذه الحقوق وحمايتها وتحقيقها وتعهدت بذلك، في حين أن "أصحاب الحقوق" هم الأفراد الذين يستحقّون التمتع بهذه الحقوق والاستفادة منها. وأن كلا الطرفين يتبعان الإطار الدولي لحقوق الإنسان.
- يختتم المدرب/المدرّبة الجلسة بتذكير المشاركين والمشاركات بأن كلاً من "المُكلّفين بالواجبات" و"أصحاب الحقوق" يجب أن يدركوا أن حقوق الإنسان شاملة للجميع (مبدأ العالمية)، ولا يمكن نزعها (غير قابلة للتصرّف)، ولا يمكن تصنيفها أو ترتيبها (غير قابلة للتجزئة)، وأنها مترابطة (متآزرة).

أما من جانب المُكلّفين بالواجبات(شريحة 30):

- يسأل المدرب/المدرّبة عن الأنشطة التي يمكن تنظيمها لتعزيز قدرات المُكلّفين بالواجبات على احترام حقوق الإنسان وحمايتها وإدراكها.

الاحترام	الحماية	تحقيق
تحتزم الحكومة الحق في التعليم عبر تعزيز "التعليم للجميع"، من خلال توفيره مجاناً في المرحلتين الأساسية والثانوية. تنص المادة 20 من الدستور الأردني على أن التعليم الابتدائي إلزامي للأردنيين ومجاني في المدارس الحكومية.	أنشأت الحكومة مؤسسة تُسمّى "إدارة حماية الأسرة"؛ لضمان التعامل مع حالات العنف جميعها، والتصدي لمن يعنفون الآخرين، ومعاقتهم.	تدرك الحكومة حق اللاجئين في التعليم من خلال توفير فترتين للطلبة اللاجئين

- يعرض المدرب/المدرّبة الشريحة التالية، ويمنح المشاركين والمشاركات 5 دقائق لقراءة المحتوى ومناقشته في مجموعات (شريحة 31).

احترام	الحماية	تحقيق
	حماية حقوق الإنسان تعني اتخاذ خطوات لضمان عدم تدخل الأطراف	يعني الوفاء بحقوق الإنسان اتخاذ خطوات

<p>احترام حقوق الإنسان يعني ببساطة عدم التدخل في تمتع الأفراد بهذه الحقوق. على سبيل المثال: يجب على الدول الامتناع عن تنفيذ الإخلاءات القسرية، وعدم تقييد الحق في التصويت أو حرية التجمع بشكل تعسفي</p>	<p>الأخرى في تمتع الأفراد بهذه الحقوق. على سبيل المثال: يجب على الدول حماية إمكانية الوصول إلى التعليم من خلال ضمان عدم منع أولياء الأمور أو أصحاب العمل الفتيات من الذهاب إلى المدرسة.</p>	<p>تدريجية لإدراك ذلك الحق المعني. وينقسم هذا الالتزام في بعض الأحيان إلى التزامات عدّة؛ لتسهيل تنفيذه وإدراكه. يشير الأول إلى التزام الدولة بالمشاركة الفاعلة في الأنشطة التي من شأنها تعزيز قدرة الناس على تلبية احتياجاتهم الخاصة، على سبيل المثال: تهيئة الظروف تسمح للسوق بتوفير خدمات الرعاية الصحية المطلوبة. أما الالتزام "بتوفير" الحقوق فيذهب خطوة أبعد من ذلك، ويتضمن تقديم الخدمات بشكل مباشر إذا لم يكن بالإمكان تحقيق الحقوق المعنية بطريقة أخرى، مثل تعويض فشل السوق، أو مساعدة المجموعات التي لا تستطيع توفير احتياجاتها بنفسها</p>
<p>- بعد الانتهاء من ذلك، يُطلب إلى المجموعات تقديم بعض الملاحظات الموجزة.</p> <p>أما من جانب أصحاب الحقوق (شريحة 32):</p> <p>- يواصل المدرب/المدربة الشرح، مع التأكيد على المشاركين والمشاركات بتوجيه الانتباه إلى تعزيز قدرات أصحاب الحقوق، ثم يتم طرح سؤال: ما المطلوب لضمان أن يكون أصحاب الحقوق على دراية بحقوقهم، وليكونوا قادرين على المطالبة بها والتمتع بها؟</p>		

- منح المجموعات بعض الوقت للتفكير في الإجابة، والاستمرار في شرح معاني "الدراية/المعرفة"، و"المطالبة"، و"التمتع" على النحو الآتي:

الدراية (المعرفة)	المطالبة	التمتع
تعمل العديد من المنظمات غير الحكومية على زيادة الوعي وتوفير معلومات حاسمة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومساعدتهم على الفهم الكامل لحقهم في التمتع بحقوق الإنسان نفسها التي يتمتع بها أي شخص آخر. تعني "معرفة حقوق الفرد" أن يكون المرء على دراية كاملة بهذه الاستحقاقات، وفهم نطاق هذه الحقوق وآثارها، والاعتراف بكيفية تطبيقها في حياته. يمكن هذا الوعي الأفراد من المطالبة بحقوقهم بثقة، ويضمن معاملتهم مثل أي شخص آخر وتمتعهم بالكرامة والاحترام.	تُعَدّ زيادة حصة المرأة في مجلس النواب إلى 18 مقعدًا (كوتا) بالإضافة إلى المقاعد التنافسية والحزبية خطوة مهمة إلى الأمام، على الرغم من أن الهيئة المستقلة للانتخاب أشارت إلى أن المجتمع لا يزال غير مدرك إلى حد كبير أهمية المشاركة السياسية للمرأة. بناءً على ذلك، "المطالبة بحقوقهن" تعني النضال بنشاط والمطالبة بالتمثيل والمشاركة التي يحق للنساء الحصول عليها في المجال السياسي. لا يقتصر الأمر على إدراك هذه الحقوق فحسب، بل يشمل أيضًا: اتخاذ إجراءات لضمان الاعتراف بها، واحترامها، وتنفيذها في الممارسة العملية.	خلال جائحة كوفيد 19، عدّلت الحكومة تدابيرها؛ لضمان إمكانية التمتع بحق التعليم. وشمل ذلك توفير التعليم عبر الإنترنت، على الرغم من أنه لم يتمكن الأطفال جميعهم من الاستفادة الكاملة من هذه الفرصة. "التمتع بحقوق الفرد" يعني القدرة على الوصول الكامل والاستفادة من الحقوق التي يحق للمرء الحصول عليها، وهو في هذه الحالة: الحق في التعليم. ولا يقتصر الأمر على توافر هذه الحقوق فحسب، بل ينبغي أيضًا توفر القدرة على الاستفادة منها على قدم المساواة وبفعالية.

- يسأل المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات إذا كان بالإمكان تقديم أمثلة أخرى.

- يعود المدرب/المدرّبة إلى نشاط "خُطّي نحو القوة" والمناقشة العميقة من خلال طرح السؤال الآتي: "كيف يمكن دعم المُكلّفين بالمهام لتحسين احترام حقوق الإنسان وحمايتها وإدراكها؟". وفي حال لم تُقدّم إجابات عن هذا السؤال، فيمكن للمدرّب/المدرّبة مشاركة الأمثلة الآتية (شريحة 33):

رفع مستوى الوعي حتى يتعرّف المُكلّفون بالواجبات التزامات الأردن كافة.
تعزيز القدرات لرصد انتهاكات حقوق الإنسان بشكل أفضل.
شرح مفاهيم مثل: تقاطع أشكال التمييز والمساواة بين الجنسين، والموضوعات الشاملة الأخرى.
<p>- يسأل المدرب/المدرّبة: "ما الذي يجب القيام به لدعم أصحاب الحقوق في معرفة حقوق الإنسان الخاصة بهم والمطالبة بها والتمتع بها بشكل أفضل؟". وفي حال لم تُقدّم إجابات عن هذا السؤال، فبالإمكان مشاركة الأمثلة الآتية شريحة (34):</p>
رفع الوعي بحيث يعرف أصحاب الحقوق أن لهم حقوقًا، أو أن حقوقهم قد انتهكت.
دعم الحملات الإعلامية التي تدمج حقوق الإنسان في المناهج الدراسية والأنشطة الإضافية.
شرح الإجراءات والمعايير اللازمة للتقدّم بشكوى ضد العنف.
<p>- يختتم المدرب/المدرّبة بتأكيد أهمية التركيز على المُكلّفين بالواجبات لتعزيز قدراتهم، وكذلك على أصحاب الحقوق لتمكينهم. وفي هذا السياق، مع بيان أن ذلك سبب عقد هذا التدريب؛ لتعزيز قدرات صانعي القرار والقيادات على اتخاذ القرارات التي تحمي حقوق الإنسان وتحترمها وتدرّكها، وتلك التي تدعم أصحاب الحقوق في المعرفة والقدرة على المطالبة بحقوقهم والتمتع بها.</p> <p>• تمرين مجموعات (شرائح 35-38):</p> <p>الهدف من هذا التمرين هو مساعدة المشاركين والمشاركات على فهم النهج القائم على حقوق الإنسان وتطبيقه من خلال تقديم أمثلة واقعية للأنشطة التي عززت قدرات كل من المُكلّفين بالواجبات وأصحاب الحقوق.</p> <p>- يقدم المدرب/المدرّبة مفهوم النهج القائم على حقوق الإنسان، ويشرح أهميته في تعزيز قدرات المُكلّفين بالواجبات وأصحاب الحقوق.</p> <p>- يقدم المدرب/المدرّبة شرحًا موجزًا للمصطلحين الآتين:</p> <p>المُكلّفون بالواجبات: الكيانات المسؤولة عن احترام حقوق الإنسان وحمايتها وإدراكها (مثل الحكومات والوزارات والمؤسسات).</p> <p>أصحاب الحقوق: الأفراد أو المجموعات التي يحقّ لها التمتع بحقوق الإنسان (مثل الأشخاص ذوي الإعاقة).</p> <p>- يُطلب إلى المشاركين والمشاركات تقديم أمثلة واقعية للأنشطة أو المبادرات التي يعرفونها والتي عززت قدرات كل من: المُكلّفين بالواجبات على احترام حقوق الإنسان أو حمايتها أو إدراكها، وأصحاب الحقوق على معرفة حقوقهم والمطالبة بها والتمتع بها.</p> <p>- يُقسّم المشاركون والمشاركات إلى مجموعات صغيرة، ويُخصّص لكل مجموعة إحدى الفئتين الآتيتين:</p>



. أشخاص من ذوي الإعاقة.

. الوزارات.

- يكلف المدرب/المدربة كل مجموعة أن تقدم أمثلة تتعلق بالحق المحدد (التعليم والصحة والرياضة) والإجراء (المعرفة/ الدراية والمطالبة والتمتع والاحترام والحماية والتحقيق).
- لكل مثال، يجب على المجموعة تحديد:

- النشاط أو المبادرة.
- ذكر كيف يعزز هذا النشاط/ هذه المبادرة قدرة المُكلّفين بالواجبات على احترام حقوق الإنسان وحمايتها وتحقيقها، أو أصحاب الحقوق على معرفة الحقوق والمطالبة بها والتمتع بها.
- الحق المحدد المعني (التعليم، الصحة، الرياضة).
- يُطلب من كل مجموعة مشاركة أمثلتها مع الجميع.
- مناقشة جماعية لكيفية تطبيق هذه الأمثلة للنهج القائم على حقوق الإنسان وتأثيرها على كل من المُكلّفين بالواجبات وأصحاب الحقوق.

#### الأشخاص ذوو الإعاقة

التعليم	الدراية /المعرفة	حملة توعية لتثقيف الأشخاص ذوي الإعاقة حول حقهم في التعليم الدامج.
الصحة	المطالبة	تساعد خدمات المساعدة القانونية الأشخاص ذوي الإعاقة على تقديم شكاوى أو مطالبات عند انتهاك حقهم في الحصول على الرعاية الصحية المُهيأة والتي يمكن لهم الوصول إليها.
الرياضة	التمتع	برامج الرياضة المجتمعية المُصمّمة للأشخاص ذوي الإعاقة، مما يضمن قدرتهم على المشاركة الكاملة والتمتع بحقوقهم في الأنشطة الترفيهية.

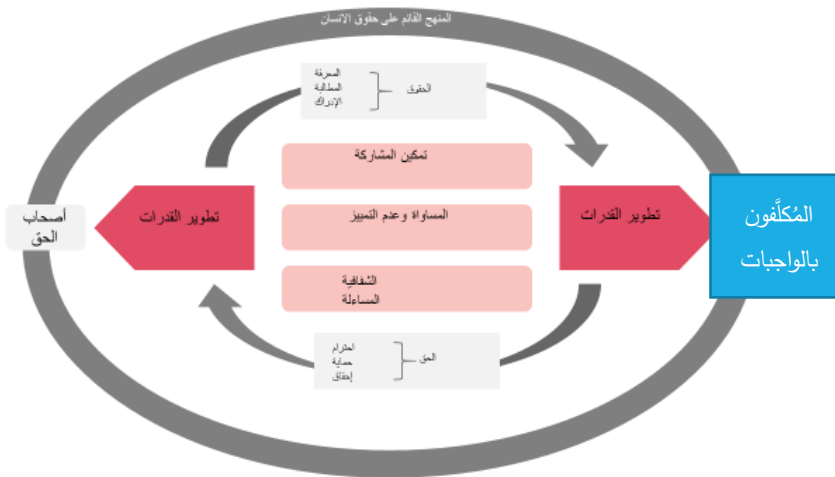
#### الوزارات

التعليم	الاحترام	برامج تدريبية لقيادات الوزارة حول احترام حقوق الأطفال ذوي الإعاقة في النظام التعليمي.
الصحة	الحماية	تنفيذ سياسات تحمي الحقوق الصحية للأشخاص ذوي الإعاقة، مثل: لوائح مكافحة التمييز في خدمات الرعاية الصحية.
الرياضة	تحقيق	تمويل البنية التحتية التي تسمح للأشخاص ذوي الإعاقة بالوصول والمشاركة في الأنشطة الرياضية والترفيهية، ودعمها.

- يلخص المدرب/المدرّبة النقاط الرئيسية من التمرين، مع التأكيد على أهمية كل من المُكلفين بالواجبات وأصحاب الحقوق في النهج القائم على حقوق الإنسان، وتشجيع الجميع على تطبيق هذه المفاهيم في عملهم ومجتمعاتهم.

• النهج القائم على حقوق الإنسان

- يشارك المدرب/المدرّبة المخطط الآتي للنهج القائم على حقوق الإنسان، مع شرح أجزائه المختلفة (شريحة 39):



المصدر: الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، 2014: النهج القائم على حقوق الإنسان في التعاون الإنمائي الألماني

- ينتقل المدرب/المدرّبة إلى الجزء التالي من الجلسة مع توضيح مبادئ حقوق الإنسان باستخدام أمثلة والتأكد من تخصيص وقت كافٍ لشرح هذه المبادئ، وإذا لم يتوفر الوقت، يمكن تخطي هذا الجزء. ومع ذلك، نظرًا لأن هذه المبادئ تمثل "الطريقة المثلى للعمل" لضمان النجاح في المشروعات والبرامج، فمن المُستحسن بشدة شرح هذه المبادئ.

• مبادئ النهج القائم على حقوق الإنسان ( شريحة 40):

أ- المساواة وعدم التمييز: جميع الأفراد متساوون بوصفهم كائنات إنسانية بحكم الكرامة المتأصلة في الكائن الإنساني، ويحق لكل الناس التمتع بحقوق الإنسان دون تمييز من أي نوع، من قبيل التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الأصل الاثني، أو العمر، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي وغيره من الآراء، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الإعاقة، أو الملكية، أو مكان الولادة، أو أي وضع آخر، وحسبما توضح الهيئات المنشأة بموجب اتفاقيات حقوق الإنسان.

### مثال:

في النظام المدرسي الذي يعمل بموجب النهج القائم على حقوق الإنسان، يُعامل الطلبة كافة، بصرف النظر عن خلفياتهم أو خصائصهم الشخصية (مثل: الجنس، والقدرات، والإعاقات، والخلفيات، والظروف، والأصل الجغرافي والوطني أو الاجتماعي) على قدم المساواة ودون تمييز. على سبيل المثال: تضمن سياسات القبول عدم منع الطلبة من الدخول بناءً على عوامل مثل العرق أو الإثنية أو الدين أو الجنس أو خلفياتهم الاجتماعية؛ بالجوء أو الهجرة، أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي. بالإضافة إلى ذلك، صُممت المواد التعليمية والمناهج الدراسية لتكون دامجة ومُمتلّة للثقافات واللغات ووجهات النظر المتنوعة، مما يعزز بيئة يشعر فيها جميع الطلبة بالتقدير والاحترام. ويتم تدريب الهيئتين التدريسية والإدارية على تعرّف السلوك التمييزي ومعالجته، وتعزيز بيئة تعليمية دامجة يمكن فيها للطلبة كافة النجاح وتحقيق إمكاناتهم الكاملة.

- تنكير: من المهم الاعتراف بأن المدارس قد تواجه تحديات في التنفيذ الكامل للنهج القائم على حقوق الإنسان؛ بسبب تضارب السياسات أو عدم وضوحها، مثل استثناء الطلبة اللاجئين من تقديم الوثائق الثبوتية. عندما يثير المشاركون والمشاركات مخاوف تتعلق بمثل هذه التحديات، يوجّه المدرب/المدرّبة المناقشة من خلال:

1. الاعتراف بوجود هذه المشكلة: الاعتراف بوجود تحديات قد تواجهها المدارس عند محاولة الالتزام بالسياسات الحكومية الأشمل، والتي قد تكون غير واضحة أو متضاربة في بعض الأحيان.

2. توضيح النهج القائم على حقوق الإنسان: تأكيد أن النهج القائم على حقوق الإنسان يعطي الأولوية للمساواة في التعامل، ويضع كرامة الطلبة فوق كل اعتبار، بصرف النظر عن التحديات الإدارية. يتعلق هذا النهج بالالتزام المدرسة بالإدماج والمساواة، حتى عندما تكون الظروف الخارجية صعبة.

3. تشجيع حل المشكلات: يشجع المدرب/المدرّبة الجميع على مشاركة الاستراتيجيات التي استخدمتها المدارس بنجاح للتغلب على هذه التحديات، مع مناقشة كيفية تعزيز التواصل والدعم بشكل أوضح من قبل السلطات الحكومية.

4. تقديم التوجيه العملي: تقديم إرشادات عملية حول كيفية دعم المدارس مبادئ حقوق الإنسان في أنشطتها اليومية، حتى عند التضارب في السياسات. ويمكن أن يشمل ذلك: التواصل بفاعلية وبنهج استباقي مع السلطات المحلية، ووضع سياسات داخلية تتماشى مع معايير حقوق الإنسان، وتعزيز ثقافة الدمج وعدم التمييز داخل المدرسة.

5. المناصرة والدعوة: يذكر المدرب/المدرّبة للمشاركين والمشاركات بأن أحد جوانب النهج القائم على حقوق الإنسان يتضمن الدعوة إلى إحداث تغييرات منهجية. يمكن للمدارس

أن تؤدي دورًا حاسمًا في المطالبة بسياسات أكثر وضوحًا تدعم الجهود الرامية إلى دمج الطلبة جميعهم وإعطائهم حقوقهم.

ب. المشاركة والإدماج: لكل فرد ولكل شعب الحق في المشاركة الفاعلة والحرّة والجديّة في التنمية المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يمكن إعمال حقوق الإنسان والحريات الأساسية من خلالها، والمساهمة في هذه التنمية والتمتع بها.

#### مثال:

في نظام تعليمي يسترشد بالنهج القائم على حقوق الإنسان، تُعدّ المشاركة والإدماج من المبادئ الأساسية التي تضمن لكافة الطلبة، بما في ذلك الطلبة ذوو الإعاقة، الفرصة للمشاركة الفاعلة في عملية التعلم. على سبيل المثال: تقدّم المدارس خدمات دعم وتسهيلات مخصصة لتلبية الاحتياجات الخاصة للطلبة ذوي الإعاقة، مثل: توفير مرافق ملائمة (مصاعد، سلالم، منحدرات)، ومُعَدّات متخصصة (تكنولوجيا)، وخطط تعليمية فردية. من خلال تعزيز بيئة دامجة وتشاركية تحتضن التنوع، تُمكن المدارس الطلبة كافة، بما في ذلك الطلبة ذوو الإعاقة، من المشاركة الفاعلة والإسهام في إثراء تجربتهم التعليمية وفي المجتمع بشكل أوسع.

ج. المساءلة وسيادة القانون: تُعدّ الدول والجهات المُكلّفة بإحقاق حقوق الإنسان مسؤولة عن الالتزام بحقوق الإنسان. وفي هذا الصدد، يتعيّن عليها الامتثال للقواعد والمعايير القانونية المنصوص عليها في صكوك حقوق الإنسان. وفي حال عدم الالتزام، يحق لأصحاب الحقوق المتضرّرين اللجوء إلى المحاكم أو الهيئات القضائية المعنية للمطالبة بالإنصاف والتعويض وفقًا للإجراءات القانونية المعمول بها.

#### مثال:

في نظام تعليمي يعتمد على نهج حقوق الإنسان، يُجسّد مبدأ المساءلة وسيادة القانون حينما تتقدم أمّ ببلاغ بشأن تعرّض ابنتها للتنمر الإلكتروني عبر موقع التواصل الاجتماعي (فيسبوك). تتخذ المدرسة فورًا الإجراءات اللازمة، فتُجري تحقيقًا شاملاً، وتطبّق تدابير مكافحة التنمر، وتقدّم الدعم اللازم للطلبة المتضرّرة. بهذه الاستجابة الفورية، تضمن المدرسة بيئة آمنة وداعمة للطلبة كافة.

#### • استخلاص الدروس المستفادة:

- بعد شرح مبادئ النهج القائم على حقوق الإنسان، يسأل المدرّب/المدرّبة المشاركين والمشاركات إن كانت لديهم أي استفسارات، وإتاحة الفرصة للجميع مشاركة أهم الأفكار والملاحظات التي توصلوا إليها خلال المناقشات.

معلومات إضافية	نشرة المصطلحات: النهج القائم على حقوق الإنسان، المساواة، سيادة القانون، المشاركة، المساواة، عدم التمييز، الإدماج.
رابط عمل الموظف	اتباع النهج الدامج في العمل اليومي.
العقبات المحتملة	لا يوجد.
نشاط بديل	لا يوجد.
نشاط كسر الجمود	لا يوجد.

النشاط (1-8): الاختبار، والنقاط الرئيسية، والخلاصة.

معلومات

النشاط

الوقت المقترح

الاختبار	الاستنتاجات الرئيسية	الأسئلة والأجوبة والخلاصة
30 دقيقة		

الجلسة

اليوم

الأولى ☐ الثانية ☐  
الثالثة ☐ الرابعة ☐  
الخامسة ☒

1

النتيجة: تذكير المشاركين والمشاركات بالموضوعات الرئيسية.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي X

مجال النشاط:

نظري X عملي X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

• أرقام شرائح العرض التقديمي: 66

التحضير للنشاط	<ul style="list-style-type: none"> <li>عرض شرائح عروض تقديمية.</li> <li>رابط لمنصة Mentimeter للاختبار وإعداد الاختبار.</li> </ul>
----------------	--

التقييم	لا يوجد.
---------	----------

المراجع الإضافية	لا يوجد.
------------------	----------

إرشادات لتنفيذ النشاط	<p>المقدمة</p> <p>- يعرض المدرب/المدربة رابط اختبار Mentimeter على شريحة. يجب الجميع عن كل سؤال واحدًا تلو الآخر، مع تقديم الملاحظات بعد كل إجابة. بدلاً من ذلك، إذا ثبت أن الوصول إلى Mentimeter يمثل تحديًا كبيرًا، فيمكن عرض الأسئلة على شريحة واستهلال مناقشة مع المشاركين والمشاركات بتناول كل سؤال على حدة.</p>
-----------------------	---

- في نهاية الاختبار، يعرض المدرب/المدرّبة شريحة أخرى ويقدم النقاط الأساسية الخمس من الدورة التدريبية لليوم الأول.

أسئلة للاختبار ( شريحة 42):

1. الإطار الدولي لحقوق الإنسان: أطلق صانعو القرار في المجتمع العالمي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في عام:

- 1948
- 1979
- 2010

2. أي مما يلي ينتمي إلى "المُكلّفين بالواجبات" أو "أصحاب الحقوق":

- المعلمون (المُكلّفون بالواجبات)
- الأشخاص ذوو الإعاقة (أصحاب الحقوق)
- المدير (المُكلّفون بالواجبات)
- عضو البرلمان (المُكلّفون بالواجبات)
- طفل (أصحاب الحقوق)
- الوالدان (أصحاب الحقوق)

3. أي من المبادئ الآتية للنهج القائم على حقوق الإنسان يجب احترامها؟

- المساواة وعدم التمييز
- حرية التعبير
- المساءلة وسيادة القانون
- احترام تغيير المناخ
- المشاركة

4. من المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان:

- العالمية
- المساءلة
- عدم القابلية للتجزئة
- عدم القابلية للتصرف
- الترابط والتآزر
- المشاركة

## الاستنتاجات الرئيسية (شريحة 41):

1. حقوق الإنسان هي حق لكل إنسان، بصرف النظر عن خلفيته أو جنسه أو أي عامل مُميّز آخر.
2. يمكن للمُكلّفين بالواجبات في المناصب القيادية الإشارة إلى الإطار الدولي لحقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق الإنسان التي تمثل لها الدول والتي يحق لأصحاب الحقوق التمتع بها.
3. يمكن أن يوفر النهج القائم على حقوق الإنسان إطاراً منهجياً لتحديد الفجوات في القدرات على مستوى المُكلّفين بالواجبات فيما يتعلق باحترام حقوق الإنسان وحمايتها وإعمالها، وعلى مستوى أصحاب الحقوق في معرفة حقوقهم والمطالبة بها والتمتع بها.
4. تُطبّق مبادئ حقوق الإنسان (وهي: الشمولية، وعدم القابلية للتصرف، والتأزر، وعدم القابلية للتجزئة) على الحقوق جميعها وعلى البشر كافة.
5. توجّه مبادئ النهج القائم على حقوق الإنسان الطريقة التي يمكننا بها تعزيز قدرات المُكلّفين بالواجبات على احترام حقوق الإنسان وحمايتها وإعمالها بشكل أفضل، وتمكين أصحاب الحقوق من معرفة حقوق الإنسان الخاصة بهم والمطالبة بها والتمتع بها بشكل أفضل.

## الأسئلة والأجوبة والختام

- يسأل المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات ما إذا كانت لديهم أي استفسارات أخرى، ويتأكد من وضوح كافة المعلومات لديهم.
- يربط المدرب/المدرّبة الموضوع مع جلسات اليوم التدريبي التالي الذي سيُركّز فيه على المفاهيم الأساسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

معلومات إضافية	لا يوجد.
رابط عمل الموظف	لا يوجد.
العقبات المحتملة	لا يوجد.



---

نشاط بدیل	لا یوجد.
نشاط كسر الجمود	لا یوجد.

# اليوم التدريبي الثاني : المفاهيم الأساسية : الإنصاف، والمساواة، والعدالة

اليوم التدريبي الثاني: المفاهيم الأساسية: الجنس، النوع الاجتماعي الإنصاف، المساواة، العدالة

الجلسة	رقم النشاط	اسم النشاط	الوقت (بالدقائق)
الجلسة 1: مقدمة			
الأولى	9	الترحيب.	5
		تذكير بالنقاط الأساسية التي وردت في اليوم التدريبي الأول.	10
		عرض جدول التدريب.	5
الجلسة 2 - النوع الاجتماعي مقابل الجنس			
الثانية	10	المقدمة: مفاهيم النوع الاجتماعي.	10
		تمرين: النوع الاجتماعي مقابل الجنس.	30
		مناقشة عامة.	10
		عرض تقديمي موجز.	5
		رابط الجلسة التالية.	5
استراحة (15 دقيقة)			
الجلسة 3 - الإنصاف والمساواة والعدالة			
الثالثة	11	الإنصاف، المساواة، العدالة.	10
		تمرين حول الإنصاف والمساواة والعدالة.	30
		مناقشة عامة.	15
		رابط الجلسة التالية.	5
استراحة (15 دقيقة)			
الجلسة 4 - تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة			
الرابعة	12 -	مقدمة: تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي.	30
		العمل في مجموعات بشأن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي.	30
الجلسة 5 - تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة واتخاذ القرارات الفعالة			
الخامسة	13	تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة والقيادة في التعليم (أهداف التنمية المستدامة 10/5/4).	50
		الأسئلة والأجوبة والمناقشة.	25
الجلسة 6 - الاختبار، والنقاط الرئيسية، والخلاصة			
السادسة	14	الربط بموضوع اليوم التدريبي الثالث.	5
		الأسئلة والأجوبة.	10
		الخلاصة والاستنتاجات.	10

## المقدمة

يبدأ اليوم الثاني من التدريب حول المفاهيم الأساسية للنوع الاجتماعي بتلخيص النقاط الرئيسية التي وردت في اليوم التدريبي الأول. في الجلسة الثانية، سيستكشف المشاركون والمشاركات مفهوم المساواة بين الجنسين، مع التمييز بين الجنس (مفهوم قائم على الفروق البيولوجية بين المرأة والرجل) والنوع الاجتماعي (مفهوم قائم على الاختلاف الاجتماعي والثقافي بين المرأة والرجل). كما سيفهمون كيف يمكن أن تؤدي التوقعات الاجتماعية والثقافية إلى عدم المساواة وحتى التمييز ضد النوع الاجتماعي. ستتركز الجلسة الثالثة على الفروق بين مفاهيم المساواة والإنصاف والعدالة، مع عقد مناقشات جماعية لتوضيح هذه المفاهيم. ستغطي الجلسة الرابعة تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في عملية صنع القرار، في حين ستتعلم الجلسة الخامسة في تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي وصنع القرار الفعال، وربط ذلك بخطة عمل المساواة بين الجنسين، مع العمل ضمن مجموعات والمناقشات العامة. وستناقش الجلسة أيضًا العلاقة بين هذه الموضوعات والهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة والنهج القائم على حقوق الإنسان. وسيختتم اليوم التدريبي بالجلسة السادسة التي تشتمل على: الاختبار، ومناقشة النقاط الرئيسية، والخلاصة.

### (المذكرة 9) الجلسة 1

الترحيب بالمشاركين والمشاركات، والبدء بالسؤال عما إذا كانت هناك أي أسئلة أو أمور مُعلقة ينبغي تناولها قبل استهلال الجلسة. الطلب إلى أحد المشاركين والمشاركات إعطاء تذكير موجز عن الدروس المستفادة من اليوم التدريبي الأول. بعد ذلك، مشاركة برنامج اليوم والتذكير بقواعد التنظيم الداخلي في الدورة التدريبية.

### (المذكرة 10) الجلسة 2 - المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

سيعمل المشاركون والمشاركات معًا بطريقة تفاعلية على إدراك الفرق بين الجنس (الخصائص البيولوجية للنساء والرجال) والنوع الاجتماعي (التوقعات الاجتماعية والثقافية التي يفرضها المجتمع على النساء والرجال، والفتيات والفتيان). سيخصّص المدرب أو المدربة وقتًا كافيًا لهذا الجزء من اليوم، إذ من الضروري أن يفهم الجميع مفهوم النوع الاجتماعي بالطريقة نفسها. كما سيفهمون كيف يمكن أن تؤدي التوقعات الاجتماعية والثقافية إلى عدم المساواة والتمييز، مما يؤثر سلبًا في الفتيات والنساء بالأخص، ولكن أيضًا على الفتيان والرجال.

### (المذكرة 11) الجلسة 3 - المساواة والإنصاف والعدالة

سيبدأ المشاركون والمشاركات هذه الجلسة بتبادل آرائهم حول الفروق بين المساواة، والإنصاف والعدالة. سيتم ذلك من خلال العمل ضمن مجموعات وبالإستعانة بالمواد التعليمية، بعد تقديم شرح وافٍ للنشاط. سيعمل المشاركون والمشاركات في مجموعات ويقدمون تقريرًا في الجلسة العامة حول النتائج التي يتوصلون إليها. سيستند المدرب/المدربة إلى التقارير في الجلسة العامة لتناول الرابط بين المفهومين وتكاملهما معًا، وسيربط كلا المفهومين بمفهوم العدالة. سيفهم المشاركون والمشاركات أن الهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين، المرتبطة بالهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة، وتحديدًا المساواة بين الجنسين ضمن قطاع التعليم، بالإشارة إلى

الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة. كما سيُشير المدرب/المدربة إلى مبادئ النهج القائم على حقوق الإنسان، مع تقديم تمهيداً سريعاً للجلسة التالية.

#### (المذكرة 12) الجلسة 4 - تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي

تبدأ هذه الجلسة بتعميم مراعاة النوع الاجتماعي بوصفها منهجية تضمن أن يتم الأخذ في الحسبان متطلبات الأفراد كافة عند صياغة السياسات وتطوير الخطط.

يُعرّف تعميم منظور النوع الاجتماعي بأنه عملية تقدير الآثار المترتبة على أي إجراء يُعتمَد اتخاذه، بما في ذلك التشريع أو السياسات أو البرامج في الميادين كافة، وعلى المستويات جميعها، بالنسبة إلى النساء والرجال. إنها استراتيجية تهدف إلى دمج اهتمامات وتجارب النساء والرجال بوصفها عنصراً أساسياً في تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها عبر المجالات كافة؛ السياسية والاقتصادية والاجتماعية؛ لضمان استفادة كلا الجنسين بالتساوي، ومنع حالات عدم المساواة. الهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين. (الاستنتاجات المُتفق عليها من المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة لعام 1997، التي استشهدت بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من دون تاريخ). سيكون لدى المشاركين والمشاركات الفرصة لمشاركة أفكارهم وأسئلتهم من خلال العمل الجماعي والمناقشة في الجلسة العامة.

#### (المذكرة 13) الجلسة 5 - تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي واتخاذ القرارات الفعالة

سيواصل المدرب/المدربة التدريب في الجلسة الخامسة بالربط مع الهدف النهائي للمساواة بين الجنسين في قطاع التعليم، كما عرّفته وزارة التربية والتعليم من خلال استراتيجية تعميم المساواة بين الجنسين في التعليم وخطة العمل للمساواة بين الجنسين. ومن ثم، سيفهم المشاركون والمشاركات كيفية تنفيذ عملية تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في الممارسة العملية. ستكون هذه الجلسة تفاعلية، وستتيح للمشاركين والمشاركات فهم مسؤولياتهم ومساهماتهم في تعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج.

#### (المذكرة 14) الجلسة 6 - الاختبار الموجز، والنقاط الرئيسية، والخلاصة.

مشاركة الدروس الرئيسية والنقاط المستفادة من الوحدة الثانية حول المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وضمان أن يكون الجميع نشطين أثناء النقاشات والتمارين واعطاءهم الوقت الكافي لطرح الأسئلة والتوضيحات.

### الهدف التفصيلي لليوم التدريبي الثاني

الهدف من الوحدة الثانية هو التأكد من أن لدى المشاركين والمشاركات جميعاً فهماً مشتركاً للمفاهيم المتعلقة بالفروق بين الجنس والنوع الاجتماعي، وأنهم قادرون على تطبيق هذه المفاهيم في ظروف على أرض الواقع كما سيمارس خلال التدريب. هذه الوحدة حساسة، ويحتاج المدرب/المدربة إلى التأكد من أن المشاركين والمشاركات كافة بكامل تركيزهم أثناء الجلسات. ويؤدي المدرب/المدربة اهتماماً خاصاً لأي مقاومة لهذه الأفكار أو المناقشة الجديدة التي قد تظهر، ويتيح وقتاً كافياً للمناقشة والتوضيح. من الضروري الاعتراف بأن فهم هذه الجلسة بشكل

جيد سيكون الأساس لفهم الجلسات الثلاث القادمة. كما أن تعزيز الثقة وزيادة إيمان المشاركين والمشاركات بأنفسهم وبقدرتهم الإدراكية يُعدّ أمرًا مهمًا. ينبغي للمدرّب/ المدرّبة تأكيد أن استيعاب هذه المفاهيم الحساسة والمُعقّدة يحتاج إلى وقت، ولا يُتوقّع من المشاركين والمشاركات أن يتمكّنوا من فهم جوانبها جميعها بشكل كامل. يجب أن يظل التركيز على النقاش وتبادل الأفكار والتفاعل المُثمر.

## أنشطة الجلسات 1-5

النشاط (1-2): المقدمة.

الوقت المقترح			اليوم	الجلسة
دقيقة	دقيقة	دقيقة	2	الأولى <input checked="" type="checkbox"/> الثانية <input type="checkbox"/>
20			<p>النتيجة: مقدمة للوحدة.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>مجال النشاط:</p> <p>نظري <input checked="" type="checkbox"/> عملي <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>• أرقام شرائح العرض التقديمي: من 43 إلى 47</p>	

معلومات  
النشاط



سيكتب المدرب/ المدرب النقطة الرئيسة لليوم التدريبي الثاني على اللوح الورقي، متبوعاً بجدول الأعمال.	التحضير للنشاط
--	-------------------

	التقييم
--	---------

	المراجع الإضافية
--	---------------------

<p>المقدمة</p> <p>- الترحيب بالمشاركين والمشاركات، البدء بالسؤال عما إذا كانت هناك أي أسئلة أو أمور مُعلقة ينبغي تناولها قبل استهلال الجلسة، ثم يُطلب إلى أحد المشاركين أو المشاركات تلخيص النقاط الرئيسة من اليوم التدريبي الأول التي يمكن إيجازها بالآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يولد جميع البشر متساوين، ويتمتعون بحقوق الإنسان نفسها.</li> <li>• تجدون حقوق الإنسان هذه في الإطار الدولي لحقوق الإنسان، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.</li> <li>• من المهم التمييز بين أصحاب الحقوق والمُكَلَّفِينَ بالواجبات، إذ يمتلك كل منهما مصالح محددة في الإطار الدولي لحقوق الإنسان. يجب أن يعرف أصحاب</li> </ul>	إرشادات لتنفيذ النشاط
---	--------------------------



الحقوق حقوقهم، وأن يكونوا قادرين على المطالبة بها والتمتع بها. من ناحية أخرى، يُتَوَقَّع من المُكَلَّفِينَ بالواجبات احترام حقوق الإنسان وحمايتها وإعمالها.


- يضمن مفهوم تقاطع أشكال التمييز وعدم تخلف أي شخص عن الركب.
- يهدف التعاون الدولي إلى تمكين أصحاب الحقوق من معرفة حقوقهم والمطالبة بها والتمتع بها، وبناء قدرات المُكَلَّفِينَ بالواجبات لتمكينهم من الامتثال بالتزاماتهم.
- يُعَدُّ النهج القائم على حقوق الإنسان منهجية تضمن أن تكون عمليات اتخاذ القرار جميعها تشاركية وغير تمييزية، وتُجرى بشفافية ومساءلة.


- عرض جدول الأعمال الآتي:

- مفاهيم النوع الاجتماعي.
  - الإنصاف، المساواة، العدالة.
  - تعميم مراعاة النوع الاجتماعي ودمج النوع الاجتماعي.
  - تعميم مراعاة النوع الاجتماعي من أجل اتخاذ قرارات فعالة.
- يدعو المدرب المشاركون والمشاركات إلى خوض نقاش في موضوع اليوم الذي يتناول المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.
- يشرح المدرب/المدربة هدف اليوم، وهو: التأكد من أن المشاركين والمشاركات كافة يتشاركون الإدراك نفسه للمفاهيم المتعلقة بالجنس والنوع الاجتماعي، وأنهم قادرين على تناولها أثناء التدريب.
- هذه الوحدة حساسة ويحتاج المدرب/المدربة إلى التأكد من أن المشاركين والمشاركات كافة بكامل تركيزهم أثناء الجلسات. ويؤدي المدرب/المدربة اهتمامًا خاصًا لأي مقاومة لهذه الأفكار الجديدة التي قد تظهر أثناء النقاش، ويتيح وقتًا كافيًا للمناقشة والتوضيح. من الضروري الاعتراف بأن فهم هذه الجلسة بشكل جيد سيكون الأساس لفهم الجلسات الثلاث القادمة. كما أن تعزيز الثقة وزيادة إيمان المشاركين والمشاركات بأنفسهم وبقدرتهم الإدراكية يُعَدُّ أمرًا مهمًا.
- ينبغي للمدرب/المدربة تأكيد أن استيعاب هذه المفاهيم الحساسة والمُعَقَّدة يحتاج إلى وقت، ولا يُتَوَقَّع من المشاركين والمشاركات أن يتمكنوا من فهم جوانبها كافة بشكل كامل. يجب أن يظل التركيز على النقاش وتبادل الأفكار والتفاعل المُثْمِر.

معلومات إضافية	لا يوجد.
رابط عمل الموظف	لا يوجد.
العقبات المحتملة	لا يوجد.
نشاط بديل	لا يوجد.
نشاط كسر الجمود	لا يوجد.

النشاط (2-2): مفاهيم النوع الاجتماعي.

الوقت المقترح 			اليوم	الجلسة
دقيقة	دقيقة	دقيقة	2	الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input checked="" type="checkbox"/>
60				

معلومات النشاط 

النتيجة: إدراك المفاهيم الأساسية للنوع الاجتماعي.  
 استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.  
 نوع النشاط:  
 جماعي ☐ فردي X  
 مجال النشاط:  
 نظري X عملي X  
 متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.  
 • أرقام شرائح العرض التقديمي: من 48 إلى 49

<p>- يُعدّ المدرب/المدرّبة ورقتين عن بلدين لهما سمات مختلفة على المستويات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. التمثيل السياسي.</li> <li>. المشاركة الاقتصادية.</li> <li>. القوانين والأعراف الاجتماعية والثقافية.</li> <li>. الورقتان مع الأسئلة.</li> <li>. لوح ورقي للمجموعات وأقلام لوح وبطاقات.</li> </ul> <p>- يُعدّ المدرب/المدرّبة الأسئلة جميعها للمجموعات على اللوح الورقي والبطاقات الورقية. تتضمن هذه الأسئلة ما يأتي:</p>		التحضير للنشاط
أسئلة للنساء:	أسئلة للرجال:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- هل يمكن للمرأة الولادة؟</li> <li>- هل يمكنها تربية أطفالها؟</li> <li>- هل يمكن للمرأة اختيار عدد الأطفال؟</li> <li>- هل يمكن للنساء السفر مع أطفالهن من دون موافقة أزواجهن؟</li> <li>- هل يمكن للمرأة التقدم للحصول على وظيفة سائقة حافلة عامة؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- هل يمكن للرجل أن يلد؟</li> <li>- هل يمكن للرجل تربية أطفاله؟</li> <li>- هل يمكن للرجل اختيار عدد الأطفال؟</li> <li>- هل يمكن للرجال السفر مع أطفالهم من دون موافقة زوجاتهم؟</li> <li>- هل يمكن للرجل التقدم للحصول على وظيفة سائق حافلة عامة؟</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- هل يمكن للمرأة العمل جليسة أطفال؟</li> <li>- ما الذي لا يُسمح للمرأة بفعله؟</li> <li>- كم تبلغ نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل؟</li> <li>- كم تبلغ نسبة تمثيل النساء في البرلمان؟</li> <li>- كم يبلغ سن التقاعد للمرأة؟</li> <li>- هل تستطيع المرأة منح جنسيتها للزوج والأبناء والبنات؟</li> <li>- كيف تمنح إجازة ولادة مولود جديد للعائلة؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- هل يمكن للرجل العمل جليسة أطفال؟</li> <li>- ما الذي لا يُسمح للرجل بفعله؟</li> <li>- كم تبلغ نسبة المشاركة الاقتصادية للرجل في سوق العمل؟</li> <li>- كم تبلغ نسبة تمثيل الرجال في البرلمان؟</li> <li>- كم يبلغ سن التقاعد للرجل؟</li> <li>- هل يستطيع الرجل منح جنسيته للزوجة والأبناء والبنات؟</li> <li>- كيف تمنح إجازة ولادة مولود جديد للعائلة؟</li> </ul>	
في مسرد المصطلحات: الجنس، النوع الاجتماعي، عدم المساواة، التمييز.		

<a href="https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi">https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi</a> <a href="https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi/dashboard?country=JOR">https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi/dashboard?country=JOR</a>	التقييم
--	---------

	المراجع الإضافية
--	------------------

<p>المقدمة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يمهد المدرب/ المدربة للجلسة بتذكير المشاركين والمشاركات بأن المساواة في النوع الاجتماعي حق من حقوق الإنسان:</li> </ul> <p>حقوق الإنسان وحقوق المرأة عالمية؛ لأن كل شخص يولد ويتمتع بالحقوق نفسها التي يتمتع بها غيره، بصرف النظر عن المكان الذي يعيش فيه، أو جنسه، أو عرقه، أو خلفيته الدينية أو الثقافية أو العرقية. لذلك، ينبغي ألا يعاني أي شخص من التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو العمر، أو اللغة، أو الدين، أو الآراء السياسية أو غيرها من الآراء، أو الوضع</p>	<p>إرشادات لتنفيذ النشاط</p>
---	------------------------------

القومي أو الاجتماعي، أو الأصل الجغرافي، أو الإعاقة، أو الملكية، أو المولد، أو أي سمة أخرى.

- يعلن المدرب/المدرّبة للمشاركين والمشاركات أنهم سيتعرفون في هذه الجلسة الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي.
- يدعو المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات إلى الانفتاح في هذا النقاش وفهم أنه عند مناقشة المساواة بين الجنسين، تتّجه غالبية النقاشات نحو حقوق النساء والفتيات؛ وذلك لأنهن، في كثير من الأحيان، يعانين عدم المساواة والتمييز أكثر من الرجال، سواء في مجالات العمل، أم التعليم، أم الوصول إلى الخدمات الصحية.

#### التمرين

- يقدّم المدرب/المدرّبة التمرين، مشيرًا إلى أن هناك 4 مجموعات ستتناول بلدانًا مختلفة، إذ ستناقش مجموعتان وضع النساء وظروفهن في بلدين مختلفين، في حين ستناقش مجموعتان أخريان وضع الرجال وظروفهم في بلدين مختلفين.
- أثناء توزيع بطاقات البلدان وأوراق الأسئلة، يوضح المدرب/المدرّبة أن المجموعات بحاجة إلى الإجابة على عدة أسئلة على أوراق بيضاء. بالإضافة إلى ذلك، يجب على كل مجموعة تحديد شخص للتحدث، وآخر لضبط الوقت، وثالث للإشراف.
- يجب الإجابة عن الأسئلة الآتية:

بالنسبة إلى النساء اللواتي ينظرن في بطاقات الأردن وفنلندا:

- هل يمكن للمرأة الولادة؟
- هل يمكنها تربية أطفالها؟
- هل يمكن للمرأة اختيار عدد الأطفال؟
- هل يمكن للنساء السفر مع أطفالهن من دون موافقة أزواجهن؟
- هل يمكن للمرأة التقدم للحصول على وظيفة سائقة حافلة عامة؟
- هل يمكن للمرأة العمل جليسة أطفال؟
- ما الذي لا يُسمح للمرأة بفعله؟
- كم تبلغ نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل؟
- كم تبلغ نسبة تمثيل النساء في البرلمان؟
- كم يبلغ سن التقاعد للمرأة؟
- هل تستطيع المرأة منح جنسيتها للزوج والأبناء والبنات؟
- كيف تمنح إجازة ولادة مولود جديد للعائلة؟

بالنسبة إلى الرجال الذين ينظرون في بطاقات الأردن وفنلندا:

- هل يمكن للرجل أن يلد؟
- هل يمكن للرجل تربية أطفاله؟

- هل يمكن للرجل اختيار عدد الأطفال؟
- هل يمكن للرجال السفر مع أطفالهم من دون موافقة زوجاتهم؟
- هل يمكن للرجل التقدم للحصول على وظيفة سائق حافلة عامة؟
- هل يمكن للرجل العمل جليسة أطفال؟
- ما الذي لا يُسمح للرجل بفعله؟
- كم تبلغ نسبة المشاركة الاقتصادية للرجل في سوق العمل؟
- كم تبلغ نسبة تمثيل الرجال في البرلمان؟
- كم يبلغ سن التقاعد للرجل؟
- هل يستطيع الرجل منح جنسيته للزوجة والأبناء والبنات؟
- كيف تمنح إجازة ولادة مولود جديد للعائلة؟

يتم توزيع البطاقة التالية على كل مجموعة بالإضافة إلى الأسئلة كمساعدة للإجابة عن الأسئلة المطروحة:

البيانات	الأردن	فنلندا
نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل	المرأة 15.8% الرجل 61.9% " دائرة الإحصاءات العامة 2024 "	المرأة 72.3% الرجل 72% <a href="#">Employment weakened and unemployment grew in 2024 Statistics Finland</a>
نسبة التمثيل في البرلمان	المرأة 19% الرجل 81% (وزارة التنمية السياسية 2025 ، )	المرأة 46% الرجل 54% <a href="http://www.ncesc.com/geographic-faq">www.ncesc.com/geographic-faq</a>
قانون الجنسية	المادة (3) من قانون الجنسية " يعتبر أردني الجنسية من ولد من أب متمتع بالجنسية الأردنية "	ستمح جنسية أحد الوالدين الفنلنديين تلقائياً لطفل مولود في 1 يوليو 2003 أو بعد ذلك إذا تم استيفاء أحد الشروط التالية: - تكون والدة الطفل مواطنة فنلندية - يكون والد الطفل مواطن فنلندي ومتزوجاً من والدة الطفل - يولد الطفل في فنلندا ويكون والده مواطناً فنلندياً وقد تم اثبات الأبوة
	<a href="http://lawpedia.jo/">lawpedia.jo/</a> قانون - الجنسية - الاردنية - وتعديلاته	

<p>اعتباراً من 1 يوليو 2003 أو بعد ذلك</p> <p>- يولد الطفل في فنلندا وتكون الأم غير البيولوجية (لم تلد الطفل) مواطنة فنلندية وقد تم اثبات الأمومة في 1 أبريل 2019 أو بعد ذلك</p> <p><a href="http://migri.fi/en/finnish-citizenship">migri.fi/en/finnish-citizenship</a></p>			
<p>العائلة التي تتجب الطفل تحصل على (160) يوماً من إجازة الوالدية (لكل من الأب والأم) ، يمكنهم نقل 63 يوم من هذه الإجازة إلى الوالد الآخر أو شخص آخر يعتني بالطفل</p> <p><a href="http://Tyosuojelu.fi">- Pregnancy and parental leave – Tyosuojelu.fi</a></p> <p><a href="#">.Occupational Safety and Health Administration</a></p>	<p>المرأة 3 أشهر الرجل 3 أيام</p> <p>" نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020"</p>	<p>إجازة الأمومة</p>	

- تناقش المجموعات إجابات الأسئلة، وتدوّنّها على اللوح الورقي أو الورق. سيتعين على المجموعات تقديم ملاحظات مدروسة في بضع دقائق فقط للرد على السؤال الآتي: ما الإمكانيات التي حدّدتوها لمجموعة النساء أو الرجال في البلدين؟
- الجلسة العامة
- يدعو المدرب/المدرّبة الشخص المتحدث عن المجموعات الأربعة لتقديم إجاباتهم ووصف مناقشات المجموعات بإيجاز.
- بعد الاستماع إلى ملاحظاتهم، يحدّد المدرب/المدرّبة فارقين رئيسيين:
- الفروق بين النساء والرجال.
- الفروق بين الدول لكلا الجنسين.

الاختلافات الجغرافية	الفروق المرتبطة بالنوع الاجتماعي
الوصول إلى الإنترنت وإلى مواقع ويب معينة تقتصر على كل من النساء والرجال.	في بعض البلدان، تتمتع النساء بحرية أقل من الرجال فيما يتعلق بالوصول إلى الإنترنت.

- سيفهم المشاركون والمشاركات أنه لا يتمتع الأفراد جميعهم بالحريات كافة؛ فعلى سبيل المثال: في بعض الدول، قد يكون لكل من النساء والرجال القدرة على الوصول إلى خدمات الإنترنت، بينما في دول أخرى قد يكون هذا الوصول مُقيّداً. ومع ذلك، فإن الاختلافات بين النساء والرجال منهجية عبر البلدان. غالباً ما تتبع هذه الاختلافات من التوقعات المجتمعية المنوطة بالنساء والرجال. من المُتوقَّع عموماً أن تقوم النساء بالمهام المنزلية وتقديم الرعاية، في حين يُتوقَّع من الرجال العمل ورعاية المصالح العامة للأسر. نتيجة لذلك، قد تواجه النساء قيوداً في تحقيق تطلّعاتهن، مثل الانخراط في الأحزاب السياسية أو النقابات العمالية، في حين يتمتع الرجال بفرص أكبر للعمل في القطاع العام.
- ولكن، هذه التوقعات مبنية على التنشئة الاجتماعية، مما يؤدي إلى اختلاف أدوار النساء والرجال ومسؤولياتهم؛ لذا، يُبرز المدرب/ المدربة أن هذه الفروق المنشأة اجتماعياً تُعرّف باسم "النوع الاجتماعي"، وذلك على عكس الخصائص البيولوجية التي تميّز النساء عن الرجال. يتشكّل النوع الاجتماعي في المجتمع ويتحدّد من خلال الأعراف الاجتماعية، والثقافة، والقيم، والتقاليد، والمعتقدات، والممارسات. يتعلم الأفراد هذه الأدوار من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، ويمكن أن تختلف من سياق بلد إلى آخر.
- لا تمثل هذه الفروق البيولوجية نفسها المشكلة. تكمن المشكلة في أن الفروق البيولوجية تؤدي إلى تقليل حريات النساء وفرصهن وحقوقهن مقارنة بالرجال؛ فقط لأنهن وُلدن إناثاً. إن تحويل الاختلافات البيولوجية إلى أوجه عدم المساواة والتمييز المستندة إلى التنشئة الاجتماعية هو ما يدفع المُكلّفين بالمسؤولية لتعزيز المساواة بين الجنسين. ونظراً لأن النساء غالباً ما يتعرّضن للضرر أكثر من الرجال، مثل زيادة خطر تعرّض النساء للعنف القائم على النوع الاجتماعي، تركّز سياسات المساواة بين الجنسين غالباً على تحسين ظروف الفتيات والنساء وتفعيل حقوقهن. ومع ذلك، لا يعني هذا أن المُكلّفين بالواجبات ينبغي لهم تجاهل الفجوات بين الجنسين التي تؤثر سلباً في الفتيان أو الرجال. على سبيل المثال: الفتيان في الأردن أكثر عرضة للحصول على تعليم ذي جودة أقل مقارنة بالفتيات.
- الطلب إلى المشاركين والمشاركات تقديم أمثلة إضافية يكون فيها الفتيان و/ أو الرجال أقل حظاً من النساء أو الفتيات؛ بالإضافة إلى المجالات التي ينبغي للمُكلّفين بالواجبات توجيه اهتمامهم نحوها.



- يعرض المدرب/ المدربة شريحة حول الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي الآتية:

النوع الاجتماعي	الجنس
الصفات الاجتماعية المنوطة بالنساء والرجال، والتي تحكمها الأعراف والأدوار والعلاقات بين مجموعات النساء والرجال.	الخصائص البيولوجية والفسيولوجية المختلفة بين الذكور والإناث، مثل: الأعضاء التناسلية، والكروموسومات، والهرمونات.

#### ختام الجلسة

- يذكر المدرب/ المدربة المشاركين والمشاركات بأن هناك فروقاً بيولوجية بين النساء والرجال. ومع ذلك، يجب ألا تكون هذه الفروق عائقاً يحول دون قيام النساء بالوظائف نفسها، ومتابعة الطموحات نفسها، والعمل في القطاعات نفسها، والاضطلاع بالأدوار نفسها، وتقاسم المسؤوليات نفسها. الغرض من نهج المساواة بين الجنسين هو ضمان قدرة المرأة على اتخاذ خياراتها الخاصة، دون أي قيود أو ضغوط من الرجال أو المجتمع. ويمكن أيضاً أن تضمن سياسات المساواة بين الجنسين اتخاذ تدابير محددة وتوفير فرص لتعويض الفرص الضائعة التي قد تواجهها النساء.
- يسأل المدرب/ المدربة ما إذا كان هناك أي أسئلة، ويختتم الجلسة بالتمهيد للموضوع التالي حول الإنصاف والمساواة والعدالة.

معلومات إضافية	مقطع مرئي (فيديو) عن النوع الاجتماعي والجنس. روابط تشرح الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس.
----------------	--

رابط عمل الموظف	لا يوجد.
-----------------	----------

العقبات المحتملة	لا يوجد.
------------------	----------

نشاط بديل	لا يوجد.
-----------	----------

---

نشاط كسر الجمود	لا يوجد.
--------------------	----------

النشاط (2-3): الإنصاف، والمساواة، والعدالة.

الوقت المقترح ⌚			اليوم	الجلسة
دقيقة	دقيقة	دقيقة	2	<input type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input checked="" type="checkbox"/> الثالثة
60				
<p>النتيجة: فهم الإنصاف والمساواة والعدالة.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي X</p> <p>مجال النشاط:</p> <p>نظري X عملي X</p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>• أرقام شرائح العرض التقديمي: من 50 إلى 53</p>				

معلومات  
النشاط



عرض باوربوينت.	التحضير للنشاط
في مسرد المصطلحات: الإنصاف، المساواة، العدالة - انظر وثيقة العصف الذهني.	
بالنظر إلى حساسية هذا الموضوع، يحتاج المدرب/ المدربة إلى تهيئة بيئة يشعر فيها المشاركون بالأمان للحديث عن هذه القضايا ومشاركة حاجتهم إلى المزيد من التوضيحات.	

	التقييم
--	---------

	المراجع الإضافية
--	---------------------

المقدمة	إرشادات لتنفيذ النشاط
<p>- يمهّد المدرب/المدربة لهذه الجلسة من اليوم التدريبي الثاني بسؤال المشاركين والمشاركات عما إذا كانوا على دراية بالفرق بين المساواة والإنصاف والعدالة. يحتاج المدرب/المدربة إلى الاستعداد مسبقًا لضمان القدرة على إعطاء أمثلة من بيئته الخاصة أو من التجارب الشخصية.</p> <p>- يبدأ المدرب/المدربة جلسة عصف ذهني من خلال طرح مجموعة من الأسئلة، مثل:</p>	

- ما المقصود بكل من المساواة والعدالة والإنصاف؟
  - هل يمكن تقديم أمثلة على المساواة والعدالة والإنصاف؟
  - هل يمكن مشاركة مثال يُبرز تجارب خاصة في مجال المساواة والعدالة والإنصاف؟
  - ما الفرق بين المساواة والعدالة والإنصاف؟
- بعد هذا العصف الذهني الموجز، يدعو المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات إلى الانخراط في تمرين يركز بطريقة تفاعلية على فهم الفرق بين المساواة والعدالة والإنصاف.

#### العمل ضمن مجموعات

- الطلب إلى المشاركين والمشاركات تشكيل ثلاث مجموعات، ثم تُعرض الشريحة التي تحتوي على صور تمثل المساواة والعدالة والإنصاف، ويطلب إلى كل مجموعة تفسير ما يحدث في كل واحدة من الصور الثلاث، وتصنيف الصورة وفقًا للمفاهيم الثلاثة، وكتابة تعريف المصطلح الذي اتفق عليه على ورق قلاب، وتعيين متحدث أو متحدثة باسم كل مجموعة.

#### مناقشة عامة

- الطلب إلى المشاركين والمشاركات كافة حضور عرض المجموعة الأولى (المساواة).
- تقوم المجموعة الأولى بشرح المشهد الخاص بها مع توضيح كيف يمكن للأطفال كافة رؤية المباراة من خلف السياج. تليها المجموعة الثانية فالثالثة بعرض "الإنصاف" و"العدالة". من المهم ألا يتدخل المدرب/المدرّبة في العروض التقديمية، يمكن للمشاركين والمشاركات فقط طرح أسئلة على بعضهم بعضًا.
- سيفتح المدرب/المدرّبة المجال للنقاش، وسيحاول المشاركون والمشاركات الوصول إلى توافق حول معنى كل من المساواة والإنصاف والعدالة. في نهاية المناقشة، سيشرح المدرب/المدرّبة الفرق بين المفاهيم الثلاثة، فيستخدم أولاً شريحة حول المساواة، ثم الإنصاف، ثم العدالة.
- يشرح المدرب/المدرّبة كيف يمكن أن تؤثر المساواة والإنصاف والعدالة في الأطفال بشكل مختلف، وكيف يمكن أن يدعم تعزيز المساواة والإنصاف والعدالة الهدف الرئيس وهو: المساواة بين الجنسين.

المجموعة 1: توضيح المساواة.	المجموعة 2: توضيح الإنصاف.	المجموعة 3: توضيح العدالة.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- لا يزال الطفل الصغير غير قادر على الرؤية من فوق السياج.</li> <li>- يمكن للطفل المتوسط أن يرى من فوق السياج.</li> <li>- يمكن للطفل الكبير أن يرى بسهولة من فوق السياج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يمكن للطفل الصغير الآن الرؤية من فوق السياج.</li> <li>- يمكن للطفل المتوسط أن يرى من فوق السياج.</li> <li>- لا يزال بإمكان الطفل الكبير الرؤية من فوق السياج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يمكن لجميع الأطفال مشاهدة المباراة دون أي عوائق أو دعم إضافي.</li> </ul>	الأثر
<ul style="list-style-type: none"> <li>- في حين يتلقى كل طفل قطعة بالحجم نفسه (المساواة)، لا يمكن لهم جميعاً رؤية المباراة. وهذا يدل على أن معاملة الجميع بالطريقة نفسها تماماً لا تلبي الاحتياجات الفردية أو التفاوتات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بتزويد كل طفل بالقطعة التي تلائم احتياجاته للرؤية من فوق السياج، توضّح المجموعة الإنصاف. يضمن هذا النهج حصول كل طفل على ما يحتاج إليه للحصول على رؤية متساوية للمباراة، ومعالجة الاختلافات الفردية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تتحقق العدالة عن طريق إزالة الحواجز النظامية (السياج) التي تمنع الوصول المتساوي. يضمن هذا النهج أن الأطفال جميعاً يمكنهم رؤية المباراة من دون الحاجة إلى تدابير تعويضية مثل إضافة شيء مرتفع.</li> </ul>	النتائج
<p>خاتمة</p> <p>- يسلّط الرسم التوضيحي لكل مجموعة الضوء على التأثيرات المختلفة للمساواة والإنصاف والعدالة على الأطفال. يلخّص المدرب المناقشة من خلال مشاركة المفاهيم على شريحة.</p>			

العدالة	الإنصاف	المساواة	
إزالة الحواجز النظامية، وضمان حصول الجميع على الفرص نفسها من دون الحاجة إلى موارد إضافية. تتحقق في المعاملة(المدخلات)	تخصيص الموارد بناءً على الاحتياجات الفردية، مما يؤدي إلى تكافؤ الفرص والنتائج. تتحقق في المعاملة (المدخلات)	يُقدّم الدعم لكل شخص حسب حاجته من أجل ضمان تكافؤ الفرص والمعاملة، سواء بموجب القانون أو في المجتمع، وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق المساواة. تتحقق في (النتائج النهائية)	
<p>- يؤكد المدرب/ المدرّبة أن تعزيز المفاهيم الثلاثة جميعها (المساواة، والإنصاف، والعدالة) يعالج الأسباب الجذرية لعدم المساواة وعدم الإنصاف والظلم.</p> <p>- يطلب المدرب/ المدرّبة إلى المشاركين والمشاركات تحديد ما إذا كانت الأمثلة الواقعية التالية تمثل حالة من المساواة أو الإنصاف أو العدالة.</p> <p>أمثلة واقعية للمساواة والإنصاف والعدالة في قطاع التعليم.</p>			
المفهوم	مثال	الوصف	الأثر
المساواة (مساواة في المدخلات)	التوزيع الموحد للكتب المدرسية	يتلقى الطلبة جميعهم مجموعة الكتب المدرسية نفسها.	يضمن وصول الطلبة جميعهم إلى المواد نفسها، ولكنه لا يلبي الاحتياجات الفردية. (لم تتحقق المساواة)
المساواة (مساواة في المخرجات)	الاختبار الموحد	يخضع الطلبة جميعهم للاختبارات الموحدة نفسها في ظل الظروف نفسها.	يُعامل الطلبة جميعهم على قدم المساواة بصرف النظر عن اختلاف القدرات أو الخلفيات. (لم تتحقق المساواة)
الإنصاف	التعليم المتميز	يصمّم المعلمون طرق التدريس وموادها؛ لتلبية احتياجات الطلبة المتنوعة.	يُقدّم الدعم بناءً على الاحتياجات الفردية، مما يساعد الطلبة جميعهم على تحقيق الأهداف التعليمية. (تحققت المساواة كنتيجة نهائية)
الإنصاف	برامج المنح الدراسية للطلبة المحرومين	تغطي المنح الدراسية النفقات التعليمية للطلبة ذوي الدخل المنخفض.	سدّ الفجوة للطلبة الذين يفترضون إلى الموارد المالية، وتعزيز تكافؤ الفرص. (تحققت المساواة كنتيجة نهائية)

العدالة	سياسات التعليم الدامج	تزيل المدارس الحواجز التي تحول دون تعلم الطلبة ذوي الإعاقة جنباً إلى جنب مع أقرانهم.	يضمن مشاركة الطلبة جميعهم بشكل كامل في التعليم، مع توفير التسهيلات اللازمة. <b>(تحققت المساواة كنتيجة نهائية)</b>
العدالة	القضاء على الممارسات التمييزية	تقضي السياسات على التمييز على أساس العرق أو الجنس أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي أو القدرة.	يخلق بيئة مع تكافؤ الفرص، خالية من الحواجز النظامية. <b>(تحققت المساواة كنتيجة نهائية)</b>
العدالة	إصلاح المناهج	يتضمن المنهج وجهات نظر وتاريخاً متنوعاً.	يعزّز بيئة دامجة يشعر فيها الطلبة جميعهم بالتقدير والتمثيل. <b>(تحققت المساواة كنتيجة نهائية)</b>
<p>- يبيّن المدرّب/ المدرّبة أن الجدول السابق يلخّص كيف يمكن تطبيق مناهج مختلفة (المساواة، والإنصاف، والعدالة) في قطاع التعليم لتلبية الاحتياجات المختلفة، وتعزيز بيئة تعليمية عادلة ودامجة.</p> <p>- يشكر المدرّب/ المدرّبة أعضاء كل مجموعة على التزامهم، ويمهّد للجلسة التالية حول تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي.</p>			

معلومات إضافية	المواقع الإلكترونية.
----------------	----------------------

رابط عمل الموظف	يطبّق على العمل اليومي.
-----------------	-------------------------

العقبات المحتملة	<p>صعوبة التمييز بين المساواة والإنصاف والعدالة، والعثور على أمثلة في الحياة الواقعية.</p> <p>يتطلب من المدرّب التحضير المسبق ليكون جاهزاً للإجابة عن الملاحظات أو الأسئلة الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "لا نتحدث عن المساواة، فقط تحدث عن العدالة، المساواة بين المرأة والرجل غير ممكنة".</li> <li>- "لا يمكن للمرأة أبداً أن تكون مثل الرجل".</li> </ul>
------------------	--

<p>- "في الدين هناك إشارة إلى الإنصاف، وليس المساواة". الإجابة: المساواة بين الجنسين لا تعني التشابه، بل تعني أن البشر جميعًا متساوون في القيمة.</p>	
--	--

	نشاط بديل
--	-----------

	نشاط كسر الجمود
--	--------------------




النشاط (2-4): تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة.

اليوم			الجلسة	
2			<input type="checkbox"/> الأولى	<input type="checkbox"/> الثانية
			<input type="checkbox"/> الثالثة	<input checked="" type="checkbox"/> الرابعة

دقيقة	دقيقة	دقيقة
60		

معلومات

النشاط



النتيجة: فهم معنى تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي X

مجال النشاط:

نظري X عملي X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

• أرقام شرائح العرض التقديمي: من 54 إلى 55

<p>- سيُعدّ المدرب/ المدربة ما يأتي لهذه الجلسة:</p> <p>1. العروض التقديمية PPT</p> <p>2. لوح ورقي يُجمل تعريف تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة بين الجنسين:</p> <p>"تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي وسيلة لتعزيز المساواة بين الجنسين. يشير ذلك إلى تقديم موارد إضافية، أو تدريب، أو توفير فرص وصول خاصة للنساء؛ بهدف مساعدتهن على تجاوز أوجه التفاوت والتمييز والظلم. قد تتأثر الاختلافات بين الجنسين بالاختلافات الهيكلية الأخرى، مثل العرق أو الإثنية أو العمر أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية. قد تتطلب هذه الاختلافات تدابير خاصة أو مؤقتة خاصة بها". (بناءً على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - <a href="https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/Gender%20Mainstreaming%20Training%20Manual.pdf">https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/Gender%20Mainstreaming %20Training%20Manual.pdf/03</a>)</p>	التحضير للنشاط
--	-------------------

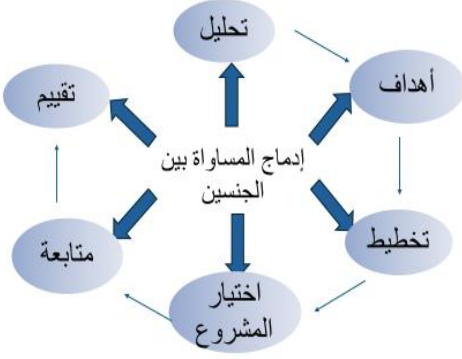
3. سيعرض المدرب / المدربة أربعة سيناريوهات لتدريس نظرية الحل الابتكاري للمشكلات (TRIZ):

عدم المساواة في الوصول إلى التعليم	عدم المساواة في الوصول إلى الخدمات الصحية	عدم المساواة في فرص سوق العمل	عدم المساواة في القانون والتشريعات:
السيناريو -التفاوت في الوصول إلى التعليم وجودة التعليم والنتائج التعليمية بين الجنسين.	- التفاوت في الوصول إلى الرعاية الصحية والعلاج والنتائج على أساس النوع الاجتماعي.	- التفاوت في فرص العمل والأجور وظروف العمل بين الجنسين.	-التفاوت في الحقوق القانونية والحماية والوصول إلى العدالة على أساس الجنس.
نقاط أساسية للمدرب/ المدربة - يشمل هذا السيناريو عوائق، مثل: قلة فرص التعليم للفتيات، والتمييز القائم على النوع الاجتماعي داخل المؤسسات التعليمية، إلى جانب الفرص غير المتكافئة للتقدم	- قد تواجه النساء والفتيات صعوبات في الوصول إلى الخدمات الصحية الأساسية، مثل: الرعاية الصحية الإنجابية، ورعاية الأمومة، والخدمات الوقائية. ويسهم العنف القائم	- قد ينطوي ذلك على الفصل بين الجنسين في القوى العاملة، إذ تتركز النساء في وظائف متدنية الأجور وذات أمان وظيفي أقل.	- قد تشمل قوانين وسياسات تمييزية تديم عدم المساواة في معاملة النساء والفتيات وتهميشهن.
			- الأمثلة تشمل قلة اللجوء إلى الحصول على العدالة القانونية من قبل ضحايا العنف القائم على الجنس،

	الأكاديمي والمهني.	على الجنس والتمييز في المؤسسات الصحية في تعزيز هذا النوع من التفاوتات.	والفرص المحدودة للتقدم الوظيفي، والتمييز في بيئة العمل.	وعدم المساواة في حقوق الملكية، والعقبات أمام المشاركة السياسية.
--	--------------------	--	---	---

التقييم	
---------	--

المراجع الإضافية	
------------------	--

<p>المقدمة</p> <p>- يحضر المدرب/ المدربة الشكل الآتي:</p> <p>رسم توضيحي لدورة تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة بين الجنسين.</p>  <p>المصدر: منغوليا، تعزيز إدارة الموارد من خلال التحول المؤسسي، النوع الاجتماعي في نهج الإدارة القائمة على النتائج (RBM)، ريموند جيرفايس جينيت جونستون.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>العمل ضمن مجموعات في تمرين نظرية الحل الابتكاري للمشكلات (TRIZ)</li> <li>يهدف التمرين التفاعلي المتعلق بنظرية الحل الابتكاري للمشكلات (TRIZ) إلى تخيل أسوأ السيناريوهات وأسوأ طرق لتحقيقها. ويشمل العصف الذهني حول ما يجب على صانعي القرار القيام به لزيادة أوجه عدم المساواة والتمييز والظلم بين المرأة والرجل في قطاعات محددة، مثل: التعليم، والصحة، وسوق العمل، والقانون. سيطلب المدرب/</li> </ul>	إرشادات لتنفيذ النشاط
--	-----------------------

المدرّبة إلى المجموعات تطوير سياسة لكل قطاع. ورغم أن هذا التمرين قد يبدو غير تقليدي، إلا أن الهدف هو التفكير في الجوانب السلبية ومن ثم تحويلها إلى إيجابية، بحيث يفكر المشاركون والمشاركات ملياً بما هو مطلوب لتعزيز المساواة بين الجنسين.

- الطلب من المشاركين والمشاركات إلى العمل في مجموعات، ويكون لكل مجموعة منسق أو منسقة لإدارة النقاشات ويعرض "السياسة الأسوأ" التي طوّرتها المجموعة، وهي مثال على سياسة تؤدي بالفعل إلى تفاقم التفاوتات والتمييز والظلم بين النساء والرجال في القطاع المعني.

#### مناقشة عامة

- يستمع المدرّب/ المدرّبة لكل مجموعة، ويشكر المشاركين والمشاركات على عملهم الجماعي، ويشدد على أن هذه المخرجات السلبية ليست على الإطلاق النتائج التي نطمح إليها، بل هي النتائج التي يجب تجنبها. ولتحقيق النتائج الإيجابية (المساواة، والإنصاف، والعدالة)، يجب علينا أن نعكس ما قدّمته المجموعات. والأمثلة على ذلك كما يأتي:

المساواة	الإنصاف	العدالة
توفير المواصلات للفتيات والفتيان للالتحاق بالمدارس بدلاً من إلغاء جميع وسائل المواصلات.	من أمثلة الإنصاف: تقديم منح دراسية خاصة للفتيات لحضور جولة دراسية في الخارج بدلاً من تفضيل الفتيان.	تنفيذ سياسات تفكّك الحواجز النظامية التي تمنع الفتيات من حضور المؤتمرات والجولات الدراسية في الخارج، وضمان حصول الفتيات والفتيان على فرص متساوية على المدى الطويل.

#### ختام الجلسة

- يسلط المدرّب/ المدرّبة الضوء على النقاط الآتية:

- يطرح المدرّب/ المدرّبة على المشاركين والمشاركات سؤالاً حاسماً: "هل نحتاج إلى نهج مستهدف لضمان أن تعزز سياساتنا التعليمية المساواة بين الجنسين؟" لاسيما وأن معظم الناس يرغبون في تحقيق المساواة والإنصاف والعدالة، ويرغبون في تجنب التفاوتات والتمييز والظلم.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• يؤكد المدرب/ المدرب أن هدف الأردن هو تعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم من خلال سياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم، وخطة عمل المساواة بين الجنسين 2023-2025، ورؤية التحديث الاقتصادي.</li> <li>• إن فهم أوجه التمييز والظلم وعدم المساواة التي يعانيها كل من النساء والرجال والفتيات والفتيان أمر ضروري لضمان تطوير مسارات فعالة للتغيير، ووضع عمليات واضحة لتعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة.</li> <li>• هذه المسارات الفعالة، التي تتبنى استراتيجيات تعالج التحيزات القائمة على أساس الجنس لمكافحة التمييز، يجب أن تضمن في كل مرحلة حاسمة من عملية صنع القرار طرح صانعي السياسات سؤالاً حول تأثير قراراتهم على النساء والرجال، والفتيات والفتيان. ويشمل تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي إدماج اعتبارات النوع الاجتماعي في عمليات اتخاذ القرار لتعزيز المساواة والإنصاف والعدالة، ويتطلب ذلك تحليل أوجه عدم المساواة والتمييز والظلم القائمة، وتحديد التدابير اللازمة لمعالجتها، بما في ذلك: تحديد الميزانية اللازمة لتنفيذ هذه التدابير، وإجراء أنشطة المتابعة، وتقييم التقدم من خلال الرصد المستمر والتقييم.</li> <li>• يؤكد المدرب/ المدرب أهمية دمج النوع الاجتماعي في الممارسات التعليمية، وأن هذا يتطلب سياسات تستجيب للاحتياجات المتنوعة للمواطنين كافة. يهدف تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، والتصدي لأوجه عدم المساواة، وضمان أن التدخلات العامة فعالة ولا تعزز أو تخلق تفاوتات جديدة. هذا النهج لا يعزز صياغة السياسات فحسب، بل يقوّي أيضًا كفاءة المؤسسات وعملياتها. ختامًا، سنستكشف في الجلسة التالية الخطوات العملية لتحقيق هذه الأهداف داخل قطاع التعليم.</li> </ul> <p>- يسأل المدرب/ المدرب ما إذا كانت هناك أي أسئلة، ثم يختتم هذه الجلسة.</p>	
--	--

<p>خطة عمل المساواة بين الجنسين. رؤية التحديث الاقتصادي. سياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم. خطة التعليم الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم.</p>	<p>معلومات إضافية</p>
<p>يطبق على العمل اليومي.</p>	<p>رابط عمل الموظف</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- صعوبة التمييز بين المساواة والإنصاف والعدالة.</li> <li>- يتطلب من المدرّب التحضير المسبق ليكون جاهزاً للإجابة عن الملاحظات أو الأسئلة الآتية:</li> <li>• لا تتحدث عن المساواة، فقط تحدث عن العدالة، المساواة بين المرأة والرجل غير ممكنة.</li> <li>• السمات البيولوجية.</li> <li>• الدين.</li> </ul> <p>الإجابة: إنه خيار سياسي أن نقول "نعم" أو "لا" للسياسات التي تدعم الإنصاف أو المساواة. والمساواة بين الجنسين لا تعني أن التشابه يساوي القيمة (دينيًا).</p>	<p>العقبات المحتملة</p>
--	-----------------------------

	نشاط بديل
--	-----------


	<p>نشاط كسر الجمود</p>
--	----------------------------

النشاط (2-5): تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة في اتخاذ القرارات الفعالة.

اليوم			الجلسة	
2			<input type="checkbox"/> الأولى	<input type="checkbox"/> الثانية
			<input type="checkbox"/> الثالثة	<input type="checkbox"/> الرابعة
			<input checked="" type="checkbox"/> الخامسة	

الوقت المقترح		
دقيقة	دقيقة	دقيقة
75		

معلومات النشاط



النتيجة: تسليط الضوء على أهمية تعميم إدماج العدالة والمساواة في التعليم والقيادة.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي X

مجال النشاط:

نظري X عملي X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

أرقام شرائح العرض التقديمي: من 56 إلى 65

<p>يُعدّ المدرب/المدرّبة الوثائق الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ورقة تحتوي على رسم توضيحي (دورة دمج النوع الاجتماعي).</li> <li>• العروض التقديمية PPT</li> <li>• نسخ مطبوعة من خطة عمل المساواة بين الجنسين 2023-2025</li> <li>• الإشارة إلى خطة التعليم الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم.</li> <li>• الإشارة إلى رؤية التحديث الاقتصادي.</li> <li>• توزيع المعلومات حول هدف التنمية المستدامة الرابع، وهدف التنمية المستدامة الخامس، وهدف التنمية المستدامة العاشر.</li> <li>• مسرد المصطلحات: سلاسل النتائج، تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، دورة دمج النوع الاجتماعي، المؤشرات، الرصد والتقييم.</li> </ul>	<p>التحضي ر للنشاط</p>
---	--------------------------------

التقييم
---------

المراجع الإضافية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مكتب اليونسكو في بانكوك والمكتب الإقليمي للتعليم في آسيا والمحيط الهادئ (2018). تحليل حالة الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة من منظور جنساني، الغاية 4.7. [عبر الإنترنت] اليونسكو. متاح على:</li> </ul>
------------------	---

الموصول <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371227> [تم الوصول

إليه في 7 مايو 2024].

- اليونسكو (بدون تاريخ). ملفات تعريف البلدان لأهداف التنمية المستدامة 4 - الأردن. [عبر الإنترنت] اليونسكو. متاح على:

<https://uis.unesco.org/sites/default/files/country-profile/Jordan.pdf> [تم

الوصول إليه في 7 مايو 2024].

## المقدمة

تهدف هذه الجلسة إلى ضمان أن يكون المشاركون والمشاركات على دراية بجهود الأردن ووزارة التربية والتعليم في تعزيز المساواة بين الجنسين كما هو موضح في رؤية التحديث الاقتصادي، والخطة الاستراتيجية للتعليم، والاستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين، وخطة العمل للمساواة بين الجنسين، وبيان الأردن حول الشمولية والتنوع في التعليم، وأن الأردن ينسق سياساته مع الالتزامات الدولية المتفق عليها في أهداف التنمية المستدامة 4 و5 و10.

التزام الأردن بالمساواة بين الجنسين في التعليم

- يوضح المدرب/المدربة الشكل الذي يمثل دور القائد المراعي للنوع الاجتماعي الذي يعرض دور القائد المستجيب للنوع الاجتماعي لضمان مراعاة الالتزامات الدولية والوطنية المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جميع عمليات صنع القرار في قطاع التعليم.

دور القيادة المراعية للنوع الاجتماعي.



في الشريحة التالية، ينص المدرب على هذه الالتزامات بالتفصيل.

إرشادات  
لتنفيذ  
النشاط



## البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الاقتصادي 2023 – 2025

- أولاً، يشير المدرب/المدرّبة إلى رؤية التحديث الاقتصادي، التي تسلط الضوء في برنامجها التنفيذي (2023-2025) على دعم "مبادرات تمكين المرأة" كما هو مذكور في الشريحة.

التزامات الأردن بمعايير رؤية التحديث الاقتصادي فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

مبادرة تمكين المرأة في البرنامج التنفيذي  
أولويات رؤية التحديث الاقتصادي 2023-2025

- تنفيذ استراتيجية تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي، التي أطلقت في 4/12/2022
- مراجعة القوانين والأنظمة لتحفيز التمكين الاقتصادي للمرأة
- تطوير وتطبيق خطة تنفيذية لتحسين ترتيب الأردن في مؤشر الفجوة العالمية للمساواة بين الجنسين
- تطبيق الخطة التنفيذية لتحسين ترتيب الأردن في تقرير المرأة والأعمال والقانون
- تطوير مؤشر عالمي لمراقبة وتتبع المشاركة الاقتصادية للمرأة

أثر المبادرات على تمكين المرأة:



المصدر: البرنامج التنفيذي الحكومي 2023-2025

### قمة تحويل التعليم

خلال قمة تحويل التعليم (الأمم المتحدة، نيويورك، 16 و 17 و 19 سبتمبر 2022)، أكدت حكومة الأردن التزامها بالتعليم الدامج للجميع في الخطة الاستراتيجية للتعليم، والاستراتيجية المرتبطة بها لإدماج النوع الاجتماعي في التعليم. يلتزم الأردن بمراقبة الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي والإعاقة والاحتياجات الخاصة من خلال تحليل البيانات وفقاً لجميع مؤشرات الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة.

### بيان الالتزام الوطني - الأردن.



المصدر: بيان الالتزام الوطني - قمة تحويل التعليم - 19 سبتمبر 2022

### قمة أهداف التنمية المستدامة 2023

يركز بيان الالتزام الوطني الأردني لقمة أهداف التنمية المستدامة 2023 على تحقيق أهداف التنمية المستدامة 1 و 5 و 8 التي تهدف إلى: القضاء على الفقر، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي. بحلول نهاية عام 2025، يهدف الأردن إلى خلق 60 ألف فرصة

عمل. ستوفر هذه الوظائف بيئة عمل داعمة ومُنصِفة مع التركيز على الدمج. على وجه التحديد، ستُخصَّص نسبة 35% من هذه الفرص للنساء، ودعم المساواة بين الجنسين، والتمكين الاقتصادي للمرأة. بالإضافة إلى ذلك، ستُخصَّص نسبة 7% من المناصب للأفراد من الفئات الأكثر تهميشًا، ومعالجة التفاوتات الاجتماعية، وتعزيز مجتمع أكثر دمجًا.

(المصدر: [بيان الالتزام الوطني الأردني لقمة أهداف التنمية المستدامة 2023](https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2023/09/media-advisory-upcoming-sdg-summit-to-pivot-world-from-confluence-of-crises-to-a-more-equal-resilient-and-prosperous-future)، العمل اللائق، منصة تسريع ومساءلة قمة أهداف التنمية المستدامة).

الالتزام الوطني الأردني لقمة أهداف التنمية المستدامة 2023.



(المصدر: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2023/09/media-advisory-upcoming-sdg-summit-to-pivot-world-from-confluence-of-crises-to-a-more-equal-resilient-and-prosperous-future>)

### التزام الأردن بالدمج والتنوع

يلتزم إقرار إعلان الأردن بشأن الدمج والتنوع في التعليم، الذي تمت المصادقة عليه في 26 يونيو 2022، تحت قيادة صاحب السمو الملكي الأمير مرعد زيد الحسين، ومعالي وزير التربية والتعليم السابق الأستاذ الدكتور وجيه عويس، بالنهوض بالهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة من خلال إعطاء الأولوية للدمج والتنوع في التعليم. ويؤكد الإعلان أهمية التعليم الدامج في تحسين نتائج التعلم، ومنع التمييز، وضمان رفاه المتعلمين كافة وحقوقهم. ويحدد تسعة مجالات رئيسة للعمل، بما في ذلك: تعزيز النظام، والأطر القانونية، والتمويل العادل، وتنمية القدرات، لتحقيق قدر أكبر من الإدماج والتنوع في نظام التعليم في الأردن. يركز الإعلان على مجموعات الأطفال العشر الأكثر عرضة للإقصاء من التعليم ومن داخل نظامه، وهي:

- الأطفال المتأثرون بالمخدرات وتعاطيها.
- الأطفال الذين يعانون عدم المساواة على أساس الجنس.
- الأطفال الذين ينتمون إلى الأقليات العرقية، واللغوية، والاجتماعية.
- الأطفال من الأسر ذات الدخل المنخفض.
- الأطفال الذين يعانون التجاهل، والإهمال التام، وسوء المعاملة، بمن فيهم الأيتام.
- الأطفال الذين لا يتم تحفيزهم ودمجهم بشكل كافٍ (بما فيهم الجيل الأول من المتعلمين، والأطفال الذين لا تدعمهم أسرهم، وأولئك الذين يُشار إليهم غالبًا بـ "الموهوبين" و "المبدعين").

- الأطفال ذوو الإعاقة.
- الأطفال في دور الرعاية والتأهيل، والأطفال المُقيّدون في حركتهم.
- الأطفال غير الملتحقين بالمدرسة (أي الذين تسرّبوا من المدرسة، والذين لم يلتحقوا بالتعليم الرسمي، والأطفال الذين يقضون وقتهم في الشوارع، ويعملون).
- الأطفال الأيتام.

#### التزام الأردن بالتعليم

بيان الالتزام الوطني - قمة الأردن لتحويل التعليم، 19 سبتمبر 2022 يتماشى مع رؤية التحديث الاقتصادي (EMV). تتضمن قمة تحويل التعليم (TES) العديد من الإجراءات الرئيسية، أهمها:

- تعميم التعليم الإلزامي من المرحلة الثانية من رياض الأطفال إلى المرحلة الثانوية.
- توفير بيئات ونظم دعم تعليمية، وأمنة، وصحية، وممكنة لجميع الأطفال الأكثر عرضة للاستبعاد من التعليم.
- تطوير استراتيجية لإدارة المخاطر والأزمات لقطاع التعليم.
- تحسين التخطيط المدرسي باستخدام أدوات مثل: نظام إدارة المعلومات الجغرافية WebGIS.
- تعزيز سياسات التعليم القائمة على البيانات من خلال نظام إدارة المعلومات التربوية.
- إصلاح نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، وتعزيز الجودة ومدى الملاءمة، والاستجابة لمتطلبات سوق العمل.
- رصد نقاط الضعف في التعليم ومعالجتها.
- تأمين تمويل مستدام لقطاع التعليم.
- تعزيز التنسيق والشراكات عبر القطاعات.

#### الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025

وضعت الحكومة الأردنية الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2020-2025) لتتماشى مع الدستور والخطط الوطنية والاستراتيجيات القطاعية، مثل: الأردن 2025، وخطة النهوض الوطني، والخطة الوطنية لحقوق الإنسان. ترتبط الاستراتيجية أيضًا بالالتزامات الدولية، مثل: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، ومنصة بكين للعمل، وأهداف التنمية المستدامة، وخاصة الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين. تُعدّ هذه الاستراتيجية خريطة طريق للأردن

لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وستتخذ بالتعاون مع الحكومة، والمؤسسات الوطنية، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص.

نظرة عامة على التزامات الأردن الوطنية والدولية بشأن المساواة بين الجنسين.



المصدر: [الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025](#)، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2020.

### الخطة الاستراتيجية للتعليم 2018-2025 وسياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم

سيفهم المشاركون والمشاركات أنه عندما يضطلعون بدور قيادي، يمكنهم أن يكونوا نشطاء للتغيير، ودعاة للمساواة بين الجنسين في بيئاتهم الخاصة، ويمكنهم أن يكونوا قدوة ويخلقوا بيئات أفضل لزملائهم وغيرهم في بيئاتهم، ومن ثم سيسهمون في الوفاء بالتزامات الأردن ووزارة التربية والتعليم لتعزيز المساواة بين الجنسين والمساهمة في أهداف التنمية المستدامة.

صيغت التزامات محددة في برنامج قطاع التعليم، لا سيما في سياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم، وتُترجم الأهداف الاستراتيجية الاثنا عشر لسياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم إلى إجراءات ملموسة لخطة عمل المساواة بين الجنسين.

**المجال: التعليم المبكر وتنمية الطفولة**

الهدف الاستراتيجي (1): ضمان المساواة في الوصول إلى التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة عالي الجودة وبأسعار معقولة للإناث والذكور.

الهدف الاستراتيجي (2): ضمان تكافؤ الفرص في الرعاية واللعب والتعلم في برامج التعليم وبيئة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، على أساس المساواة بين الجنسين.

#### المجال: الوصول والمساواة

الهدف الاستراتيجي (3): ضمان بيئة تعليمية آمنة وصحية وتمكينية للإناث والذكور، وتقليل مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي المرتبط بالمدرسة.

الهدف الاستراتيجي (4): دعم التعليم الشامل، والاعتراف بالاحتياجات والظروف المحددة لكل من الذكور والإناث ومعالجتها، وخاصة أولئك الذين ينتمون إلى فئات هشة والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

#### المجال: دعم النظام

الهدف الاستراتيجي (5): تعميم منظور مراعاة النوع الاجتماعي في الأداء المؤسسي.

#### المجال: الجودة

الهدف الاستراتيجي (6): ضمان أن المناهج والكتب المدرسية خالية من التحيزات والصور النمطية القائمة على أساس الجنس.

الهدف الاستراتيجي (7): ضمان المساواة في الوصول إلى التكنولوجيا، مع إيلاء اهتمام خاص لسد الفجوة الرقمية بين الجنسين، ودعم المهارات والكفايات الرقمية للإناث.

الهدف الاستراتيجي (8): تحليل نتائج الدراسات، ومعالجة أسباب التسرب بين الإناث والذكور ومنعها، وضمان بيئة تحفيزية وآمنة.

#### المجال: الموارد البشرية

الهدف الاستراتيجي (9): التأكد من أن السياسات التعليمية للمعلم تراعي الفروق بين الجنسين.

#### المجال: التعليم المهني

الهدف الاستراتيجي (10): دعم التوازن بين الجنسين في إدارة التعليم المهني.

الهدف الاستراتيجي (11): دعم فرص التعلم المتساوية للتعليم المهني، وتحسين وصول الإناث والذكور إلى المسارات المهنية غير التقليدية.

الهدف الاستراتيجي (12): التأكد من أن المحتوى التربوي وعمليات التعليم والتعلم والبيئة التعليمية خالية من التمييز في مسارات التعليم المهني.

المصدر: [استراتيجية سياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم 2018-2022، الأردن، 2018، وزارة التربية والتعليم.](#)

### خطة عمل المساواة بين الجنسين 2023-2025

بعد مراجعة منتصف المدة لبرنامج الخطة الاستراتيجية للتعليم في عام 2021، مدّدت وزارة التعليم خطتها حتى عام 2025. تؤكد خطة التعليم الاستراتيجية المجددة التزام وزارة التربية والتعليم بتعزيز الدمج والتنوع والمساواة بين الجنسين في التعليم.

على سبيل المتابعة، بدأت وزارة التربية والتعليم في إجراء مراجعة منتصف المدة لخطة عمل المساواة بين الجنسين الأولية (GEAP)، التي تهدف إلى تحقيق سياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم، بوصف ذلك جزءًا من الخطة الاستراتيجية للتعليم لوزارة التربية والتعليم التي مدّدت حتى عام 2025.

أُجريت مراجعة منتصف المدة هذه بدعم تقني من اليونسكو بوصف ذلك جزءًا من برنامج الشراكة لتعزيز النظام التعليمي في الأردن، وبتنفيذ من الصندوق الائتماني متعدد الشركاء الذي يضم كلاً من: كندا، وإيطاليا، والنرويج، وسويسرا. في المراجعة السنوية المشتركة لبرنامج الخطة الاستراتيجية للتعليم التي عُقدت في يونيو 2023، والتي جمعت بين وزارة التربية والتعليم وشركاء التنمية والجهات المحلية المعنية، قُدِّم عرض أولي لبرنامج إدماج النوع الاجتماعي في التعليم الجديد؛ بهدف جمع التعليقات والملاحظات. وقد أكدت المناقشات أهمية دور القيادة في ضمان تنفيذ البرنامج بنجاح.

تم بعد ذلك الانتهاء من إعداد سياسة إدماج النوع الاجتماعي في التعليم للفترة 2023-2025، والتي تشمل المجالات الستة كافة للخطة الاستراتيجية المحدثة لوزارة التربية والتعليم (2018-2025)، وقد صادق عليها معالي وزير التربية والتعليم في سبتمبر 2023.

## خطة عمل المساواة بين الجنسين 2023-2024



تشمل خطة عمل المساواة بين الجنسين ما يأتي:

- المجال الأول: هدفان استراتيجيان، و4 أهداف فرعية، و16 مؤشراً.
- المجال الثاني: هدفان استراتيجيان، و3 أهداف فرعية، و11 مؤشراً.
- المجال الثالث: هدف استراتيجي واحد، و3 أهداف فرعية، و16 مؤشراً.
- المجال الرابع: 3 أهداف استراتيجية، و5 أهداف فرعية، و21 مؤشراً.
- المجال الخامس: هدف استراتيجي واحد، و4 أهداف فرعية، و11 مؤشراً.
- المجال السادس: 3 أهداف استراتيجية، و4 أهداف فرعية، و13 مؤشراً.

ختام الجلسة

- يطلب المدرب إلى المشاركين والمشاركات إلقاء نظرة على خطة عمل المساواة بين الجنسين، ويدعوهم إلى المشاركة في اختبار قصير عن الخطة، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:
  - ما عدد الأهداف الاستراتيجية الواردة في الخطة؟
  - ما عدد الأهداف الفرعية المضمنة في الخطة؟
  - ما عدد الإجراءات (الأنشطة) الموجودة في الخطة؟
  - ما عدد المؤشرات الموجودة في الخطة؟
- يشكر المدرب/المدربة المشاركين والمشاركات على مساهماتهم، ويختتم الجلسة.

المواقع الإلكترونية:

المصدر: الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2020.

معلومات

إضافية

<p>خطة عمل المساواة بين الجنسين 2023-2025، وزارة التعليم، قسم النوع الاجتماعي والشراكات الاستراتيجية 23، (GED) سبتمبر 2023، عمان، الأردن.</p> <p><a href="#">إعلان الأردن بشأن الإدماج والتنوع في التعليم، رئيس المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، صاحب السمو الملكي الأمير مرعد رعد زيد الحسين، وزير التربية والتعليم، 26 يونيو 2022، عمان، الأردن.</a></p>	
--	--

<p>يرطبّ على العمل اليومي.</p>	<p>رابط عمل الموظف</p>
--------------------------------	--------------------------------

<p>لا يوجد.</p>	<p>العقبات المحتملة</p>
-----------------	-----------------------------

<p>لا يوجد.</p>	<p>نشاط بديل</p>
-----------------	----------------------

<p>لا يوجد.</p>	<p>نشاط كسر الجمود</p>
-----------------	--------------------------------



النشاط (2-6): الاختبار، والملخص السريع، والخلاصة.

اليوم	الجلسة	الوقت المقترح		
		الأولى	الثانية	الثالثة
2	<input type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input type="checkbox"/> الثالثة <input type="checkbox"/> الرابعة <input checked="" type="checkbox"/> الخامسة <input type="checkbox"/> السادسة	<input type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input type="checkbox"/> الثالثة <input type="checkbox"/> الرابعة <input checked="" type="checkbox"/> الخامسة <input type="checkbox"/> السادسة	الاختبار	25 دقيقة

النتيجة: تذكير المشاركين والمشاركات بالموضوعات الرئيسية.  
 استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.  
 نوع النشاط:  
 جماعي ☐ فردي X  
 مجال النشاط:  
 نظري X عملي X  
 متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.  
 • أرقام شرائح العرض التقديمي: من 49 إلى 50

معلومات

النشاط



- يُعدّ المدرب/المدربة لوحًا ورقيًا قلابًا يضعه في منتصف قاعة التدريب مع الرسم الآتي:  
 الشكل (1): رسم توضيحي للتعليقات الواردة من المشاركين والمشاركات بعد الوحدة 2.



التحضير

للنشاط

التقييم	لا يوجد.
المراجع الإضافية	لا يوجد.

إرشادات لتنفيذ النشاط	<p>المقدمة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يطلب المدرب/ المدرب إلى المشاركين والمشاركات كافة التجمع حول اللوح الورقي القلاب في نصف دائرة.</li> <li>- يقف المدرب/ المدرب خلف اللوح الورقي القلاب، ويشرح أنه سيرسم بناءً على تعليمات المشاركين والمشاركات.</li> <li>- يشرح المدرب/ المدرب في طرح سلسلة من الأسئلة على المشاركين والمشاركات، وسيرسم شكلين يوضحان الملاحظات التي قدمها الجميع.</li> <li>- يذكر المدرب/ المدرب أن الرسم سيصور ملاحظات المشاركين والمشاركات على الوحدة الثانية، كما هو متصور من خلال تصوراتهم وآرائهم.</li> </ul> <p>الأسئلة التي يجب أن يطرحها المدرب/ المدرب على المشاركين والمشاركات هي:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. هل لبّت الجلسة التدريبية توقعاتك؟ برّر إجابتك في حال الإجابة بـ "نعم" أو "لا".</li> <li>3. هل كان المحتوى ذا صلة بأدواركم الوظيفية (أو اهتماماتكم) وقابلاً للتطبيق عليه؟</li> <li>4. إلى أي مدى كانت أنشطة التدريب والتمارين تفاعلية؟</li> <li>5. هل كانت المواد والموارد التدريبية مفيدة وسهلة الفهم؟</li> <li>6. هل كان هناك شعور بالراحة عند طرح الأسئلة أو المشاركة في المناقشات؟</li> <li>7. كيف كانت فعالية المدرب/ المدرب في التعامل مع الأسئلة واهتمامات الجميع؟</li> <li>8. هل كانت المدة المخصصة للتدريب مناسبة؟</li> <li>9. ما النقاط الرئيسية التي تم استخلاصها من جلسة التدريب هذه؟</li> <li>10. هل هناك أي اقتراحات لتحسين الدورات التدريبية المستقبلية؟</li> </ol> <p>ختام الجلسة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يعرض المدرب/ المدرب الرسم الذي رسمه خلال توجيه الأسئلة واستقبال الإجابات، ويسأل عما إذا كان هذا تمثيلاً جيداً لما شاركه المشاركون.</li> <li>- تقديم الشكر للمشاركين والمشاركات على اهتمامهم ومساهماتهم.</li> </ul>

معلومات إضافية	لا يوجد.
----------------	----------

رابط عمل الموظف	
-----------------	--

---

	العقبات المحتملة
لا يوجد.	نشاط بديل
لا يوجد.	نشاط كسر الجمود

## اليوم التدريبي الثالث :مهارات القيادة لتعزيز المساواة بين الجنسين

اليوم التدريبي الثالث: الوحدة الثالثة – المهارات القيادية للنهوض بالمساواة بين الجنسين

الجلسة	رقم النشاط	اسم النشاط	الوقت (بالدقائق)
الجلسة 1: مقدمة			
الأولى	15	الترحيب.	5
		تذكير بأهم ما ورد في اليوم التدريبي الثاني.	20
		عرض جدول التدريب.	5
الجلسة 2 – أنماط/ أساليب القيادة			
الثانية	16	مقدمة عن أنماط/ أساليب القيادة.	20
		تمرين على أنماط/ أساليب القيادة.	40
		مناقشة في الجلسة العامة + تقديم ثمانية أنماط/ أساليب قيادية.	15
		التعليقات على القائمة المرجعية لمهارات القيادة.	10
		ختام الجلسة.	5
استراحة (15 دقيقة)			
الجلسة 3 – القيادة في الحالات العملية/ القيادة المُطبَّقة على الحالات المتعلقة بالعمل			
الثالثة	17	مقدمة لتمرين لعب الأدوار.	10
		تمرين لعب الأدوار.	40
		مناقشة عامة.	20
		ختام الجلسة.	5
استراحة (15 دقيقة)			
الجلسة 4 – معالجة القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس			
الرابعة	18	مقدمة عن التمرين.	10
		العمل ضمن مجموعات لتصنيف الاقتباسات.	25
		مناقشة عامة حول القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.	30
		كسر حلقة الضرر غير المقصود.	10
		ختام الجلسة.	5
الجلسة 5 – الاختبار، والنقاط الرئيسية، والخلاصة			
الخامسة	19	الربط بموضوع اليوم التدريبي الرابع.	10
		الأسئلة والأجوبة.	10
		الخلاصة والاستنتاجات.	5

## المقدمة

تزود الوحدة الثالثة المشاركين والمشاركات بمهارات القيادة اللازمة للنهوض بالمساواة بين الجنسين، وكذلك بأدوات القيادة وتقنياتها التي تسهل عملهم في تعزيز المساواة بين الجنسين وإيجاد بيئات دامجة وتمكينية. تتألف هذه الوحدة من خمس جلسات، بما في ذلك الجلسة التمهيديّة الأولى. ستستكشف الجلسة الثانية أنماط القيادة المتنوعة، وتلاحظ الاختلافات بين أساليب الرجال والنساء الإدارية لفهم ديناميكيات النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالقيادة. في الجلسة الثالثة، سيعمل المشاركون والمشاركات في مجموعات لاستكشاف الأنماط القيادية المتعددة، والتأمل في أساليبهم القيادية الخاصة، مع تلقي ملاحظات من الزملاء والزميلات حول النقاط العمياء (غير الواعية) المحتملة ومجالات التحسين في بيئة داعمة. تتضمن الجلسة الرابعة لعب الأدوار القيادية في مواقع العمل للتعامل مع التحديات المتعلقة بالقيادة والنوع الاجتماعي. سيقدم المشاركون والمشاركات السيناريوهات وينقدونها، مع تحديد نقاط التحسين والاستراتيجيات لتحقيق نتائج إيجابية، وتبسيط الضوء على الافتراضات والقوالب النمطية المتعلقة بأدوار كلا الجنسين. تنتهي الوحدة الخامسة بالتركيز على أفضل الممارسات في هذا الموضوع.

### (المذكرة 15) الجلسة 1 - مقدمة

كما هو الحال مع الوحدات الأخرى، سيبدأ اليوم التدريبي الثالث بالترحيب بالمشاركين والمشاركات وتقديم مقدمة، مع التذكير بالنقاط الرئيسية التي تم تداولها خلال اليومين التدريبيين الأول والثاني من الدورة التدريبية. بعد ذلك يُخصّص وقت للأسئلة والإجابات وللتوضيحات إذا لزم الأمر. تهدف هذه الجلسة للتأكد من أن المشاركين والمشاركات كافة على علم بجدول أعمال اليوم التدريبي الثالث حول مهارات القيادة لتعزيز المساواة بين الجنسين.

### (المذكرة 16) الجلسة 2 - أنماط القيادة المختلفة

يمهّد المدرب/المدرّبة لهذه الجلسة عن طريق تمرين يركز على أنماط القيادة المتعددة والدراسات التي تكشف عن الفروق بين أساليب الإدارة بين الرجال والنساء. سيعمل المشاركون والمشاركات في مجموعات لتعزيز فهمهم لهذه الأساليب المختلفة والتعلم من بعضهم بعضًا. سيتأملون في أساليبهم القيادية الخاصة، مع تلقي ملاحظات من الزملاء والزميلات حول الثغرات المحتملة ومجالات التحسين في مجالات القيادة المتعددة. ستُختتم الجلسة بمناقشة عامة واستطلاع حول مجالات تحسين الشخصية. وسيحرص المدرب/المدرّبة على إيجاد بيئة آمنة وضمان عدم تأثير الملاحظات بشكل سلبي على المشاركين والمشاركات.

### (المذكرة 17) الجلسة 3 - القيادة في الحالات العملية

سيُدعى المشاركون والمشاركات للتحضير ولعب الأدوار بناءً على سيناريوهين يستهدفان موقفًا قياديًا محددًا. يحدث السيناريو الأول في اجتماع مجلس الإدارة لتقييم موظفين، في حين يتناول السيناريو الثاني اجتماعًا للتكليف بمهمة محددة. يتناول هذا الدور بوضوح القوالب النمطية المتعلقة بالمرأة والقيادة في مكان العمل، مما يدل على أهمية تقدير الموظفين والموظفات بناءً على المهارات والخبرات بدلاً من النوع الاجتماعي. وهو يسلط الضوء على الحاجة إلى القيادة لتحدي أوجه عدم المساواة والتمييز والظلم بفعالية وتعزيز المساواة. تسلط هذه

الجلسة الضوء على دور القادة في الدفاع عن جميع الموظفين والموظفات، مع الالتزام بمنع أي نوع من التمييز ضدهم أو فيما بينهم، وأهمية القيادة بالقدوة، وإظهار الاحترام للجميع.

#### (المذكرة 18) الجلسة الرابعة - معالجة القوالب النمطية والتحيزات القائمة على النوع الاجتماعي

بعد عرض الأدوار التمثيلية، سيشرح المدرب/المدرّبة القوالب النمطية للنوع الاجتماعي والتحيزات القائمة على أساس الجنس والتوقعات المرتبطة بأدوار النوع الاجتماعي، وتقسيم العمل بين الجنسين في المجتمع. سيبدأ المدرب/المدرّبة بمشاركة ثلاثة اقتباسات نشأت من مراجعة منتصف المدة لخطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين، وسيطلب إلى المجموعات قراءة هذه الاقتباسات وتحديد القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس، من دون معرفة الفرق بينهما. سيكتشف المشاركون والمشاركات الفرق في نهاية الجلسة، بعد تقديم مخرجات المجموعات في الجلسة العامة.

#### (المذكرة 19) الجلسة الخامسة - الخلاصة والختام

سيختتم المدرب/المدرّبة هذه الوحدة بعرض شامل حول الترابط بين مفهومي القوالب النمطية للنوع الاجتماعي والتحيزات القائمة على أساس الجنس. سيُفسح المجال للمشاركين والمشاركات الذين يرغبون في مناقشة الموضوعات التي تم تناولها خلال اليوم أو مشاركة تجاربهم الخاصة، ثم يعرض المدرب النقاط النهائية المستخلصة من الوحدة.

#### الهدف التفصيلي لليوم التدريبي الثالث

الهدف من الوحدة الثالثة هو تطوير المشاركين والمشاركات مهاراتهم القيادية التي تسهم في تعزيز المساواة بين الجنسين. سيستكشفون أنماط القيادة المتعددة، وسيفكرون في أساليبهم الخاصة ويأخذون في حساباتهم ثقافات مؤسساتهم. سيشارك المشاركون والمشاركات في تمرين يهدف إلى استكشاف أنماط القيادة المتنوعة، مع التركيز على تحديد الفروق المحتملة بين أساليب القيادة لدى النساء والرجال. وسيمهد ذلك الطريق لفهم كيفية تأثير ديناميكيات النوع الاجتماعي على القيادة. سيتأمل المشاركون والمشاركات في أساليبهم القيادية الخاصة، مع تلقي ملاحظات من الزملاء والزميلات حول الثغرات المحتملة ومجالات التطوير التي يمكن تحسينها. ستُختتم الجلسة بنقاش عام واستطلاع حول مجالات التطوير الشخصي، وذلك في بيئة آمنة وداعمة تعزز المشاركة الفعالة.

## أنشطة الجلسات 1-5



النشاط (3-1): المقدمة.

الوقت المقترح			اليوم	الجلسة
دقيقة	دقيقة	دقيقة	3	الأولى <input checked="" type="checkbox"/> الثانية <input type="checkbox"/>
30			<p>النتيجة: مقدمة للوحدة.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي X</p> <p>مجال النشاط:</p> <p>نظري X عملي X</p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>• أرقام شرائح العرض التقديمي: 67-71</p>	

معلومات

النشاط



التحضير

للسنات

التقييم

المراجع

الإضافية

إرشادات

لتنفيذ

النشاط

المقدمة

- يرحب المدرب/المدربة بالمشاركين والمشاركات، ويبدأ بالسؤال عما إذا كانت هناك أي أسئلة أو أمور معلقة ينبغي تناولها قبل استهلال الجلسة، ثم يدعو أحد المشاركين والمشاركات لتلخيص بإيجاز النقاط الرئيسية من اليوم التدريبي الأول. ويمكن إيجاز هذه النقاط فيما يأتي:

- النوع الاجتماعي: مفهوم اجتماعي المنشأ، وفيه تُسند أدوار وصفات مميزة للنساء والرجال، استنادًا إلى التوقعات التي تُحيل المرأة إلى أدوار نمطية في المجال الخاص، في حين أن الرجال هم الجهات الفاعلة الرئيسية في المجال العام.

ويختلف هذا المفهوم عن الفروق البيولوجية بين النساء والرجال، التي يشار إليها بمصطلح "الجنس".

- هناك فرق جوهري بين المساواة والإنصاف والعدالة، وغالبًا ما يُخلط بين هذه المفاهيم الثلاثة. المساواة تعني معاملة الجميع بطريقة متساوية، وهذا لا يكفي ولا يحقق المساواة إذا لم يسبقها إجراءات العدالة والإنصاف لتكون المساواة مُخرَجًا نهائيًا، في حين يشير الإنصاف إلى توفير الموارد التي يحتاج إليها الأفراد لتحقيق فرص متكافئة. أما العدالة فتتركز على إزالة الحواجز التي تحول دون تمتع الجميع بحقوقهم بشكل متساوٍ.

- إدماج النوع الاجتماعي: أسلوب في اتخاذ القرارات يهدف إلى تضمين احتياجات النساء والرجال، والفتيات والفتيان، والعمل على تحقيق المساواة عن طريق إزالة العوائق التي تعيق هذه المساواة. يضمن هذا النهج أن يُقَيِّم تأثير القرارات على فرص النساء وحقوقهن، ومعالجته في مراحل صنع القرار كافة.

- تتبنى وزارة التربية والتعليم استراتيجية لإدماج النوع الاجتماعي في التعليم، بالإضافة إلى خطة عمل المساواة بين الجنسين للفترة 2023-2025، التي تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين.

#### عرض جدول الأعمال

- يحثّ المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات على الانخراط في موضوع اليوم المتعلق بتطوير مهارات القيادة لتعزيز المساواة بين الجنسين. والهدف من الجلسة، وهو: ضمان إتاحة الفرصة للجميع لتعلم تقنيات ومهارات جديدة لتطوير قدراتهم القيادية وتطبيقها بشكل عملي.

- تذكير

- تتضمن هذه الوحدة (اليوم التدريبي الثالث) جلسات تفاعلية، ويجب على المدرب/المدرّبة التأكد من مشاركة كافة الحضور. مع التذكير بأن مشاركة الجميع ستكون جزءًا من تقييم الأداء.

- سيؤدي المدرب/المدرّبة اهتمامًا خاصًا لأي مقاومة لهذه الأفكار أو المناقشات الجديدة التي قد تظهر، مع إتاحة وقتًا كافيًا للمناقشة والتوضيح. من الضروري الاعتراف بأن فهم هذه الجلسة بشكل جيد سيكون الأساس لفهم الجلسات القادمة. ويُعدّ بناء الثقة وتعزيز فهم المشاركين والمشاركات لمفاهيم النوع الاجتماعي خطوة مهمة.

<p>- سيؤكد المدرب/المدرّبة على أن القدرة على شرح هذه المفاهيم الحساسة والمُعقّدة للآخرين تحتاج إلى وقت، وأنه من غير المُتوقَّع أن يفهم المشاركون والمشاركات هذه الموضوعات بالكامل في وقت واحد. يجب أن ينصبّ التركيز على النقاش وتبادل الأفكار والتفاعل المُثمر.</p>	
---	--

لا يوجد.	معلومات إضافية
----------	----------------



لا يوجد.	رابط عمل الموظف
----------	-----------------

لا يوجد.	العقبات المحتملة
----------	------------------

لا يوجد.	نشاط بديل
----------	-----------

لا يوجد.	نشاط كسر الجمود
----------	-----------------

النشاط (2-3): أنماط القيادة.

الوقت المقترح 			اليوم	معلومات النشاط 
			3	
			الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input checked="" type="checkbox"/>	
90 دقيقة				
<p>النتيجة: فهم أنماط القيادة.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي X</p> <p>مجال النشاط:</p> <p>نظري X عملي X</p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>• أرقام شرائح العرض التقديمي: من 72-81</p>				

<p>- يُعدّ المدرب اللوحات التي تحتوي المعلومات الآتية:</p> <p>قائمة التحقق من مهارات القيادة.</p>			التحضير للنشاط
لا	نعم	هل تمتلك واحدة أو أكثر من هذه الصفات؟	
		إظهار الانضباط.	
		تطوير الذكاء العاطفي.	
		الاستماع النشط.	
		الحفاظ على موقف إيجابي.	
		الابتكار.	
		وضع حدود صحية.	
		الصراحة والوضوح.	
		بناء العلاقات.	
		التنظيم الجيد.	
		إدارة النزاعات.	
		حل المشكلات.	
		التواضع.	
		التعاطف مع الآخرين.	

		التواصل الجيد.
		القدرة على إقناع الآخرين.
		القيادة بالقوة.
		التركيز على النتائج.
		إدارة الوقت.
		محل للثقة.
		العقلية التحليلية.

1. تحتوي البطاقات الآتية على الأنماط القيادية، ولكل نمط بطاقة منفصلة، مع ذكر سيناريو مطابق.

أسلوب القيادة الاستبدادية	يتخذ القائد/القائدة جميع القرارات المتعلقة بسياسات التعليم والإصلاحات ومخصصات الميزانية من دون استشارة أصحاب المصلحة الآخرين، مثل: نقابات المعلمين، أو خبراء التعليم، أو جمعيات أولياء الأمور. على سبيل المثال: في حال وجود خطة لتنفيذ نظام جديد للاختبارات المؤجدة على المستوى الوطني، يقرر القائد/القائدة التفاصيل وجدول التنفيذ بشكل أحادي من دون طلب مُدخلات من المربين أو الباحثين التربويين. وبالمثل، قد يفرض القائد/القائدة تعليمات من أعلى إلى أسفل على المدارس والمؤسسات التعليمية من دون مراعاة احتياجاتها أو تحدياتها الفردية. يمكن أن يؤدي هذا النهج إلى استياء بين المعلمين والمعلمات وقلة الابتكار، وهذا بدوره قد يعيق التقدم في قطاع التعليم.
---------------------------	--

أسلوب القيادة التوجيهية	تتبنى سارة، التي عُيِّنت حديثاً في موقع قيادي، أسلوباً قيادياً لتعزيز النمو المهني والتعاون بين رؤساء ورئيسات الأقسام. تنظّم سارة اجتماعات قيادية شهرية، فيناقش رؤساء ورئيسات الأقسام الأولويات الاستراتيجية والتحديات التي تواجه قطاع التعليم. خلال هذه الجلسات، تشجّع سارة الحوار المفتوح وتمكّنهم من التفكير في حلول مُبتكرة، وتقدّم إرشادات شخصية للتعامل مع المخاوف الفردية، وتدعم الفريق في تحقيق أهداف الوزارة. يعزز نهج سارة ثقافة التعاون والتعلم المستمر والمسؤولية الجماعية، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية في الوظائف الإدارية للوزارة.
-------------------------	---

<p>في إدارة وزارة التربية والتعليم، يجسّد القائد الجديد عليّ أسلوب القيادة الشمولي من خلال تعزيز عملية صنع القرار التشاركي بين رؤساء ورئيسات الأقسام. يعقد عليّ اجتماعات قيادية منتظمة، ويكون لدى الجميع صوت متساوٍ في تشكيل المبادرات الاستراتيجية ومعالجة التحديات. يشجّع عليّ النقاشات المفتوحة ويقدر الآراء المتنوعة، ويضمن سماع مساهمات الجميع ومراعاتها. من خلال التوافق والتعاون، يمكن عليّ فريقه من تحمّل المسؤولية تجاه القرارات والمبادرات، مما يعزز الشعور بالمسؤولية المشتركة والالتزام بأهداف الوزارة. يعمل هذا النهج على غرس ثقافة الشفافية والثقة والمشاركة، ودفع الابتكار والتميز داخل العمليات الإدارية للوزارة.</p>	<p>أسلوب القيادة الديمقراطية</p>	
<p>في بيئة مدرسية، تخيل مديرًا يتبنّى أسلوب القيادة التالي. لندعوه الدكتور محمد. يفوض الدكتور محمد معظم سلطة صنع القرار لمعلميه، ونادرًا ما يقدم التوجيه أو الإرشاد. غالبًا ما يغيب عن الاجتماعات ولا يتفاعل مع الموظفين إلا عند الضرورة القصوى. يُترك المعلمون لإدارة صفوفهم الدراسية ومناهجهم الدراسية من دون إشراف أو دعم كافٍ من المدير. ونتيجة لذلك، يوجد تفاوت في طرق التدريس واستراتيجيات إدارة الفصول الدراسية ونتائج الطلبة عبر المدرسة. من دون قيادة واضحة وتوجيه من الدكتور محمد، قد يشعر الموظفون بالضعف وعدم التأكد من أدوارهم، والانفصال عن رؤية المدرسة وأهدافها.</p>	<p>أسلوب القيادة المتساهلة</p>	
<p>في مركز مجتمعي محلي يهدف إلى تقديم الدعم للعائلات ذات الدخل المنخفض، تُظهر ليلي، القائدة المجتمعية المخلصة، الأسلوب القيادي الآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تضع ليلي احتياجات العائلات وفريقها في الأولوية، وتعزز بيئة غنية بالتعاطف والتعاون.</li> <li>- تتفاعل ليلي بانتظام مع أعضاء المجتمع لفهم تحدياتهم وتطلّعاتهم، وتستمع بفاعلية إلى مخاوفهم وأفكارهم.</li> <li>- تمكّن ليلي فريقها من خلال توفير الموارد والتدريب والدعم اللازم لنجاحهم في أدوارهم.</li> </ul>	<p>أسلوب القيادة الخدمة</p>	

	<p>- تقود ليلى بالقوة من خلال التطوع بوقتها وجهودها لتنظيم الفعاليات المجتمعية وتنسيق برامج الدعم والدفاع عن احتياجات الفئات المهمشة.</p> <p>من خلال أسلوبها القيادي، تُلهم ليلى فريقها والمجتمع للعمل معًا نحو تحقيق التغيير الاجتماعي الإيجابي والرفاهية الجماعية.</p>
<p>أسلوب القيادة التحويلية</p>	<p>دعونا نفكر في سيناريو في مؤسسة تعليمية يتبنّى أحمد، مدير المؤسسة، أسلوب القيادة الآتي من أجل تحسين تفاعل الطلبة والأداء الأكاديمي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يبدأ أحمد بتعزيز ثقافة التعاون والتواصل المفتوح بين المعلمين والطلبة وأولياء الأمور.</li> <li>- يعقد أحمد اجتماعات منتظمة، فيشارك فكرته، ويشجع التعليقات والاقتراحات من أصحاب المصلحة كافة.</li> <li>- يستثمر أحمد في فرص التطوير المهني للمعلمين، ويوفر التدريب على أساليب وتقنيات التدريس المبتكرة والحديثة.</li> <li>- بالإضافة إلى ذلك، ينفذ أحمد برامج إرشادية، ومن ذلك توجيه المعلمين ذوي الخبرة زملاءهم الجدد؛ مما يعزز ثقافة التعلم والنمو المستمرين.</li> </ul> <p>من خلال أسلوبه القيادي المُلهم، يحفز أحمد المجتمع المدرسي بأكمله لتبني التغيير والعمل معًا من أجل تحقيق الأفكار المشتركة للتميز الأكاديمي.</p>
<p>أسلوب القيادة التبادلية</p>	<p>دعونا نتأمل في بيئة مؤسسية تتبنى فيها ديمًا، مديرة القسم، أسلوب القيادة الآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تضع ديمًا توقعات واضحة لأعضاء فريقها فيما يتعلق بمهامهم ومواعيدهم النهائية ومقاييس أدائهم.</li> <li>- تُنشئ نظامًا للمكافآت والعواقب بناءً على الإنجازات الفردية والجماعية. على سبيل المثال: تقدّم مكافآت أو تقديرًا لتحقيق الأهداف والالتزام بالمواعيد النهائية، مع معالجة أي أخطاء بإجراءات أو عواقب تصحيحية.</li> <li>- تراقب ديمًا من كثب التقدم، وتقدّم التغذية الراجعة، وتتدخل عند الضرورة؛ لضمان إنجاز المهام وفقًا للأصول.</li> </ul>

يركّز أسلوبها القيادي على تبادل المكافآت والعقوبات على أساس الأداء، مع التركيز على تحقيق الأهداف والغايات المحددة مسبقاً.		
<p>لانتخيل شركة تقنية ناشئة تترأسها سلمى، وهي مديرة جديدة. لدى سلمى فكرة واضحة عن مستقبل الشركة وتوصلها بحماس إلى الفريق. إنها تلهم الابتكار والإبداع من خلال تشجيع الموظفين والموظفات على التفكير خارج الصندوق واستكشاف أفكار جديدة. على سبيل المثال: تعقد سلمى بانتظام جلسات العصف الذهني، فيشارك أعضاء الفريق أفكارهم حول المنتج ويناقشون كيفية دخول السوق. إنها تعزز ثقافة التجريب والمخاطرة، حيث يُنظر إلى الفشل على أنه فرصة للتعلم والنمو. تقود سلمى بالقُدوة، وتجسّد في أفعالها قيم الشركة ومبادئ نهجها. تلهم قيادتها الفريق للعمل نحو هدف مشترك، وتدفع الشركة إلى الأمام في السعي لتحقيق النجاح.</p>	<p>أسلوب القيادة بالرؤية</p>	
بالإضافة إلى البطاقات المذكورة أعلاه، يُعدّ المدرب عرضاً تقديمياً (PowerPoint) فيما يتعلق بأساليب القيادة وأنماطها.		

		التقييم /
--	--	-----------

<p>UNTRANSLATED_CONTENT_START   <a href="https://www.google.com/search?q=Gender+and+leadership%3A+A+criterion-?focused+review+and+research+agenda&amp;rlz=1C1GCEU_enJO1070JO107oq=Gender+and+leadership%3A+A+criterion-&amp;0focused+review+and+research+agenda&amp;gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQRRg8MgYIAhBFGDzSAQc4NjlqMGo3qAllsAIB&amp;sourceid=c   hrome&amp;ie=UTF-8   UNTRANSLATED_CONTENT_END&lt;/a&gt;&lt;/p&gt; &lt;p&gt;&lt;a href=" https:="" questions="" typeset.io="" what-is-the-relationship-between-gender-and-leadership-1rhmezgwv"="">https://typeset.io/questions/what-is-the-relationship-between-gender-and-leadership-1rhmezgwv</a></p> <p><a href="https://oxford-review.com/does-gender-make-a-difference-in-terms-of-leadership-a-new-study">https://oxford-review.com/does-gender-make-a-difference-in-terms-of-leadership-a-new-study</a></p> <p>الملف : <a href="C:/Users/sc_ravesloot/Downloads/Rolesreviewpdf.pdf">C:/Users/sc_ravesloot/Downloads/Rolesreviewpdf.pdf</a> <a href="https://www.upwork.com/resources/leadership-styles">https://www.upwork.com/resources/leadership-styles</a></p>	<p>المراجع الإضافية</p>
---	-----------------------------



#### المقدمة

- يوضح المدرب/المدرّبة أن هذه الجلسة تدور حول أساليب القيادة. يتم توزيع قائمة المراجعة مع المهارات القيادية، ويُطلب إلى المشاركين والمشاركات إكمالها وفقاً لتصورهم الخاص حول مهاراتهم القيادية. كعلامة تعريفية للورقة، سيضع الحضور جنسهم فقط (أنثى/ ذكر) في القائمة (وليس الأسماء). يتم منح المشاركين والمشاركات خمس دقائق للتفكير وإكمال القائمة، ثم يُطلب إليهم الاحتفاظ بهذه القوائم على الطاولة حتى يوجّههم إلى استخدامها مرة أخرى في نهاية هذه الجلسة.

#### التمرين

- يقدّم المدرب/المدرّبة التمرين لاكتشاف أنماط القيادة المختلفة من دون الكشف عن عددها. تتلقّى كل مجموعة ثماني بطاقات تحتوي على أمثلة مختلفة لأسلوب القيادة، ويتم تقديم مثالين أوليين يجب تحديد أسلوب القيادة لهما. يُمنح المشاركون والمشاركات 15 دقيقة لدمج البطاقات وتحديد أساليب القيادة، ثم يستعدون لمشاركة النتائج التي توصلوا إليها خلال جلسة عامة. يدير المدرب/المدرّبة النقاش، فتعرض كل مجموعة الأساليب التي حدّتها وأسباب اختيارها. أخيراً، يلخّص المدرب/المدرّبة الأفكار الرئيسة من العروض لتعزيز فهم أساليب القيادة المختلفة.

الجدول (2): أنماط القيادة.

• القيادة الديمقراطية
• صناعة القرار
• القيادة الاستبدادية
• القيادة البيروقراطية
• القيادة المتساهلة
• القيادة التحويلية
• القيادة التبادلية
• القيادة السلطوية
• القيادة الخدومة

إرشادات  
لتنفيذ  
النشاط

## الجلسة العامة

- يطلب المدرب/المدرّبة إلى كل مجموعة مشاركة أساليب القيادة التي اكتشفوها بأنفسهم من خلال قائمة التحقق، فيقدّم ممثل أو ممثلة كل مجموعة ملاحظات موجزة عن الاختيار.
- يعرض المدرب/المدرّبة هذه الملاحظات على اللوحة، ويقدم معلومات إضافية قبل عرض جميع أساليب القيادة على الشرائح. الهدف من هذه الجلسة هو مساعدة المشاركين والمشاركات على فهم أن مهارات القيادة لا تختلف بطبيعتها بين الجنسين.
- عند إعادة النظر في القوائم المرجعية التي ملئت في بداية الجلسة، يوجّه المدرب/المدرّبة كل مجموعة لعدد المرات التي تم فيها اختيار كل مهارة قيادية من قبل النساء والرجال. فتحسب المجموعات هذه الأرقام وتناقش النتائج في جلسة عامة.
- يميّز المدرب/المدرّبة بين إجابات الذكور والإناث، مع تسليط الضوء على الفروق بين استجابات الذكور والإناث، ويناقش الأسئلة المتعلقة بعدد الرجال والنساء الذين اختاروا كل معيار، وهل هناك فجوة واضحة بين الجنسين، وما إذا كان هناك أي شيء لافت في النتائج. يجب أن تثبت النتيجة أنه لا يوجد فرق كبير بين النساء والرجال من حيث المهارات القيادية، وأن هذه المهارات مرتبطة بأساليب القيادة المختلفة، مما يدل على أنه يمكن العثور على أساليب القيادة المختلفة عند كل من النساء والرجال.
- يفتح المدرب/المدرّبة بعد ذلك النقاش للحضور لمناقشة نتائج القوائم المرجعية.

## ختام الجلسة

- في ختام هذه الجلسة التدريبية، من المهم تأكيد أن النساء والرجال يمتلكون القدرات القيادية نفسها، على الرغم من أن هذه القدرات لا تُستغل بشكل كامل دائمًا في أدوار القيادة. ونتيجة لذلك، يمكن لكل من الرجال والنساء أن يظهروا في أساليب قيادة متنوعة. بعد ذلك، يشدّد المدرب على أن العوائق الاجتماعية والصور النمطية المتجذّرة غالبًا ما تعرقل الاستفادة الكاملة من هذه القدرات. يجب أن يشجّع هذا الفهم على اعتماد نهج قيادي أكثر دمجًا، يعترف بإمكانيات كلا الجنسين على قدم المساواة ويثمنها.

معلومات  
إضافية

لا يوجد.

رابط عمل الموظف	لا يوجد.
العقبات المحتملة	لا يوجد.
نشاط بديل	لا يوجد.
نشاط كسر الجمود	لا يوجد.

النشاط (3-3): القيادة في الحالات العملية.

اليوم			الجلسة	
3			<input type="checkbox"/> الأولى	<input type="checkbox"/> الثانية
			<input checked="" type="checkbox"/> الثالثة	
75دقيقة				

النتيجة: ممارسة لعب الأدوار في القيادة.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي X


مجال النشاط:

نظري X عملي X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

• أرقام شرائح العرض التقديمي: من 82 إلى 84

معلومات النشاط



<p>- سيُعدّ المدرب/المدرّبة سيناريوهين على أوراق منفصلة (يمكن أن يكون ذلك على اللوحات الورقية). ستحصل كل مجموعة على سيناريو واحد للعمل عليه.</p>		التحضير للنشاط
--	--	----------------

## السيناريو الأول.

المكان: مكتب الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم.	العنوان: من سيحصل على الترقية؟
السيناريو: يوسف هو مدير إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم، يجتمع في مكتبه مع زميليه فاطمة ومحمد، لمناقشة مسألة ترقية الموظفين والموظفات.	الشخصيات: <ul style="list-style-type: none"> <li>• يوسف: المدير الإداري.</li> <li>• فاطمة: مديرة مديرية الموارد البشرية.</li> <li>• محمد: رئيس قسم الموارد البشرية.</li> </ul>
الحوار	
(1) محمد	(2) فاطمة
1. فاطمة، لقد لاحظت أن أمل وعمر كليهما مرشحان للترقية هذا العام. أعتقد أن عمر لديه فرصة أفضل؛ لأنه كان أكثر حزمًا في الاجتماعات.	2. نعم، هذا صحيح، لكن أمل تميزت في عملها بشكل مستمر، وتولت مشاريع إضافية من تلقاء نفسها، من دون أن يُطلب إليها ذلك، كما أنها تشرف على الموظفين والموظفات الجدد، مما أسهم بشكل كبير في تحسين أداء فريقنا.
3. بالتأكيد، لكن عمر هو دائمًا أول من يتحدث ويقدم الأفكار. يبدو أكثر ثقة وموجهًا نحو القيادة.	4. نهج أمل الأكثر هدوءًا لا يعني أنها أقل كفاءة. إن مساهماتها مهمة ولا يمكن إنكارها، وهي تقود بالقُدوة. يجب أن نأخذ في الحسبان تأثيرها الكلي، وليس تأثير من يُكثر الكلام فقط.
5. محمد، فاطمة أشارت نقطة جيدة. القيادة ليست بالكلام فقط، بل أيضًا بالأداء المستمر، والإشراف، والقدرة على إلهام الزملاء والزميلات ودعمهم. دعونا نضمن أن معايير الترقية لدينا عادلة ودامجة، تعترف بالقوى المختلفة.	6. أنا أتفهم. ربما يمكننا إعادة النظر في معايير التقييم
7. بالضبط. هدفنا هو الترقية بناءً على الجدارة	

<p>والمساهمة الشاملة في الفريق. دعونا نعمل معًا لجعل الترقية عادلة قدر الإمكان.</p>		<p>الخاصة بنا لضمان عدم تحيّزنا نحو الأفراد الأكثر تعبيرًا وحديثًا.</p>	
---	--	---	--

## السيناريو رقم 2

المكان: اجتماع فريق في أحد مكاتب وزارة التربية والتعليم.		العنوان: مهمة تطوير المناهج الدراسية.	
السيناريو: يتضمن المشروع تطوير المناهج الدراسية، وهي مهمة صعبة تتطلب قيادة قوية. يقترح عليّ (المسؤول الإداري الأول) في البداية عمر للدور القيادي بناءً على الافتراض المتحيز بأن الرجال أكثر ملاءمة للمهام الصعبة. تشارك سارة، الموظفة الجديدة، خبرتها الواسعة ومؤهلاتها لقيادة المشروع بثقة. عمر موظف جديد، داعم، يعترف بمؤهلات سارة ويحترمها. يقود المدير الاجتماع، ويضمن الإنصاف، ويتحدى التعليقات المتحيزة لتعزيز بيئة شاملة. يؤكد المدير أهمية استناد القرارات إلى المؤهلات والخبرة، وليس الجنس، ويكرر الالتزام بالمساواة في الفرص.		الشخصيات: <ul style="list-style-type: none"><li>• علي: مسؤول كبير معروف بإبداء تعليقات متحيزة على أساس الجنس.</li><li>• سارة: موظفة جديدة تتمتع بخبرة واسعة في تطوير المناهج الدراسية.</li><li>• عمر: موظف جديد مؤهل أيضًا ولكنه أقل خبرة من سارة.</li><li>• محمد: مدير في وزارة التربية والتعليم.</li></ul>	
الحوار			
علي	سارة	عمر	محمد
(1) (انتقل إلى عمر) عمر، أعتقد أنه يجب عليك قيادة هذا المشروع. إنه صعب للغاية ويتطلب قيادة قوية.	(2) (مدهشة) لدي خبرة واسعة في تطوير المناهج والقيادة. أعتقد أنه يمكنني المساهمة بشكل كبير في هذا المشروع.		(3) (يبتسم) مرحبًا بكما في الفريق، سارة وعمر. نحن متحمسون لانضمامكما معنا. دعونا نناقش المشروع القادم حول تطوير المناهج.
(4) (بشكل مخيب للآمال) سارة، الأمر			(5) (تدخل) علي، نحن نقدر مساهمتك،

<p>لا يتعلق بمهاراتك. الأمر فقط أن هذا المشروع قد يكون صعباً للغاية. ربما يمكنك مساعدة عمر بدلاً من ذلك.</p>			<p>لكننا بحاجة إلى أن نبني قراراتنا على القدرات، وليس الافتراضات حول النوع الاجتماعي. سارة، هل يمكنك مشاركة تجربتك ذات الصلة معنا؟</p>
<p>(6) (بثقة) بالتأكيد. في عملي السابق، قُذت فريقاً لإصلاح المنهج الوطني. لقد نجحنا في دمج منهجيات التدريس الجديدة وتحسين نتائج الطلبة بشكل كبير.</p>	<p>(8) (موافقاً) يسعدني العمل مع سارة ودعم المشروع بأي طريقة ممكنة.</p>	<p>(7) (إيماءة) هذا مثير للإعجاب يا سارة. علي، أعتقد أن تجربة سارة تجعلها مرشحة قوية لقيادة هذا المشروع. عمر، يمكنك مساعدها والمساهمة بخبرتك أيضاً.</p>	
<p>(9) (على مضض) حسناً، إذا كان هذا هو القرار.</p>			<p>(10) (بحزم) علي، هذا لا يتعلق فقط باتخاذ القرار لهذا المشروع. نحن بحاجة إلى ضمان خلق مكان عملنا من التحيزات القائمة على أساس الجنس. يجب أن يتمتع الجميع بفرص متساوية بناءً على مؤهلاتهم وأدائهم. إن افتراض عدم قدرة النساء على التعامل</p>



مع المهام الصعبة هو صورة نمطية عفا عليها الزمن. لنعمل معًا لخلق بيئة أكثر دمجًا.				
(12) (مشجّعًا) أحسننت يا علي. سارة، أنا واثق من أنك ستقومين بعمل ممتاز في قيادة هذا المشروع. عمر، سيكون دعمك لا يُقدَّر بثمان أيضًا. دعونا ننجح معًا.			(11) (مُقرًّا) أفهم ذلك. سأعمل على أن أكون أكثر انفتاحًا وإنصافًا في تقييماتي.	

	<b>Dexs</b> التقييم
--	------------------------

لا يوجد.	<b>المراجع</b> الإضافية
----------	----------------------------

<p>المقدمة</p> <p>يتناول هذا الدور بوضوح القوالب النمطية المتعلقة بالمرأة والقيادة في مكان العمل، مما يدل على أهمية تقدير الموظفين بناءً على مهاراتهم وخبراتهم بدلاً من النوع الاجتماعي. وهو يسلط الضوء على الحاجة إلى القيادة لتحدي التحيزات بفعالية وتعزيز المساواة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يقدم المدرب/المدرّبة التمرين، ويقسم المشاركين والمشاركات إلى أربع مجموعات، تتلقى مجموعتان منهما السيناريو 1 وتتلقى المجموعتان الأخريان السيناريو 2.</li> <li>• لعب الأدوار</li> <li>- سَتُعدّ كل مجموعة تمثيلية لعب الأدوار وتقدّمها في الجلسة العامة. بعد كل عرض تقديمي، سيجيب أعضاء المجموعة عن أسئلة الجمهور. سيدير المدرب/المدرّبة الجلسة، مما يضمن أن كل مجموعة لديها الوقت الكافي لتسليط الضوء على التحيزات القائمة على أساس الجنس وشرح كيفية معالجتها أثناء التحضير. يجب التركيز على عملية التحضير أكثر بدلاً من العرض نفسه.</li> </ul> <p>ختام الجلسة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يسلط المدرب/المدرّبة الضوء على النقاط الآتية:</li> <li>• يجب على القيادات دعم أعضاء الفريق جميعهم.</li> <li>• يجب على القيادات منع أي نوع من التمييز ضد أي من أعضاء الفريق.</li> <li>• يجب على القيادات أن يكونوا قذوة، من خلال إظهار الاحترام للموظفين والموظفات جميعهم.</li> </ul>	إرشادات لتنفيذ النشاط
---	--------------------------

لا يوجد.	<b>معلومات</b> إضافية
----------	--------------------------

رابط عمل الموظف	لا يوجد.
العقبات المحتملة	لا يوجد.
نشاط بديل	لا يوجد.
نشاط كسر الجمود	لا يوجد.

النشاط (3-4): معالجة القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.

اليوم			الجلسة		الوقت المقترح
3			<input type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية	<input checked="" type="checkbox"/> الرابعة	80 دقيقة

النتيجة: توضيح الاختلافات بين القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي X

مجال النشاط:

نظري X عملي X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

أرقام شرائح العرض التقديمي: من 85 إلى 92

معلومات  
النشاط



التحضير  
للنشاط

- يدوّن المدرب/المدرّبة الاقتباسات على أوراق منفصلة، كما هو موضح أدناه، يتم توفير أقلامًا باللونين الأخضر والأصفر لكل مجموعة، لاستخدامها في تأكيد تحيزات النوع الاجتماعي والقوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.

اقتباس عن القيادة النسائية (إريد):

"كنساء، لا نمتلك حرية الاختيار. النساء متعلّقات هنا، ولكن حتى إذا كانت لديك قدرات، ستواجهين العديد من العقبات. في بعض الأحيان، يعارض أزواج النساء وآبائهم المناصب القيادية. يعارضون أن تشغل زوجاتهم أو بناتهم هذه المناصب. لا تزال هناك صورة سلبية جدًا ضد النساء في المناصب القيادية. إنهم يقللون من شأن النساء، هذا هو السبب في أن النساء يشعرن بالكثير من الضغط. النساء لديهن قدرات عقلية مختلفة عن الرجال. يمكن للنساء القيام بمهام متعددة والتركيز على ستّ مهام مختلفة، في حين يمكن للرجال التركيز على أمر واحد فقط في ذلك الوقت. النساء لا ينخرطن في المحسوبية؛ الرجال يفعلون ذلك عندما يكونون في مناصب قيادية. نحن نعيش في مجتمع ذكوري يقمع النساء. كثيرًا ما يفضّل المديرون الرجال وجود إداريين ذكور آخرين؛ لأنهم يعتقدون أنهم أكثر كفاءة؛ ويعتقدون أن النساء مكانهن في المنزل. الدين عامل آخر، لكن المعتقدات الدينية تختلط بالتقاليد. يغادر الإداريون العمل في وقت متأخر من المساء، وهذا غير مقبول بالنسبة إلى النساء".

القوالب النمطية - التحيز القائم على أساس الجنس.

### اقتباس عن القيادة النسائية (البتر)

معظم من يتقدمون للمناصب القيادية هم من الذكور، لديهم مهارات قيادية أكثر، ومهارات أعلى، ربما يهتمون أكثر بالمناصب العليا، نحن النساء نفضل البقاء في المحافظة وعدم السعي نحو المناصب الأعلى، لا يمكننا الانتقال من محافظة إلى أخرى ولا يسمح للنساء السفر وحدهن ولكن الرجال يستطيعون، النساء يجب أن تبقى في المنزل، بالإضافة أن مهنة المدير تحتاج إلى تنقل بينما الوظائف الإدارية والفنية لا تحتاج إلى ذلك.

القوالب النمطية - التحيز القائم على أساس الجنس.

### اقتباس عن القيادة النسائية (إريد)

"المشكلة هي أن النساء لسن حازمات مثل الرجال، ولهذا لا تزين العديد من النساء في المناصب القيادية. تتبع المرأة القواعد وتتفّذها، لكنها أكرر أنها ليست حازمة. لا تتخذ النساء المبادرات. أحياناً تحتاج إلى اتخاذ إجراءات والالتفاف على القواعد؛ لذا، هنّ في أمس الحاجة إلى برامج لتطوير مهارات النساء وشخصياتهن. عندما تكون النساء في القيادة العليا، يلتزمّن بالقواعد، لكن الرجال يميلون إلى التلاعب بالقواعد لصالحهم".

القوالب النمطية - التحيز القائم على أساس الجنس.

- يكتب المدرب/المدرّبة الأسئلة الآتية على اللوح الورقي:

- أرجو إبداء الرأي في هذا الاقتباس؟
- هل ممكن أن يكون هذا الاقتباس واقعي؟
- هل هناك فرق بين آراء الرجال وآراء النساء في المجموعة؟

### التقييم

تقرير مراجعة منتصف المدة.

### المراجع الإضافية

### إرشادات لتنفيذ النشاط

المقدمة

- يقسم المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات إلى مجموعات، ويشارك اقتباساً واحداً لكل منها، بالإضافة إلى الأقلام الخضراء والصفراء.

- يطلب المدرّب/المدرّبة إلى أفراد كل مجموعة قراءة الاقتباس ومناقشته، ثم يطرح الشخص الممثل للمجموعة الأسئلة الآتية، والتي يمكن للمدرّب/المدرّبة كتابتها على اللوح الورقي القلاب: "أرجو ابداء الرأي في هذا الاقتباس؟"، هل ممكن أن يكون هذا الاقتباس واقعي؟"، و"هل هناك فرق بين آراء الرجال وآراء النساء في المجموعة؟"
- يطلب المدرّب/المدرّبة إلى المجموعات تسليط الضوء على الصور النمطية للنوع الاجتماعي وتمييزها باللون الأصفر، والتحيّزات القائمة على أساس الجنس باللون الأخضر، وفقاً لفهمهم الخاص للمفهومين، دون الكشف عن الفرق على الفور، مع الطلب إلى المشاركين والمشاركات بدلاً من ذلك الانخراط في التمرين. ومن ثم الرد على الأسئلة المصاحبة.

#### الجلسة العامة

- يستمع المدرّب/المدرّبة لردود المجموعة.
- يضيف المدرّب/المدرّبة أنه يمكن للمشاركين والمشاركات تحديد الحالات التي تظهر فيها التحيّزات والقوالب النمطية وحيث توجد حاجة وفرصة للتغيير. لتوضيح ذلك يتم عرض الجدول الآتي على الصفحة:

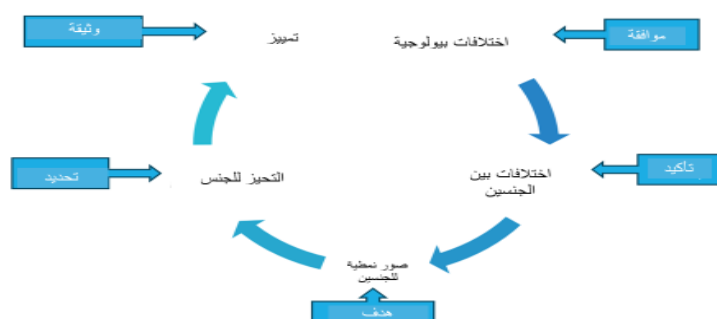
التحيّزات القائمة على أساس الجنس	القوالب النمطية للنوع الاجتماعي	التعريف
<p><b>غير مسموح للنساء أو للرجال:</b></p> <p>النظرة إلى الجنس الآخر بأنه ليس متساوياً وبالتالي ليس له الحقوق نفسها.</p> <p>المصدر: <a href="#">لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)</a>، مسرد المصطلحات الإحصائية، (تم الوصول إليه في 2024/07).</p> <p>يشمل التحيز القائم على أساس الجنس الأفعال أو السلوكيات التي تميّز ضد الأفراد أو الجماعات على أساس جنسهم.</p>	<p>النساء أو الرجال غير قادرين على إسناد سمات وخصائص وأدوار معينة للأشخاص بناءً على جنسهم. يمكن أن تكون الصور النمطية للجنسين سلبية (مثل أن النساء سائقات سيئات، والرجال لا يستطيعون تغيير الحفاظات) وإيجابية (مثل أن النساء مقدّمات رعاية أفضل، والرجال أقوى جسدياً). تصبح القوالب النمطية للنوع الاجتماعي ضارة عندما تحدّ من خيارات حياة الشخص، مثل: التدريب، والمسار المهني، وخطط الحياة. تحدث القوالب النمطية للنوع الاجتماعي المُركّبة عند وضعها في طبقات مع القوالب النمطية حول الخصائص الأخرى للشخص، مثل</p>	<p>التعريف</p>

	<p>القدرات، والإعاقات، والخلفيات (على سبيل المثال: الاجتماعية أو الاقتصادية أو العرقية أو الدينية) والظروف، والمكانة الاجتماعية</p> <p>المصدر: <a href="#">لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، مسرد المصطلحات الإحصائية، (تم الوصول إليه في 2024/07).</a></p> <p>الصور النمطية للجنسين هي تعميمات حول كيفية تصرف الأفراد من جنس معين أو تفكيرهم أو تصرفهم، والتي قد لا تعكس تنوع الناس وفرديتهم.</p>		
مثال الاقتباس 1 (إربد)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يمكن للنساء القيام بمهام متعددة والتركيز على ستّ مهام مختلفة.</li> <li>• يمكن للرجال التركيز على أمر واحد فقط في ذلك الوقت.</li> <li>• النساء لا ينخرطن في المحسوبة؛ الرجال يفعلون ذلك عندما يكونون في مناصب قيادية.</li> <li>• كثيرًا ما يفضل المديرون الرجال وجود إداريين ذكور آخرين؛ لأنهم يعتقدون أنهم أكثر كفاءة؛ ويعتقدون أن النساء مكانهن في المنزل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كنساء، لا نمتلك حرية الاختيار.</li> <li>• نحن نعيش في مجتمع ذكوري يقيم النساء.</li> <li>• يغادر الإداريون العمل في وقت متأخر من المساء، وهذا غير مقبول بالنسبة للنساء.</li> </ul>	
مثال الاقتباس 2 (البادية)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أسباب عدم حضور الآباء متعددة: سيشعرون بالحرَج لأنهم سيكونون الأب الوحيد بين عدد كبير من الأمهات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يشار إلى أن معظم الأمهات يشاركن وليس الآباء؛ لأن هذه البرامج تُنظَّم في مدارس الفتيات.</li> <li>• كما أن الأمهات هنّ المقدمات الرئيسات لرعاية الأطفال، وتقوم الأمهات بمراجعة الدروس مع الأطفال. عادة ما تكون رياض الأطفال تابعة لمدارس البنات.</li> </ul>	
مثال	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "المشكلة هي أن النساء لسنّ حازمات مثل الرجال، ولهذا لا ترين</li> </ul>		

الاقتباس 3 (إربد)	العديد من النساء في المناصب القيادية. • لا تتخذ النساء المبادرات. • عندما تكون النساء في القيادة العليا، يلتزم بالقواعد، لكن الرجال يميلون إلى التلاعب بالقواعد لصالحهم.
----------------------	--

- يذكر المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات بالأفكار الناتجة عن التنشئة الاجتماعية (اللاواعية). غالبًا ما تؤدي الفروق البيولوجية إلى اختلافات بين الجنسين، مما يفرض توقّعات على النساء والفتيات فيما يتعلق بسلوكهن وأفكارهن وأفعالهن، مع الحفاظ على معايير وقيم مختلفة للرجال والفتيان. يمكن لهذه التفاوتات المجتمعية بين الجنسين أن تديم القوالب النمطية التي يجب أن نتحداها. من خلال القيام بذلك، يمكننا تعطيل دورة التحيزات القائمة على أساس الجنس، ومنعها من التطور إلى تمييز ضد النوع الاجتماعي. من الأهمية توثيق أي حالات للتمييز بين الجنسين تمت مواجهتها في المجالين الشخصي والمهني، والإبلاغ عنها. هذا النهج الاستباقي ضروري لكسر حلقة الضرر غير المقصود.

كسر حلقة الضرر غير المقصود.



ختام الجلسة

- يختتم المدرب/المدرّبة الجلسة بالسؤال عما إذا كانت هناك أي أسئلة أو تعليقات أخرى. ثم يعرض شرائح حول المعتقدات والمواقف والمشاعر والحقائق على النحو الآتي:

- يمكن لكل من هم في المواقع القيادية والإدارية لعب دور مهم في تعزيز المساواة بين الجنسين.

- يتمنّع كل من هم في المواقع القيادية والإدارية بإمكانية إيجاد بيئة إيجابية للزملاء الآخرين.



- يجب على القادة أن يكونوا قدوة، وأن يصححوا للآخرين عند الضرورة لتعزيز المساواة بين الجنسين.



---

معلومات إثرائية	لا يوجد.	
الربط بعمل الموظف	لا يوجد.	
معيقات محتملة	لا يوجد.	
نشاط بديل	لا يوجد.	
كسر جمود	لا يوجد.	

النشاط (3-5): الاختبار، والنقاط الرئيسية، والخلاصة.

الوقت المقترح 			اليوم	الجلسة	3	معلومات النشاط 
الاختبار	الاستنتاجات الرئيسية	الأسئلة والأجوبة والخلاصة				
25 دقيقة				<input type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input type="checkbox"/> الثالثة <input type="checkbox"/> الرابعة <input checked="" type="checkbox"/> الخامسة		<p>النتيجة: تذكير المشاركين والمشاركات بالموضوعات الرئيسية.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي X</p> <p>مجال النشاط:</p> <p>نظري X عملي X</p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>• أرقام شرائح العرض التقديمي: 93</p>

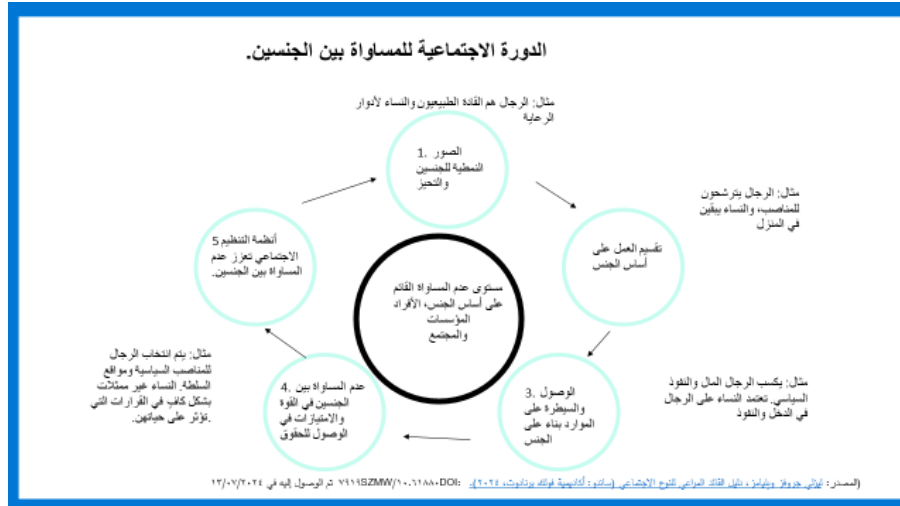
التحضير للنشاط	- يكتب المدرب/المدرّبة أسئلة التقييم الذاتي على اللوح الورقي القلاب.
-------------------	--

التقييم	لا يوجد.
---------	----------

المراجع الإضافية	لا يوجد.
---------------------	----------

إرشادات لتنفيذ النشاط	<p>المقدمة</p> <p>- يذكّر المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات بأن وحدة القيادة لهذا اليوم سلّطت الضوء على أهمية القيادة بالقوة والدفاع عن حقوق المُهمّشين والمُعَرَّضين للإقصاء، أولئك الذين يعانون عدم المساواة وعدم الإنصاف والظلم، وكذلك القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس. لفهم ترابط هذه المفاهيم ومعرفة ما يمكن للأفراد القيام به لكسر دائرة الضرر غير المقصود بسبب الاختلافات بين الجنسين، يعرض المدرب الشكل الآتي:</p>
--------------------------	--

## الدورة الاجتماعية للمساواة بين الجنسين.



(المصدر: [ليزلي جروفر وويليامز، دليل القائد المراعي للنوع الاجتماعي \(ساندو: أكاديمية فولك برنادوت، 2024\)](#). DOI: WMZS7919/10.61880 تم الوصول إليه في 2024/07/13.

### الاختبار

- يطلب المدرب/المدربة إلى المشاركين والمشاركات الإجابة (نعم أو لا مع النقاش) في اختبار يحدّد نقاط التحسين للقبول النمطية الفردية والتحيزات القائمة على أساس الجنس، فيما يتعلق بما يلي:
  - تعزيز المشاركة المتساوية للنساء والرجال في الاجتماعات والقرارات؟
  - تعيين المهام والأدوار القيادية بشكل عادل داخل الفريق؟
  - توفير فرصًا متساوية للنمو الوظيفي (مثل: السفر، والتحدث، والتدريب، والاضطلاع بالمشاريع الصعبة)؟
  - توزيع الموارد مثل المال والمواد بشكل عادل بين أعضاء الفريق؟
  - طلب المشورة من مجموعة متنوعة من الناس؟
- بالنسبة إلى كل سؤال، يطلب المدرب/المدربة إلى المشاركين والمشاركات رفع الأيدي إذا كانت الإجابة "نعم". أما أولئك الذين لا يرفعون أيديهم، فيسألهم المدرب/المدربة عن السبب.
- يحرص المدرب/المدربة على أن يسهم جميع الحضور في هذا التمرين الأخير، مع التشديد على وجود نقاط لتحسين الأداء لدى كل واحد منهم، ويُعلم المشاركين والمشاركات أنهم سيتعلمون في اليوم التالي كيفية تحسين المهارات القيادية في معالجة الصور النمطية للنوع الاجتماعي والتحيزات القائمة على أساس الجنس، مع التواصل بشكل فعّال.

	<p>ختام الجلسة</p> <p>- يسمح المدرّب/المدرّبة للمشاركين والمشاركات بطرح أسئلة حول الشكل الوارد أعلاه، وفي نهاية الحديث يتم تسليط الضوء على النقاط الواردة سابقًا، مع تلخيص الأفكار الرئيسية.</p>
معلومات إضافية	لا يوجد.
رابط عمل الموظف	لا يوجد.
العقبات المحتملة	لا يوجد.
نشاط بديل	لا يوجد.
نشاط كسر الجمود	لا يوجد.

## اليوم التدريبي الرابع :التواصل بطريقة مستجيبة للعدالة والمساواة بين الجنسين

اليوم التدريبي الرابع: التواصل بطريقة مستجيبة للعدالة والمساواة بين الجنسين

الجلسة	رقم النشاط	اسم النشاط	الوقت (بالدقائق)
الجلسة 1: مقدمة			
الأولى	20	الترحيب.	5
		تذكير بما ورد في اليوم التدريبي الثالث.	15
		عرض جدول التدريب.	10
الجلسة 2 - أساسيات الاتصال			
الثانية	21	مقدمة عن التواصل ومفاهيمه الأساسية.	10
		الشرح والتمرين.	20
		الجلسة العامة.	25
		الدروس المستفادة.	10
استراحة (15 دقيقة)			
الجلسة 3 - القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس في التواصل			
الثالثة	22	مقدمة في التواصل الدامج والمراعي للعدالة والمساواة.	15
		تمرين.	30
		الجلسة العامة والأمور الواجب فعلها وتلك التي يجب تجنبها.	30
		الدروس المستفادة.	15
استراحة (15 دقيقة)			
الجلسة 4 - التواصل الدامج والمراعي للعدالة والمساواة			
الرابعة	23	القيادة والممارسة (العمل ضمن مجموعات).	30
		التمرين في مجموعات.	30
		الإبلاغ والجلسة العامة.	15
		الدروس المستفادة.	10
الجلسة 5 - الاختبار، والنقاط الرئيسية، والخلاصة			
الخامسة	24	الربط بموضوع اليوم التدريبي الخامس.	10
		الأسئلة والأجوبة.	10
		الخلاصة والاستنتاجات.	10

## المقدمة

تركز هذه الوحدة الرابعة " التواصل بطريقة مستجيبة للعدالة والمساواة بين الجنسين " على تطوير مهارات التواصل المراعية للفوارق بين الجنسين. بعد استعراض مفاهيم التواصل، بما في ذلك الروابط بين أشكال التمييز والتحيزات القائمة على أساس الجنس التي قد تظهر أثناء التواصل، بالإضافة إلى المهارات التقنية القابلة للتطبيق لدعم اللغة والتفاعل المراعيين للنوع الاجتماعي، سيطبق المشاركون والمشاركات هذه التقنيات على الحالات المألوفة في بيئة عملهم. من خلال التمارين التفاعلية، سيعمق المشاركون والمشاركات في استكشاف دور التواصل وأثره في التعامل مع الفئات المستهدفة المختلفة، مع تعلم كيفية المساهمة في تهيئة جو عمل أكثر إنصافاً ودمجاً. وكيفية كسر حلقة استمرارية القوالب النمطية، وعدم المساواة، والتمييز، وفهم كيفية المساهمة في إيجاد بيئة عمل تقدر مساهمات الجميع وتحترمها وتكون متساوية للجميع. تتضمن هذه الوحدة 5 جلسات.

### (المذكرة 20) الجلسة 1 - مقدمة

يذكر المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات بالموضوعات الرئيسية التي تم تناولها في التدريب حتى الآن، وأبرزها: مفاهيم حقوق الإنسان الأساسية التي تشمل عالمية حقوق الإنسان، وترابطها، وعدم قابليتها للتجزئة، وعدم قابليتها للتصرف، بالإضافة إلى النهج القائم على حقوق الإنسان الذي يركز على تمكين أصحاب الحقوق من معرفة حقوقهم والمطالبة بها والتمتع بها، وضمان احترام المكلفين بالواجبات لهذه الحقوق وحمايتها وتحقيقها، ومفهوم تقاطع أشكال التمييز الذي يساعدنا على النظر إلى الفئات المعرضة لخطر التهميش، والمفاهيم الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي، ومفاهيم المساواة والإنصاف والعدالة، والعوائق التي تعوق تعزيز المساواة بين الجنسين، مثل الصور النمطية الجنسية والتحيزات القائمة على أساس الجنس والتمييز. سيؤكد المدرب/المدرّبة أن هذه الوحدة تركز على التواصل بطريقة مستجيبة للنوع الاجتماعي، وتتطلب عقلية منفتحة للجميع.

### (المذكرة 21) الجلسة 2 - أساسيات الاتصال

سيبدأ المدرب/المدرّبة هذه الجلسة بنقاش تفاعلي حول أساليب إيصال الرسائل. سيشارك المشاركون والمشاركات في التمرين ويقدمون ملاحظاتهم بعد ذلك. ثم يتبع هذه المناقشة لمحة عامة عن المفاهيم والمبادئ الأساسية المتعلقة بالتواصل، مع إيلاء اهتمام خاص للطريقة التي ينظر بها المرسل والمتلقي إلى التواصل، والتي تشمل القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس. تكشف هذه المقدمة كيف تتأثر الرسائل بالمعتقدات الشخصية والقوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.

### (المذكرة 22) الجلسة الثالثة - القوالب النمطية للنوع الاجتماعي والتحيزات القائمة على أساس الجنس في التواصل

سيتعرف المشاركون والمشاركات الصور النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس، مع تأكيد أهمية معالجة هذه القضايا من خلال معرفتنا بتقاطع أشكال التمييز. ستحدد هذه الجلسة أيضًا المقاومات التي قد تحدث في بيئة

العمل، كما هو الحال في مكان العمل والمشروعات والبرامج والحوار والتعاون مع الشركاء. من خلال التقييم الذاتي، سيتعرّف المشاركون والمشاركات تحيزاتهم الشخصية ويفهمون كيف يمكن أن تؤثر في تصوراتهم وبيئتهم. الهدف الرئيس هو إيجاد بيئة دامجة يشعر فيها الجميع بالترحيب والاحترام والتقدير، مما يضمن عدم تلقي أي مجموعة معاملة غير عادلة أو تفضيلية. سيؤكد المدرب/المدرّبة أهمية المساهمات الهادفة لكل فرد في تعميم الإدماج والمساواة بين الجنسين داخل المؤسسة.

#### (المذكرة 23) الجلسة 4 - التواصل الدامج والمراعي لاعتبارات النوع الاجتماعي

استنادًا إلى الجلسة الثالثة، وبعد إجراء تفاعل، سيقدم المدرب/المدرّبة نظرة عامة حول الطرق الفعالة للتأثير على التواصل؛ لضمان وصول الرسالة بشكل صحيح ومن دون أي صور نمطية أو تحيزات قائمة على أساس الجنس. لذلك، سيشارك المدرب/المدرّبة التقنيات التي تم النظر فيها للتواصل المناسب الذي يراعي الفوارق بين الجنسين. سيتدرب الجميع على هذه التقنيات في مجموعات، وستتبادلون تجاربهم في الجلسة العامة. يتولى المدرب/المدرّبة إدارة النقاش، ويختتم الجلسة بتقديم قائمة بالإرشادات المهمة التي تتضمن ما ينبغي فعله وما يجب تجنبه.

#### (المذكرة 19) الجلسة الخامسة - الخلاصة، والختام

بها يُختتم اليوم التدريبي، ويُمنح المشاركون والمشاركات الفرص لطرح الأسئلة والتوضيحات إذا لزم الأمر. ثم يدعو الجميع للانضمام إلى اختبار.

### الهدف التفصيلي لليوم التدريبي الرابع

الغرض من الوحدة الرابعة، "التواصل بطريقة تراعي الفوارق بين الجنسين"، هو تمكين المشاركين والمشاركات من الاستخدام الفعال لتقنيات التواصل التي تراعي الفوارق بين الجنسين والتي تؤدي إلى بيئة عمل أكثر دمجًا وإنصافًا. من خلال إتقان هذه المهارات، سيتمكن الجميع من تحديد التحيزات القائمة على أساس الجنس ومواجهتها، واستخدام لغة دامجة، وتعزيز التفاعلات القائمة على الاحترام. النتيجة المتوقعة هي إسهام المشاركين والمشاركات في الحد من القوالب النمطية والتمييز في أماكن عملهم، وضمان جوّ أكثر توازنًا واحترامًا للجميع.



## أنشطة الجلسات 1-5

النشاط (1-4): المقدمة.

اليوم	الجلسة	الوقت المقترح		
4	الأولى <input checked="" type="checkbox"/> الثانية <input type="checkbox"/>			30
<p>النتيجة: مقدمة للوحدة.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>مجال النشاط:</p> <p>نظري <input checked="" type="checkbox"/> عملي <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>أرقام شرائح العرض التقديمي: 94 إلى 98</p>				

معلومات  
النشاط



التحضير للنشاط	يُعدّ المدرب/المدرّبة لوحين ورقين للمشاركين والمشاركات ؛ لتدوين التعليقات والأسئلة.
-------------------	---

التقييم	
---------	--

المراجع الإضافية	
---------------------	--

المقدمة	<p>- يذكر المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات بالموضوعات الرئيسة الأربعة للتدريب حتى الآن، وهي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• مفاهيم حقوق الإنسان الأساسية: حقوق الإنسان العالمية والمترابطة وغير القابلة للتجزئة وغير القابلة للتصرف، والنهج القائم على حقوق الإنسان الذي يعالج قدرات أصحاب الحقوق على معرفة حقوقهم والمطالبة بها والتمتع بها وقدرات الجهات المسؤولة على احترام حقوق الإنسان وحمايتها وإعمالها.</li> </ul>
---------	---



إرشادات  
لتنفيذ النشاط

<ul style="list-style-type: none"> <li>• مفهوم تقاطع أشكال التمييز، مما يسمح لنا بالتفكير في أولئك المعرضين لخطر الاقصاء.</li> <li>• المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، مع نقطة الدخول الرئيسية وهي الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس، وكذلك مفاهيم المساواة والإنصاف والعدالة.</li> <li>• الحواجز التي تحول دون تعزيز المساواة بين الجنسين، وهي القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس والتمييز.</li> <li>- يستمر المدرب/المدربة بعرض أجندة اليوم التدريبي الرابع حول التواصل بطريقة مستجيبة للعدالة والمساواة بين الجنسين، ويطلب إلى المشاركين والمشاركات الحفاظ على عقلية إيجابية ومنفتحة، إذ ستتضمن الجلسات تمارين تفاعلية عديدة.</li> </ul> <p>الردود على أسئلة المشاركين والمشاركات وتعليقاتهم</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يتناول المدرب/المدربة الردود على الأسئلة والتعليقات من المشاركين والمشاركات، مما يعزز بيئة تفاعلية وجذابة. ويقسم المشاركين والمشاركات إلى مجموعتين، ويطلب إلى كل مجموعة كتابة أسئلتهم وتعليقاتهم على اللوح. ثم يتناول هذه الأمور واحدًا تلو الآخر، مما يوفر فرصة للجميع لتوضيح أي شكوك ومشاركة الآراء، والتأكد من أن الجميع على المستوى نفسه من الفهم المشترك.</li> <li>- يشجع المدرب/المدربة المشاركة النشطة من خلال طرح أسئلة مدروسة، وإثارة المناقشات، وطلب التغذية الراجعة من المجموعة. لا يعزز هذا النهج المفاهيم الدامجة فحسب، بل يبني أيضًا جَوًّا تعاونيًا يشعر فيه الجميع بالتقدير.</li> </ul> <p>ختام الجلسة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يشجع المدرب/المدربة المشاركين والمشاركات على مواصلة مشاركتهم النشطة، ويطلب إليهم أن يكونوا نشطين خلال هذا اليوم الرابع من التدريب، فسوف يدعوهم للانضمام إلى التفاعلات والتمارين.</li> </ul>	
---	--

لا يوجد.	معلومات إضافية
لا يوجد.	رابط عمل الموظف

العقبات المحتملة	لا يوجد.
نشاط بديل	لا يوجد.
نشاط كسر الجمود	لا يوجد.

النشاط (4-2): أساسيات الاتصال.

الوقت المقترح 			اليوم	الجلسة	معلومات النشاط 
			4		
65 دقيقة				الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input checked="" type="checkbox"/>	
<p>النتيجة: فهم ما يجب فعله وما يجب تجنبه عند القيادة بالقدوة.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي X</p> <p>مجال النشاط:</p> <p>نظري X عملي X</p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>• أرقام شرائح العرض التقديمي: 99</p>					

<p>- ليتمكن المدرب/المدرّبة من بدء التمرين الأول، سيشارك رسالة مع مجموعتين. وفيما يأتي نص الرسالة:</p>		التحضير للنشاط
<p>"يوم الاثنين المقبل في الساعة 10 صباحًا في قاعة المؤتمرات الرئيسية، سيكون هناك اجتماع تنظّمه إدارة الموارد البشرية. الهدف من الاجتماع هو تعريف الموظفين والموظفات بالمديرة الجديدة. تتمتع مديرتنا الجديد بخبرة كبيرة؛ لذا يرجى الحضور للترحيب بها".</p>		

	التقييم
--	---------

	المراجع الإضافية
--	------------------

إرشادات لتنفيذ النشاط	المقدمة
	<p>- في هذا التمرين الأول من اليوم، يشرح المدرب/المدرّبة أن المشاركين والمشاركات يجب أن ينقسموا إلى مجموعتين ويصطفوا في صفّين، أحدهما للرجال والآخر للنساء. يجب تحديد الغرض من النشاط، وفهم المفاهيم الأساسية للتواصل، وتقديم السؤال الآتي الذي يُطلَب إلى المشاركين والمشاركات الإجابة عنه في نهاية التمرين:</p>

ما الرسالة التي تلقيتها؟ سيتلقى الشخص الأول في كل سطر ملاحظة تحتوي على رسالة، والتي لا يكشف عنها المدرب/المدرّبة هي نفسها لكلا المجموعتين. يقرأ هذا الشخص الرسالة مرة واحدة ثم يهمس بها للشخص التالي في الصف. تستمر العملية حتى يتلقّى آخر شخص الرسالة.

- يحدّد المدرب مهلة زمنية مدتها خمس دقائق لتنفيذ هذا التمرين.

#### الجلسة العامة

- يشارك آخر شخص في كل سطر الرسالة التي تلقّاها مع المجموعة بأكملها. ثم يقارن المشاركون والمشاركات الرسائل النهائية من سطور كل من الرجال والنساء بالرسالة الأصلية في الملاحظة لتحديد أي تشوّهات أو تغييرات. خلال الجلسة العامة، يناقشون هذه النتائج، مع التركيز بشكل خاص على أي قوالب نمطية وتحيزات قائمة على أساس الجنس قد تكون أثّرت في نقل الرسالة. كما تقارن المجموعة الاختلافات بين الرجال والنساء وتستكشف أسباب أي اختلافات. تهدف هذه المناقشة إلى فهم الأسباب الكامنة وراء أي تغييرات أو تقلبات في الرسائل، وتحديد العيوب المُحتملة التي قد تحدث أثناء عملية الإرسال من المرسل إلى المستقبل.

#### المفاهيم الأساسية

- في هذه الجلسة نفسها، سيقدم المدرب/المدرّبة المفاهيم الأساسية باستخدام الشرائح، مع تأكيد أهميتها في تجنّب القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس. المفهوم الأول الذي سيتم تقديمه هو "التواصل" نفسه، والذي يُعرّف على النحو الآتي:

#### التواصل


"يُعرّف التواصل على أنه عملية الفهم ومشاركة المعنى." (المصدر: بيرسون، ج.، ونيلسون، ب. (2000). مقدمة في التواصل البشري: الفهم والمشاركة (ص 6). بوسطن، ماساتشوستس: ماكجرو هيل.)  
"تتضمن عملية الاتصال الفهم والمشاركة والمعنى، وتتكون من ثمانية عناصر أساسية، هي: المصدر، والرسالة، والقناة، والمستقبل، والتغذية الراجعة، والبيئة، والسياق، والتدخل." (المصدر: [ما هو التواصل؟](#))

- يذكّر المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات بأن الاتصالات جميعها لها غرض، ويمكن أن تتضمن قوالب نمطية أو تحيزات قائمة على أساس الجنس، ويسلّط الضوء على أن التواصل يقوم على التفاعل ويحدث بين الأفراد أو الجماعات. على سبيل

<p>المثال: خلال اجتماع الفريق، يشارك كل من الرجال والنساء وجهات نظرهم حول مشروع ما، مما يؤثر في أفكار بعضهم بعضًا.</p> <p>- يؤكد المدرب/المدرّبة أيضًا أن التواصل يتشكّل من خلال الخبرات والسياق والثقافة. على سبيل المثال: قد يرفض مدير من ثقافة تقدّر التواصل المباشر عن غير قصد مُدخلات زميل من ثقافة تعطي الأولوية للتواصل غير المباشر. توضح هذه الأمثلة كيف يمكن أن يتأثر التواصل بعوامل مختلفة (تقاطع أشكال التمييز)، وتؤكد أهمية إدراك القوالب النمطية المُحتَمَلة والتحيزات القائمة على أساس الجنس.</p> <p>ختام الجلسة</p> <p>- لاختتام هذه الجلسة التمهيدية، ييسّر المدرب/المدرّبة مناقشة أخيرة حول كيفية تأثير القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس على التواصل. يتأمّل الجميع في كيفية ارتباط هذه النشاطات بالسيناريوهات الحياتية الواقعية في حياتهم المهنية والشخصية، مدركين أن نقل الرسائل والتواصل قد يتعرضان للانحراف أو التغيير بناءً على تصورات الأفراد الذين ينقلون الرسائل، وخاصة فيما يتعلق بالعلاقات بين الجنسين. ثم يختتم المدرب/المدرّبة الحديث.</p>	
---	--

لا يوجد.	معلومات إضافية
لا يوجد.	رابط عمل الموظف
لا يوجد.	العقبات المحتملة
لا يوجد.	نشاط بديل
لا يوجد.	نشاط كسر الجمود

النشاط (4-3): القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس في التواصل.

اليوم	الجلسة		الوقت المقترح 
	الأولى <input type="checkbox"/>	الثانية <input type="checkbox"/>	
4	الثالثة <input checked="" type="checkbox"/>	الرابعة <input type="checkbox"/>	90 دقيقة

النتيجة: تحديد معنى القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس في التواصل.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي X

مجال النشاط:

نظري X عملي X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

• أرقام شرائح العرض التقديمي: من 100 إلى 109

معلومات

النشاط



<p>- يُعدّ المدرب/المدرّبة قائمة بالصور النمطية، ويوزّع هذه القائمة المرجعية على المشاركين والمشاركات.</p> <p>هذا التمرين هو أكثر من مجرد نقاش؛ إنه يقدم فرصة لممارسة الاستماع واحترام الآخرين وتوصيل الأفكار بشكل فعال. من خلال المشاركة في هذه المناقشة، لا يتعلم المشاركون والمشاركات التعبير عن أنفسهم فحسب، بل يقدّرون أيضًا وجهات النظر المتنوعة لأقرانهم. يمكن للجميع وضع هذه المهارات في حساباتهم مع استمرارهم في التطور بوصفهم متواصلين.</p> <p>المشهد: يبدأ المدرب/المدرّبة بالمشاركة بقوله: هب أنك في مكان فيه تُقدّر آراء الجميع. اليوم، سنقرأ معًا عبارة تدفعنا إلى التفكير مليًا: العبارة 1. "النساء أكثر حنانًا من الرجال". ستكون هذه العبارة محور مناقشتنا، وستتاح لكل منكم الفرصة لمشاركة وجهة نظره والاستماع إلى الآراء الأخرى وممارسة تقنيات التواصل التي ناقشناها في الجلسات السابقة.</p> <p>الخطوة 1: استراتيجية إشارات المرور: في البداية، يستخدم المشاركون والمشاركات طريقة بسيطة ولكنها قوية للتعبير عن أنفسهم كردّ فعل أولي على العبارة. سيضع المدرب ثلاث دوائر على الأرض، تمثل كل منها استجابة مختلفة:</p> <p>• الأحمر: "لا، أنا لا أوافق".</p>	<p>التحضير للنشاط</p>
---	-----------------------



• الأخضر: "نعم، أوافق".

• الأصفر: "ربما، أنا غير متأكد أو لدي مشاعر مختلطة".

- يطلب المدرب/المدربة إلى المشاركين والمشاركات أن يأخذوا لحظة للتفكير في شعورهم تجاه العبارة. عندما يكونون مستعدين، ينتقل كل شخص إلى الدائرة التي تمثل رأيه بشكل أفضل.

الخطوة 2: التفكير الفردي: بمجرد اختيار المشاركين والمشاركات مواقفهم، يطلب المدرب/المدربة إليهم قضاء بضع دقائق للتفكير في سبب شعورهم بهذه الطريقة، ويذكّرهم بالنظر في المعلومات والمفاهيم التي تمت تغطيتها خلال التدريب في الجلسات السابقة. كيف يبرّرون وجهة نظرهم؟ يكتب المدرب/المدربة بعض النقاط الرئيسية التي يمكن أن يضيفها إلى المناقشة الجماعية.

الخطوة 3: مناقشة المجموعة: بعد ذلك، سيشترك الجميع أفكارهم مع أعضاء المجموعة ويستمعون إلى وجهات نظرهم. سيصوغون معًا استجابة جماعية للعبارة، إن أمكن، وبناء حجة قوية. يضمن المدرب/المدربة سماع الجميع واحترامهم خلال هذه المناقشة.

الخطوة 4: التفكير واستخلاص المعلومات: بعد المناقشة، يطلب المدرب/المدربة إلى المشاركين والمشاركات التفكير في التمرين بسؤالهم: كيف كان شعورك عند التعبير عن آرائك؟ هل تمكنت من الاستماع باحترام للآخرين؟ كيف ساعدت المناقشة الجماعية على صقل أفكارك؟ سيساعد استخلاص المعلومات هذا في ترسيخ مهارات التواصل.

العبارات المُحتَمَلة حول القوالب النمطية للنساء والرجال.

الرجال	النساء	الصور النمطية للنساء والرجال
		الرغبة في تحقيق الأهداف
		المتابعة
		العطف
		الصفة الهجومية
		الطموح
		الامتثال
		قرارات عاطفية
		الود
		العقلانية
		الثقة بالنفس
		الحساسية

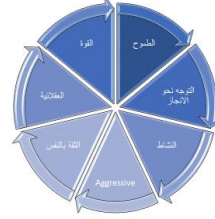
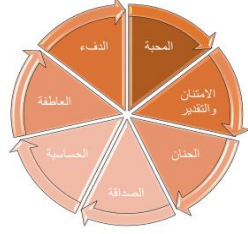
	الجرأة		
	القوة		
	الحنان		

التقييم	لا يوجد.
---------	----------

المراجع الإضافية	
------------------	--

إرشادات لتنفيذ النشاط	<p>المقدمة</p> <p>- في هذه الجلسة، يستكشف المدرب/المدرّبة كيف يمكن أن تؤثر التحيزات والقوالب النمطية للنوع الاجتماعي سلبيًا على التواصل. الهدف هو ضمان أن موظفي وموظفات وزارة التربية والتعليم، ولا سيما القيادات، يتبنون نهجًا يستجيب للنوع الاجتماعي ويعززون دمج هذا الجانب في اتصالاتهم، ويقودون من خلال القدوة. مع الإشارة إلى القوالب النمطية المحتملة والتحيزات القائمة على أساس الجنس في جميع الاتصالات، كما هو موضح في الوحدة 3. وأن التنشئة الاجتماعية والتعليم يدعمان هذه القوالب النمطية والتحيزات.</p> <p>تمرين فردي حول القوالب النمطية لكل من النساء والرجال</p> <p>كيف نتوقع من النساء والرجال أن يتصرفوا أو يتواصلوا في المجتمع؟</p> <p>- يدعو المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات إلى المشاركة في جلسة عصف ذهني جماعية. تتلقى كل مجموعة صفحة واحدة تسرد خصائص مختلفة بشكل عشوائي.</p> <p>- يطلب المدرب/المدرّبة إلى المشاركين والمشاركات تحديد ما إذا كانت كل خاصية /صفة ترتبط عادةً بالإناث أو الذكور ومناقشة فيما إذا كانت هذا التمييز يؤثر على طرق التواصل. وبناء عليه تعين المجموعات مراسلين لمشاركة ملاحظاتهم خلال الجلسة العامة.</p> <p>الجلسة العامة</p> <p>- يدير المدرب/المدرّبة المناقشات، ويحرص على أن يحقق الهدف من هذه الجلسة المتمثل في السماح للجميع بمعالجة أي جدل أو سؤال أو تعليق والانخراط في</p>
-----------------------	--

المناقشة مع احترام الآراء المختلفة. بعد التمرين الجماعي، يقدم المدرب/المدرّبة شريحة تشرح أن هذه الارتباطات تنبع من التنشئة الاجتماعية. "الخصائص التي تُنسب عادةً إلى النساء والرجال (الصور النمطية)".



يميل الناس إلى وضع افتراضات حول الأفراد أو الجماعات. إنهم يتوقعون من النساء والرجال أن يتصرفوا بطرق معينة، وأثناء التواصل، يتوقع الناس بالفعل كيف سيتصرف الآخرون (من مجموعات محددة). حتى قبل سؤال الشخص، يُفترض أن المرسل يعرف بالفعل الإجابة التي سيقدمها الشخص، بناءً على الخصائص المنسوبة إلى هؤلاء الأشخاص أو المجموعات. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تأكيد الصورة النمطية عندما يقدم الشخص الإجابة المُتَوَقَّعة. على سبيل المثال: "ستصبح جميع النساء أمهات في يوم من الأيام"، "في كثير من الأحيان ستصبح المرأة أمًا"، ومع ذلك، لا يمكننا أن نفترض أن جميع النساء سَيَكُنَّ أمهات أو يرغبن في أن يصبحن أمهات؛ إذ يجب أن يكون اختيارًا شخصيًا ما إذا كانت المرأة تريد أن تتزوج وتحمل. يتم توضيح هذه العملية في الشكل أدناه.

#### مفارقة الاتصال.



- يشرح المدرب/المدرّبة المكونات الثلاثة في الشكل أعلاه.

1. أولاً، التوقع: من المتوقع أن تتواصل النساء بطرق مختلفة.
2. ثانيًا، السلوك الفعلي: اعتمادًا على الشخص، قد يتواصل النساء والرجال أو لا يتواصلون وفقًا للتوقعات.

3. ثالثاً، الاتصال وآثاره: اعتماداً على الطريقة التي يتواصل بها الشخص، ستكون هناك، أو لا توجد، قوالب نمطية وتوقعات للنوع الاجتماعي في تواصله، قد يعتمد هذا على وعيه بالقوالب النمطية للنوع الاجتماعي الخاصة به والتحيزات القائمة على أساس الجنس.

### التمرين

- يدعو المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات إلى مراجعة الحوار الآتي وربطه وفقاً للمكونات 1 أو 2 أو 3 من مفارقة الاتصال.

حوار بين موظفة وموظف على غرار الأدوار التقليدية للجنسين		
أمينة	سامي	
نعم، لقد رأيته.	1 أمينة، هل رأيت آخر مهام المشروع؟ يبدو أن المهمة تتطلب جهداً كبيراً مع كل السفر المترتب عليها. أودّ التحدث معك بشأن ذلك.	
يمكنني مساعدتك.	2 الأمر يتطلب الكثير من الجهد. أنا قلق بشأن كيفية التعامل مع المهمة خصوصاً كونك أمّاً عاملة لديها أطفال. لذلك، أعتقد أنه من الأفضل أن أذهب إلى المؤتمر.	
حسنًا يا سامي. يمكنني التركيز على مهام الدعم والتفاصيل.	3 من الجيد أنك توافقيني الرأي. جدول أعمالي مرن، وزوجتي تعتني بالأطفال، لذلك لا داعي للقلق بشأن ذلك.	
حسنًا، سامي، سأفعل مثل آخر مرة. سأصوغ العرض التقديمي وأرسله إليك في أسرع وقت ممكن. سأعمل على ذلك الآن.	4 يمكنك كتابة العرض التقديمي، حتى لا أضطرّ للقلق بشأن ذلك أيضًا. تأكدي من كل شيء حتى أتمكن من التركيز على المهام الرئيسية، أريد أن أترك انطباعاً جيداً أثناء المؤتمر.	
حسنًا سامي، فهمت.	5 حسنًا، لا ترتكبي أي أخطاء، وإلا سأخطئ، وسيقع اللوم عليك. لذلك، ابدئي على الفور، وانطلق!	

- يطلب المدرب/المدرّبة إلى المجموعات إعطاء أفكارهم وفق الأبعاد الثلاثة (كيف؟، لماذا؟، ماذا؟)، ثم يرد المشاركون والمشاركات في الجلسة العامة.

- يجب على المدرب/المدرّبة تسليط الضوء على النقاط الآتية:

- يجب أن تكون أمينة قادرة على اتخاذ قراراتها الخاصة.
- يجب أن تكون لهجة سامي أكثر احتراماً.
- يمكن أن يعمل سامي وأمينة معاً لتقديم مُدخلات على قدم المساواة.

- منذ آخر مرة ذهب فيها سامي إلى المؤتمر، سيكون من الجيد أن يحين دور أمينة هذه المرة.

- يكمل المدرب/المدرّبة المناقشة بالنتائج الآتية من دراسة حول سمات الإناث والذكور .  
سمات الرجال والنساء في التوصل (الصور النمطية).

صفات الرجل	صفات المرأة
متغلب- سائد	عطوفة
يريد أن يحقق أهدافه	ممنونة
نشط	عاطفية
طموح	ودودة
خشن	متفهمة
يجبر الآخرين	لطيفة
هجومى	دمثة
واثق بنفسه	حساسة
عقلاني	رقيقة
قاسي	دافئة
غير عاطفي	شكّاءة بكاءة

المصدر: كريمة ميرشانت، كيف يختلف الرجال والنساء: الاختلافات بين الجنسين في أساليب التواصل، وتكتيكات التأثير، وأنماط القيادة، 2012.

تأمّل ذاتي

- يوضح المدرب/المدرّبة أن الغرض من هذا التمرين هو أيضًا اكتشاف القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس؛ لذا، يطلب إلى المشاركين والمشاركات الجلوس في ثنائيات ومناقشة التجارب التي تدخلت فيها الصور النمطية أو التحيزات القائمة على أساس الجنس في أي تجارب تواصل سابقة.
- يدعو المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات لإلقاء نظرة على قائمة خصائصهم الفردية، التي تم الانتهاء منها في بداية الجلسة، ويسأل: هل هناك أي جوانب اكتشفتها حول قوالبك النمطية الشخصية؟
- يمنح المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات 10 دقائق للمناقشة قبل مشاركة تجاربهم خلال الجلسة العامة.

ختام الجلسة

<p>غالبًا ما تنشأ الحواجز القائمة المرتبطة بالنوع الاجتماعي أمام التواصل من المعايير الثقافية والقوالب النمطية والتحيزات المتعلقة بأدوار الجنسين وأسلوب التواصل، كما رأينا خلال التمرين والوحدة 3 السابقة. يمكن أن تعيق هذه الحواجز عمليات صنع القرار وتعيق الأفراد عن مشاركة آرائهم وأفكارهم بشكل فعال مع أفكار من جنس مختلف.</p> <p>- في الجلسة التالية، سيشترك المدرب/المدربة التقنيات لتكون أكثر استجابة ودمجًا للنوع الاجتماعي أثناء التواصل شفهيًا. خلال هذه الجلسة، سيتدرب الجميع على تقنيات لتجنب أخطاء التواصل وزيادة الوعي حول القوالب النمطية اللاواعية والتحيزات القائمة على أساس الجنس. سيساعدكم ذلك على تعرّف هذه التحيزات ومعالجتها في تفاعلاتهم مع الزملاء والزميلات في المستقبل.</p>	
---	--

لا يوجد.	معلومات إضافية
----------	----------------


لا يوجد.	رابط عمل الموظف
----------	-----------------

لا يوجد.	العقبات المحتملة
----------	------------------

لا يوجد.	نشاط بديل
----------	-----------

لا يوجد.	نشاط كسر الجمود
----------	-----------------

النشاط (4-4): التواصل الدامج والمراعي للعدالة والمساواة.

اليوم	الجلسة	الوقت المقترح 		
4	<input type="checkbox"/> الأولى	<input type="checkbox"/> الثانية		
	<input type="checkbox"/> الثالثة	<input checked="" type="checkbox"/> الرابعة		85 دقيقة
<p>النتيجة: ممارسة كيفية التواصل بطريقة دامجة تراعي الفوارق بين الجنسين.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي X</p> <p>مجال النشاط:</p> <p>نظري X عملي X</p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>• أرقام شرائح العرض التقديمي: من 110 إلى 114</p>				

معلومات

النشاط



التحضير للنشاط	شرائح العرض التقديمية.
----------------	------------------------

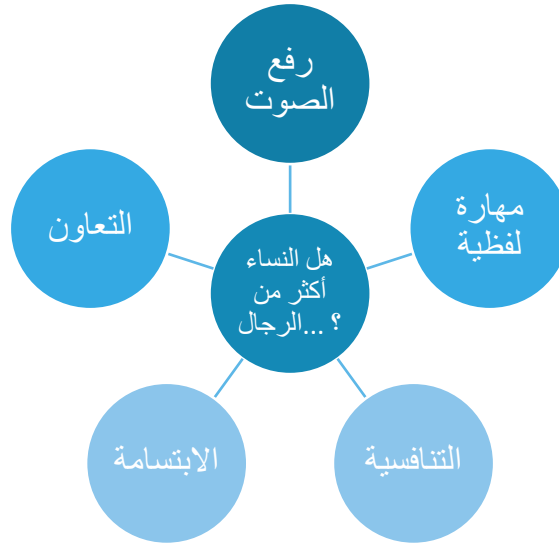
التقييم	لا يوجد.
---------	----------

المراجع الإضافية	لا يوجد.
------------------	----------

إرشادات لتنفيذ النشاط	المقدمة
	<p>- الغرض من هذه الجلسة هو ضمان تجنبّ التحيزات القائمة على أساس الجنس في التواصل، وإظهار طرق القيادة بالقوة. يجب على القيادات ممارسة التواصل الدامج والمراعي لاعتبارات العدالة والمساواة.</p> <p>الجلسة العامة</p> <p>- تبدأ الجلسة العامة بعصف ذهني يعتمد على الأسئلة الخمسة الآتية:</p> <p>ما رأيك؟</p> <p>• هل ترفع النساء أصواتهن أكثر من الرجال خلال الاجتماعات؟</p>

- هل تتمتع النساء بمهارات تواصل شفوي أفضل من الرجال في بيئة العمل بشكل أكثر شيوعًا؟
  - هل النساء أكثر قدرة على المنافسة من الرجال في العمل؟
  - هل تبتسم النساء أكثر من الرجال أثناء الاجتماعات؟
  - هل تُعدّ النساء في كثير من الأحيان متعاونات أكثر من الرجال في المهام المتعلقة بالعمل؟
- بعد تلقي الملاحظات من المشاركين والمشاركات ومناقشة الإجابات، يقدم المدرب/المدرّبة ملخصًا موجزًا، مع استخدام الشكل الآتي.

الخصائص التي تظهر أثناء الاجتماعات.



المصدر: "الاختلافات بين الجنسين في التواصل"، تانين 1986-1990

- يسلط المدرب/المدرّبة الضوء على أن البحوث تشير إلى أن الرجال غالبًا ما تتم تنشئتهم اجتماعيًا ليكونوا حازمين ومهيمنين في المحادثات، في حين من المتوقع أن تكون النساء متعاونات ومُتكيّفات. يمكن أن تؤدي هذه الاختلافات إلى سوء الفهم وسوء التفسير في التواصل. يدعو المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات إلى مشاركة أمثلة على مثل هذه الحالات وأي تجارب شخصية مع رؤسائهم. أثناء المناقشة، ويظل محايدًا، ويدير الحوار بدلًا من الحكم أو اتخاذ موقف بشأن النقاش. في ختام المناقشة، يذكر المدرب المشاركين والمشاركات بأن الأعراف المجتمعية تشكّل السلوك وأنماط التواصل. ويبين أنه يجب مراعاة هذه السلوكيات الخاصة بالنوع الاجتماعي في التواصل، من منظور كل من المرسل والمتلقي.



## التمرين

- يقدم المدرب/المدرّبة التمرين، من خلال تسليط الضوء على ما يأتي:

يمكن الاختلاف الأساسي بين أساليب التواصل لدى الرجال والنساء في الغرض من المحادثات. تشير البحوث إلى أن النساء يستخدمن التواصل لتعزيز الروابط الاجتماعية وبناء العلاقات، في حين يستخدم الرجال اللغة لتأكيد الهيمنة وتحقيق نتائج ملموسة. تميل النساء إلى أن يكنّ أكثر تعبيراً وتردّداً وتهذيباً، في حين أن الرجال أكثر حزمًا وتركيزاً على القوة. من الناحية الاجتماعية، تسعى النساء إلى مزيد من التواصل في تفاعلاتهن، بينما يقدر الرجال استقلاليتهن. توضح الأعمال الشائعة لجون غراي وديبورا تانين أن الرجال ينظرون إلى المحادثات بوصفها وسيلة لترسيخ المكانة والهيمنة، في حين ترى النساء أنها وسيلة لإنشاء علاقات من خلال مناقشة المشكلات والقضايا المتبادلة.

- يسأل المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات عما إذا كانوا يعتقدون أن الشريحة التالية صحيحة، ويناقشون في الجلسة العامة الاختلافات بين الجنسين في التواصل بين النساء والرجال.

الاختلافات بين الجنسين في التواصل.

الرجال	النساء
التحدث عن الأحداث الرئيسية.	الحديث عن الحياة اليومية.
الاهتمام بالنقاط الرئيسية.	الاهتمام بتقديم تفاصيل.
أكثر مباشرة.	غير مباشر أكثر.
استخدام "نعم" للموافقة.	استخدام "نعم" للاستماع.
الشعور بالراحة أثناء التوقّف عن الحديث.	الشعور بعدم الراحة مع الصمت.
التركيز على الكلمات المنطوقة.	التركيز على الإشارات غير اللفظية ولغة الجسد.
تجنّب الموضوعات غير السارة.	التركيز على الموضوعات غير السارة.

المصدر: (تانين، 1986 و 1990)

كشفت البحوث الأكاديمية عن اختلافات ملحوظة في أساليب التواصل بين النساء والرجال. عادة ما تستخدم النساء التواصل لبناء روابط وعلاقات اجتماعية باستخدام لغة أكثر تعبيراً وتقديراً وتهذيباً، خاصة أثناء النزاعات. في المقابل، يستخدم الرجال اللغة لتأكيد الهيمنة، وغالباً ما

يقدمون حلولاً لتجنب المناقشات المطولة للقضايا الشخصية. الرجال عموماً أكثر حزمًا للذات، وينظرون إلى المحادثات بوصفها وسيلة لتحقيق نتائج ملموسة مثل السلطة أو الهيمنة. تميل النساء إلى استخدام خطاب أقل قوة مقارنة بالرجال، وغالبًا ما يقسمن أقل، ويقاطعن أقل، ربما بسبب اعتقادهن بوضعهن المتدني والتزاماً منهن بأعرافهن المجتمعية. قد تسهم هذه التصورات في أن تُضعف النساء من قوة تصريحاتهن نتيجة لانخفاض الثقة بالنفس والخوف من ارتكاب الأخطاء. النساء بشكل عام أكثر اجتماعية وعاطفية في التفاعلات، في حين أن الرجال أكثر استقلالية وغير عاطفيين. يمكن أن تضرّ اختلافات التواصل هذه بالمرأة، مما يجعلها تبدو أقل ثقة وقدرة بوصفها قائدة، وتؤثر في ملاءمتها المتصورة للأدوار القيادية أو الإدارية.

المصدر: كريمة ميرشانت، كيف يختلف الرجال والنساء: الاختلافات بين الجنسين في أساليب التواصل، وتكتيكات التأثير، وأنماط القيادة، 2012.

ومع ذلك، هناك أيضًا بحث يحدد سلوكًا مختلفًا للمرأة بين الرجال. في بعض الأحيان تميل النساء في القيادة إلى التصرف مثل الرجال، حتى لو رفض زملاؤهن هذا السلوك؛ لأن مثل هذا السلوك غير متوقع منهن. قد تعتقد النساء اللواتي يعكسن سلوك الذكور أن هذا النوع من السلوك سيضمن النجاح والترقية و/أو الفعالية في القيادة.

- يوضح المدرب/المدرّبة أن الاختلافات في أساليب التواصل بين النساء والرجال يمكن أن تؤدي إلى أنماط قيادية مختلفة. ومع ذلك، هناك نوعان رئيسيان من النظريات، أولئك الذين يقولون إنه لا يوجد فرق في أسلوب القيادة بين النساء والرجال، وأولئك الذين يقولون إن هناك فرقًا في أساليب القيادة بين النساء والرجال. وفقًا للجدول أدناه، يُفترض أن تكون النساء أكثر توجّهًا نحو العلاقات في أسلوب قيادتهن، في حين يُعتقد أن الرجال أكثر توجّهًا نحو المهام في أسلوب قيادتهم.

- يشرح المدرب/المدرّبة هذين الفرعين من النظريات من خلال عرض الجدول الآتي:

دراسات. الفروق	الاختلافات بين الجنسين في أسلوب القيادة	لا توجد اختلافات بين الجنسين في أساليب القيادة
النساء	يخلص الجزء الرئيس من البحث حول الاختلافات القيادية بين الجنسين إلى أن نسبة من النساء قيادات موجّهة نحو العلاقات.	"لا توجد فروق قابلة للقياس الكمي بين الرجال والنساء في الأدوار القيادية، بل إن الأدوار القيادية مجرد ظرفية للغاية.
رجال	"الرجال قادة موجّهون نحو المهام" القادة الموجّهون نحو المهام استبداديون	تؤكد هذه السلسلة من الأدبيات أنه لا يتفوق أي من الجنسين في المناصب القيادية، بل إن

<p>فعالية أسلوب القيادة تعتمد على عدة عوامل تتعلق ببيئات المجموعة والمنظمة (فويلز، دريسكيل، مولن، وسالاس، 2000).</p>	<p>ومباشرون ومسيطرون (Eagly &amp; Johnson، 1990). السلوكات الموجهة نحو المهام "تركز على أداء الوظيفة التي تواجهها مجموعة العمل، ومن ثم فهي مماثلة لتلك الخاصة بعامل الهيكل المبدئي. يهتم القائد بوضع معايير العمل والإشراف على الوظيفة وتحقيق أهداف الإنتاج" (ريجيو، 2008). تحاكي سمات القيادة المسؤولة هذه من خلال خصائص الرجال عندما يتعلق الأمر بالتواصل.</p>	
--	--	--

**المصدر:** كريمة ميرشانت، كيف يختلف الرجال والنساء: الاختلافات بين الجنسين في أساليب التواصل، وتكتيكات التأثير، وأنماط القيادة، 2012

#### ختام الجلسة


- يختتم المدرب/المدرّبة المناقشة بالقول إنه بصرف النظر عن اختلاف أساليب القيادة بين النساء والرجال، من المهم تجنبّ القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس في أي دور قيادي.
- أخيراً، يقدّم المدرب/المدرّبة عجلة التنوع، ويذكر المشاركين والمشاركات أنه عندما نتحدث عن القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس، فإن هذا ينطبق أيضاً على المجموعات الأخرى التي تعيش في مواقف أو مجموعات ضعيفة مُعرّضة لخطر التهميش أو الإقصاء.

#### عجلة التنوع



<p>- يذكر المدرب/المدرّبة للمشاركين والمشاركات أن الوحدة الأخيرة من البرنامج التدريبي ستجيب عن السؤال الآتي: كيف يمكن معالجة هذه القوالب النمطية للنوع الاجتماعي والتحيزات القائمة على أساس الجنس؟، وينتهي الجلسة.</p>	
	معلومات إضافية
	رابط عمل الموظف
	العقبات المحتملة
	نشاط بديل
	نشاط كسر الجمود

النشاط (4-5): الاختبار، والنقاط الرئيسية، والخلاصة.

اليوم			الجلسة		الزمن المقترح للتنفيذ: 
4		<input type="checkbox"/> الأولى	<input type="checkbox"/> الثانية		
		<input type="checkbox"/> الثالثة	<input type="checkbox"/> الرابعة		
		<input checked="" type="checkbox"/> الخامسة			

30 دقيقة		
----------	--	--

النتيجة: التذكير بالموضوعات الرئيسية.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي X

مجال النشاط:


نظري X عملي X

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

أرقام شرائح العرض التقديمي: من 115 إلى 120

معلومات

النشاط



معلومات  
النشاط



التحضير للنشاط	شرائح العرض التقديمية.
-------------------	------------------------

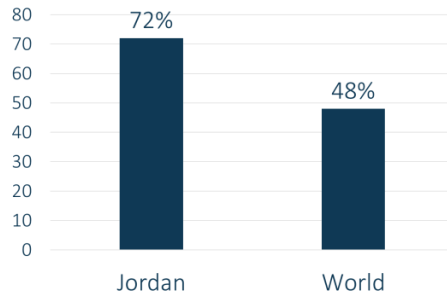
التقييم	لا يوجد.
---------	----------

المراجع الإضافية	لا يوجد.
---------------------	----------

إرشادات لتنفيذ النشاط	المقدمة
	<p>- ستتاح للمشاركين والمشاركات الفرصة لطلب التوضيحات وتحليل الرسوم البيانية التوضيحية والتواصل بطريقة مراعية للنوع الاجتماعي أثناء النقاش.</p> <p>العصف الذهني</p> <p>- يطلب المدرب/المدربة إلى المشاركين والمشاركات التوزع في ست مجموعات وإلقاء نظرة على الشرائح، وإبداء الملاحظات على الإحصاءات التي توفر معلومات عن القوالب النمطية المتحيزة للنوع الاجتماعي والتمييز.</p>

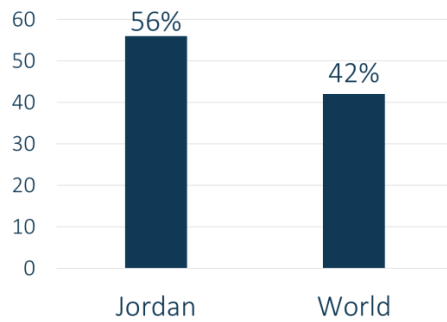
- تعرض المجموعات نقاشاتها بصوت مسموع للجميع؛ لاكتشاف مدى مراعاة أسلوب التواصل للعدالة والمساواة.
- تدوّن المجموعات الأخرى الملاحظات، وتطرحها لكل مجموعة.

الشكل (1): الصور النمطية لكلا الجنسين.



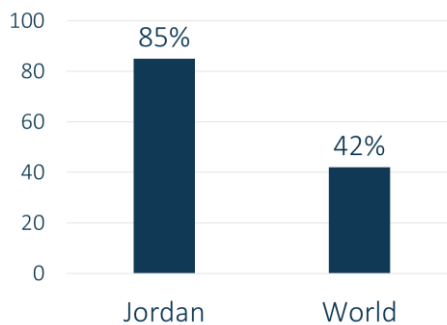
النسبة المئوية للسكان الذين يوافقون أو يوافقون بشدة على أن "الرجال قادة سياسيون أفضل من النساء". المصدر: ملف اتجاهات مسح القيم العالمية (1981-2022) EVS/WVS المشترك (2022)

الشكل (2): تحيزات النوع الاجتماعي.



النسبة المئوية للسكان الذين يوافقون أو يوافقون بشدة على أنه "عندما تكون الوظائف نادرة، يجب أن يكون للرجال حق في الحصول على وظيفة أكثر من النساء". المصدر: ملف اتجاه مسح القيم العالمية (1981-2022) EVS/WVS المشترك (2022)

الشكل (3): التمييز بين الجنسين.

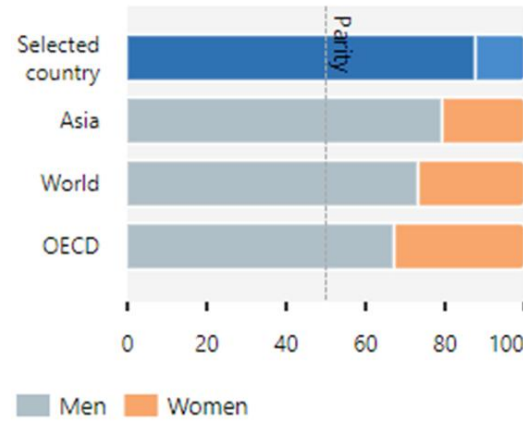


النسبة المئوية للسكان الذين يوافقون أو يوافقون بشدة على أنه "عندما تعمل الأم مقابل أجر، يعاني الأطفال". المصدر: ملف اتجاه مسح القيم العالمية (1981-2022).

الشكل (4): التحيز المبني على أساس الجنس - التمثيل السياسي.

### Women's political representation

% of members of parliament, men and women

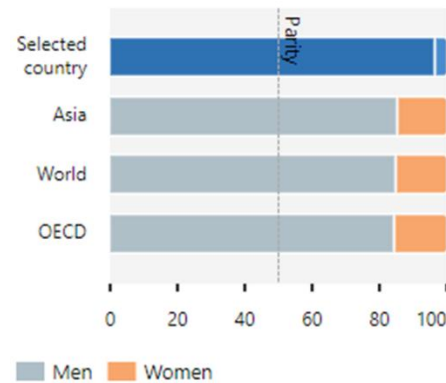


حصة الرجال والنساء من إجمالي عدد الممثلين في البرلمانات (المجالس الأدنى). المصدر: IPU Parline (ديسمبر 2022) الأردن: تبلغ نسبة النساء في مجلس النواب في البرلمان الأردني 12 %.

الشكل (5): التحيز القائم على أساس الجنس - الشركات الرائدة.

### Gender gap in top management positions

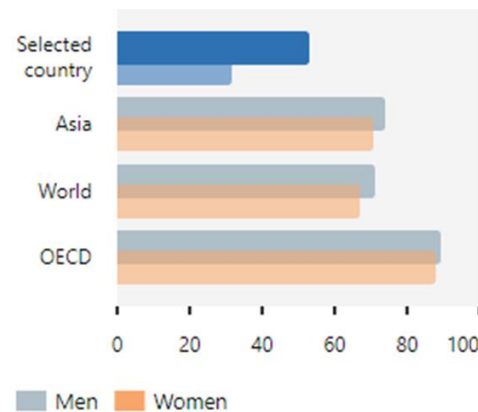
% of firms



حصة الشركات التي يكون فيها رجل أو امرأة هو المدير ذا المنصب الأعلى. المصدر: مسوحات البنك الدولي للمؤسسات (2022).

الشكل (6): التحيز القائم على أساس الجنس - امتلاك حساب مصرفي.

**Bank account ownership of men and women**  
% of men and women



حصة الرجال والنساء الذين يمتلكون حسابًا مصرفيًا في مؤسسة مالية رسمية. المصدر: قاعدة بيانات المؤشر العالمي (2021) الأردن: 53 % من الرجال لديهم حسابات مصرفية مقابل 32 % من النساء.

ختام الجلسة

- يسأل المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات عما إذا كانت لديهم أي تعليقات على هذه البيانات، ثم ينهي الحوار إذا لم تكن هناك أسئلة أخرى.

معلومات إضافية	لا يوجد.
رابط عمل الموظف	لا يوجد.
العقبات المحتملة	لا يوجد.
نشاط بديل	لا يوجد.
نشاط كسر الجمود	لا يوجد.



## اليوم التدريبي الخامس :القيادة من أجل بيئة دامجة ومراعية للنوع الاجتماعي

اليوم التدريبي الخامس: القيادة من أجل بيئة دامجة ومراعية لمفاهيم العدالة والمساواة

الجلسة	رقم النشاط	اسم النشاط	الوقت (بالدقائق)
الجلسة 1: مقدمة			
الأولى	25	الترحيب.	5
		تذكير بما ورد في اليوم التدريبي الرابع والدروس المستفادة.	30
		عرض جدول التدريب.	5
الجلسة 2 - التواصل الواعي بالنوع الاجتماعي في صنع القرار			
الثانية	26	مقدمة - التقييم الذاتي للسلوك.	20
		جلسة عامة - مناقشة حول الاختلافات بين الجنسين في السلوك.	60
		نتائج دراسة حول الاختلافات بين الجنسين في التواصل.	20
استراحة (15 دقيقة)			
الجلسة 3 - القيادة بالقدوة: ما يجب فعله وما يجب تجنبه			
الثالثة	27	المقدمة.	10
		التواصل الذي يراعي الفوارق بين الجنسين.	30
		القيادة بالقدوة: ما يجب فعله وما يجب تجنبه عند القيادة بالقدوة.	40
		الخلاصة، والنقاط الرئيسية.	20
استراحة (15 دقيقة)			
الجلسة 4 - الدروس المستفادة، والتقييم			
الرابعة	28	الدروس المستفادة، والأسئلة والأجوبة.	10
		التقييم.	40
		الإيجاز، واختتام الجلسة.	10

## المقدمة

تركز هذه الوحدة النهائية على تطوير المهارات القيادية لتعزيز المساواة بين الجنسين. تستكشف الوحدة دور القيادة الفعالة في تحقيق المساواة بين الجنسين، مع تأكيد دعم عمليات التغيير المراعية للاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مكان العمل، وتؤكد أهمية المسؤولية والمساءلة في دفع عجلة هذه التغييرات. سيُشجّع القيادات على تحمّل المسؤولية عن أدوارهم في تعزيز المساواة بين الجنسين ومساءلة أنفسهم فيما يتعلق بالتقدم المُحرَز. سيكون المشاركون والمشاركات أولاً على دراية بكيفية تأثير السلوك على صنع القرار والتفاعلات المهنية، وسيعززون قدراتهم على التأثير على بيئة عملهم بشكل مباشر، وتعزيز المساواة بين الجنسين بين أصحاب الحقوق والمُكلّفين بالواجبات بشكل غير مباشر.

### (المذكرة 20) الجلسة 1 - مقدمة

خلال الجلسة الأولى، سيذكّر المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات بالنقاط الرئيسة التي نوقشت طوال فترة التدريب. ثم يقدّم برنامج اليوم التدريبي، ويدعو المشاركين والمشاركات إلى أن يكونوا نشطين خلال هذه الوحدة الأخيرة حول "القيادة من أجل بيئة دامجة ومستجيبة للنوع الاجتماعي"؛ لتحسين فهمهم وممارستهم، ومن ثم ليكونوا قدوات تُحتذى.

### (المذكرة 26) الجلسة الثانية - التواصل يؤثر في صنع القرار

تهدف هذه الجلسة الثانية إلى زيادة الوعي حول تأثير سلوكنا وأهمية توقع سلوك الآخرين عند اتخاذ القرارات. سيبدأ المدرب/المدرّبة بتمرين التقييم الذاتي الذي سيناقش لاحقاً في مجموعات. خلال الجلسة العامة، يدير المدرب/المدرّبة مناقشة متعمقة حول الأثر المُحتمل للسلوكات المحددة. تتناول المناقشة أيضاً ما إذا كان المشاركون والمشاركات يتفهمون على أن النساء والرجال يظهرون سلوكات مختلفة. في ختام الجلسة، يسلط المدرب/المدرّبة الضوء على دراسة أجريت في المدارس في كينيا تدرس الاختلافات في التواصل بين النساء والرجال. سيُشجّع الجميع على التحليل النقدي وتبادل الآراء حول صحة هذه العبارات المنسوبة إلى النساء والرجال وواقعيتها.

### (المذكرة 27) الجلسة 3 - القيادة بالقُدوة: ما يجب فعله وما يجب تجنبه

تتيح هذه الجلسة الثالثة للمشاركين والمشاركات تعميق معرفتهم وتعزيز مساءلتهم فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين. من خلال التفاعلات، سيمارس الجميع ما ينبغي لهم فعله وما يجب تجنبه عند التواصل وصنع القرار. سيشارك الجميع في تمارين من شأنها تعزيز مهاراتهم في القيادة بالقُدوة.

### (المذكرة 28) الجلسة الرابعة - الختام

تتضمن هذه الجلسة تقييماً تفاعلياً، إذ سيشارك الجميع الدروس المستفادة ويرسخون فهم المساواة بين الجنسين. ويفكرون في الرؤى المكتسبة من التدريب، ويناقشون أهم المفاهيم والأدوات والاستراتيجيات التي يتم تغطيتها وكيف يمكن تطبيقها على عملهم أو حياتهم اليومية. سيمنح المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات إمكانية طرح الأسئلة

والتوضيحات. تُختتم الوحدة بجلسة ما بعد التقييم، مما يعزز أهمية المساواة في تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين.

### الهدف التفصيلي لليوم التدريبي الخامس

الهدف من هذه الوحدة التدريبية النهائية هو تزويد المشاركين والمشاركات بمهارات القيادة التي تعزز بنشاط المساواة بين الجنسين في مكان العمل. من خلال استكشاف الدور الحاسم للقيادة الفعالة، تؤكد الوحدة أهمية تعزيز عمليات التغيير التي تراعي الفوارق بين الجنسين ودعمها. ستتلم القيادات كيفية تحمّل المسؤولية وتعزيز المساواة لتعزيز المساواة بين الجنسين، وضمان أن يكونوا وقرقهم مسؤولين عن تحقيق تقدّم قابل للقياس. سيكتسب المشاركون والمشاركات وعيًا بكيفية تأثير سلوكهم على عملية صنع القرار والتفاعلات المهنية. وسيطوّرون القدرة على التأثير بشكل مباشر على بيئة عملهم وتعزيز المساواة بين الجنسين بشكل غير مباشر بين أصحاب الحقوق والمُكلّفين بالواجبات.

## أنشطة الجلسات 1-4

النشاط (5-1): المقدمة/ الدروس المستفادة حتى الآن

اليوم	الجلسة	الوقت المقترح		
3	الأولى <input checked="" type="checkbox"/> الثانية <input type="checkbox"/>			40 دقيقة
<p>النتيجة: تعرّف الدروس المستفادة حتى الآن.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي X</p> <p>مجالات النشاط:</p> <p>نظري X عملي X</p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>أرقام شرائح العرض التقديمي: 125-121</p>				

معلومات  
النشاط



التحضير للنشاط	شرائح العرض التقديمية.
-------------------	------------------------

التقييم	لا يوجد.
---------	----------

المراجع الإضافية	لا يوجد.
---------------------	----------

إرشادات لتنفيذ النشاط	المقدمة
	<p>- بالنسبة إلى هذه الوحدة النهائية حول "القيادة من أجل بيئة دامجة ومستجيبة للنوع الاجتماعي"، سيشارك المدرب/المدرب المشاركون والمشاركات في عملية تفاعلية مُصمَّمة للحفاظ على تركيزهم ومشاركتهم طوال اليوم حتى نهاية الدورة. سيبدأ المدرب بلمحة عامة عن الدروس الرئيسية المستفادة حتى الآن، تتلخص فيما يأتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• النهج متعدد الأبعاد (التقاطعية): عند معالجة المساواة بين الجنسين ودعم تنفيذ خطة العمل الخاصة بها، من الضروري معالجة الحواجز والفرص في قطاع التعليم من خلال منظور تقاطع أشكال التمييز. يضمن هذا النهج الدمج، بحيث لا تشعر أي مجموعة، لا سيما أولئك الذين يعيشون في أوضاع هشة مثل اللاجئين، بالتهميش أو الإقصاء.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ربط المساواة بين الجنسين بحقوق الإنسان: يجب ربط تعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع التعليم بحقوق الإنسان الأخرى. يُعدّ ضمان الوصول إلى هذه الحقوق، مثل الصحة وحرية التعبير والمعتقد، أمرًا ضروريًا لدعم التقدم في قطاع التعليم.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة والنهج القائم على حقوق الإنسان: لدمج اعتبارات العدالة والمساواة واعتبارات حقوق الإنسان في الأنشطة والمشاريع والبرامج والخطط والاستراتيجيات والسياسات، من المهم اعتماد نهج قائم على تعميم مراعاة العدالة والمساواة وحقوق الإنسان. ويشمل ذلك تقييم تأثير القرارات على الفتيات والفتيان والنساء والرجال، وتعزيز قدرات أصحاب الحقوق والجهات المُكلّفة بالواجبات. ومن الضروري تمكين أصحاب الحقوق من معرفة حقوقهم والمطالبة بها والتمتع بها، مع تمكين المُكلّفين بالواجبات من احترام هذه الحقوق وحمايتها وإعمالها.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقييم الأثر: تتطلب هذه النهج التساؤل عن تأثير أي قرار على كلا الجنسين، وتقييم كيفية تعزيز القدرات لدعم المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• القيادة والمسؤولية: يتطلب تعزيز حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين تحمّل المسؤولية والقُدوة. وهذا يعني اتخاذ القرارات والتواصل بطرق تستبعد القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.</li> </ul>	
<p style="text-align: right;">التمرين الجماعي</p> <p>- يقوم المدرب/المدرّبة بتوزيع خمس بطاقات على كل مجموعة يكتب عنوان من العناوين الآتية على كل بطاقة منفردة وهي (تحليل تقاطعي/ ربط المساواة بين الجنسين بحقوق الإنسان/ إدماج العدالة والمساواة في القيادة/ تعميم مراعاة منظور العدالة والمساواة والنهج القائم على حقوق الإنسان/ تقييم الأثر/ القيادة والمسؤولية) ويقوم بتوزيع خمس بطاقات أخرى تحتوي على فقرات تفسر العناوين التي تم توزيعها في البطاقات الخمس الأولى ، ثم يطلب إلى المشاركين والمشاركات ربط كل بطاقة تحتوي عنوان على البطاقة التي تحتوي التفسير الملائم لها، ثم يقوم مقرر أو مقررة من كل مجموعة بعرض ما تم الاتفاق عليه.</p> <p style="text-align: right;">ختام الجلسة</p> <p>- يختتم المدرب/المدرّبة الجلسة الأولى بعرض جدول أعمال الوحدة الخامسة.</p>	

لا يوجد.	معلومات إضافية
----------	----------------

رابط عمل الموظف	لا يوجد.
العقبات المحتملة	لا يوجد.
نشاط بديل	لا يوجد.
نشاط كسر الجمود	لا يوجد.



النشاط (2-5): التواصل الواعي بالنوع الاجتماعي في صنع القرار.

الوقت المقترح			الجلسة	اليوم
			الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input checked="" type="checkbox"/>	3
100 دقيقة				

النتيجة: ممارسة التواصل بطريقة دامجة تراعي الفوارق بين الجنسين.

استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.

نوع النشاط:

جماعي ☐ فردي ☒

مجال النشاط:

نظري ☒ عملي ☒

متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.

أرقام شرائح العرض التقديمي: من 126 إلى 132

معلومات  
النشاط



<p>- يُعَدّ المدرب/المدرّبة قائمة بسلوكيات ذات علاقة بمستويات التواصل لكل مشارك ومشاركة على النحو الآتي:</p> <p>مستويات التواصل بين المرأة والرجل.</p>		التحضير للنشاط
السلوكيات		
1 من المرجّح أن يتحدث الإنسان إلى إنسان آخر حين يواجه مشكلة أو يحتاج إلى اتخاذ قرار.		
2 الأكثر توجّهاً نحو العلاقات والبحث عن قواسم مشتركة وطرق للتواصل مع الآخرين.		
3 التركيز على بناء العلاقة من خلال تبادل الخبرات وطرح الأسئلة.		
4 إذا كان لدى الشخص خلاف مع الآخرين، فإن ذلك يؤثر في جوانب العلاقات كافة.		
5 إنجاز الأمور في العمل من خلال بناء العلاقات.		
6 التحدث عن المشكلات وحلها بشكل تعاوني.		
7 يُعَدّ تقديم المساعدة والمشورة علامة على الاهتمام.		
8 الاستماع إلى كل كلمة، والتعبير عن طريق الإشارات اللفظية وغير اللفظية.		
9 إبقاء المشكلات لنفسه، ولا يرى فائدة من مشاركة القضايا الشخصية.		
10 الميل إلى التفاعل مع الآخرين من منظور التفوّق والتقليل من الشأن. المكانة والهيمنة أمران مهمّان.		

11	التركيز على التحدث وإثبات المعلومات بدلاً من طرح الأسئلة. ومشاركة التجارب بوصف ذلك وسيلة للتفوق على الآخرين.
12	الاختلاف مع الآخرين، ثم الانتقال إلى موضوع آخر وتناول القهوة معاً.
13	بناء العلاقات أثناء العمل معاً في مجال الاهتمامات المشتركة.
14	الانتقال إلى الحلول وحل المشكلات على الفور.
15	يَعَدّ طلب المساعدة علامة على عدم القدرة على تحقيق النجاح بمفرده.
16	الاستماع إلى النقاط الرئيسية (الاستماع الانتقائي).

المصدر: تأثير الاختلافات بين الجنسين في أساليب التواصل بين المعلمين على إدارة النزاع في المدارس الثانوية العامة في مقاطعة ماتيرا الشرقية في كينيا، 2017

التقييم	لا يوجد.
---------	----------

المراجع الإضافية	لا يوجد.
------------------	----------

المقدمة	<p>- يوضح المدرب/المدربة أنه سيبدأ بتقييم موجز. يتلقى كل مشارك ومشاركة قائمة بالسلوكيات، وسيشير إلى ما إذا كان كل سلوك مرتبطاً بشكل أكثر شيوعاً بالنساء أو الرجال. يمنح المدرب المشاركين والمشاركات 10 دقائق لملء قائمة التحقق والمناقشة فيما بينهم.</p> <p>الجلسة العامة</p> <p>- خلال الجلسة العامة، سيتبادل المشاركون والمشاركات إجاباتهم ويبلغون المجموعة بأكملها بالنتائج التي يتوصلون إليها. سيدير المدرب/المدربة النقاش الذي ينبثق عن هذه التعليقات.</p> <p>- بعد ذلك، سيطلب إلى المشاركين والمشاركات النظر في التأثير المحتمل لهذه السلوكيات على أوجه عدم المساواة والتمييز القائمة، وكذلك إمكانية إيجاد أوجه عدم مساواة وتمييز جديدة عن طريق الإجابة عن أسئلة، مثل: ماذا يمكن أن يحدث إذا احتفظ القادة الذكور بمشكلاتهم لأنفسهم؟ تخيل مديراً يعاني مشكلات شخصية ويأتي إلى مكان العمل ويرى أن موظفة تأتي متأخرة في المكتب، برأيك كيف سيكون رد فعل القائد الذكر؟ كيف تعتقد أن الموظفة ستفاعل مع سلوك المدير الذكر؟ هل هناك أي تحيزات في التعامل مع هذا الموقف؟</p>	إرشادات لتنفيذ النشاط
---------	---	-----------------------

- يمكن للمدرب/المدرّبة أيضًا تقديم السيناريوهات الآتية:  
سيناريوهات لتأثير سلوكيات الإناث والذكور.

يفترض المدير الذكر أن موظفته غير مهتمة بالترقية؛ لأن لديها عائلة وأطفالًا ومسؤوليات منزلية. وللسبب نفسه، يتوقع المدير من موظفته أن تقلّ من فرص العمل في الميدان أو السفر لحضور المؤتمرات.	في الاجتماع، قد يهيمن المدير الذكر على المناقشة، مما يترك مساحة صغيرة للزميلات للتعبير عن آرائهن. ونتيجة لذلك، قد يتم التغاضي عن الرؤى القيّمة التي قد تطرحها النساء.
مدير ذكر يتوقّع من موظفه الذكر أن يأخذ زمام المبادرة، ويسافر إلى الخارج، ويضطلع بمهام، ويتحمّل المسؤوليات؛ لأنه يرى أن الموظف ليس لديه واجبات منزلية.	قد تخفّف الموظفة من لغتها لتجنّب الظهور بمظهر عدواني، فتقول: "أعتقد أننا قد نرغب في التفكير في نهج آخر"، بدلًا من القول مباشرة: "نحن بحاجة إلى تغيير استراتيجيتنا". يمكن أن يؤدي ذلك إلى أخذ اقتراحاتها على محمل الجدّ.
قد تفترض المدير أن موظفتها تفضّل عدم تحمّل مشروعات عالية الضغوطات أو السفر للعمل، فتقول: "أفهم أن لديك الكثير من المسؤوليات مع عائلتك؛ لذا لن أوكل إليك هذا المؤتمر القادم في الخارج".	خلال جلسة العصف الذهني، قد يقاطع الرجل امرأة لتأكيد أفكاره، مما يعكس معيارًا ثقافيًا يعطي الأولوية لآراء الذكور. يمكن أن يؤدي هذا الانقطاع إلى خنق الحوار المفتوح وتنشيط النساء عن المشاركة الكاملة.
تخاطب مديرة زميلها الرجل بهذه الطريقة: "مرحبًا محمد، أعلم أن لديك الحماس والطموح للاضطلاع بهذا المشروع. بالإضافة إلى ذلك، أنا متأكدة أنك لن تمانع في ساعات العمل الإضافية، إذ إنك لا تحتاج إلى القلق بشأن أي التزامات عائلية".	

توضح هذه السيناريوهات كيف يمكن لحواجز التواصل القائمة على النوع الاجتماعي أن تقوّض الحوار والتعاون الفعالين في مكان العمل. إن فهم هذه الحواجز ومعالجتها أمر بالغ الأهمية لتعزيز بيئة اتصال أكثر دمجًا وإنتاجية.

## ختام الجلسة

- يهدف هذا التمرين إلى تعميق فهم كيف يمكن لسلوكيات القيادة أن تؤثر في ديناميكيات النوع الاجتماعي في مكان العمل. بعد الجلسة العامة، يعرض المدرب/المدرّبة الشريحة التالية مع نتائج دراسة أُجريت في عام 2017، في المدارس الثانوية العامة في كينيا. مستويات التواصل بين الرجال والنساء.

الرجال	النساء	
يُبقى الرجال مشكلاتهم لأنفسهم، ولا يرون فائدة من مشاركة القضايا الشخصية.	من المرجح أن تتحدث النساء إلى نساء أخريات عندما يواجهن مشكلة أو يحتجن إلى اتخاذ قرار.	1
يميل الرجال إلى التفاعل مع الآخرين من الرجال من منظور التفوق والتقليل من الشأن. المكانة والهيمنة أمران مهمّان.	النساء أكثر توجّهًا نحو العلاقات، ويبحثن عن قواسم مشتركة وطرق للتواصل مع النساء الأخريات.	2
يركز الرجال على التحدث وإثبات المعلومات بدلًا من طرح الأسئلة. يشاركون التجارب بوصف ذلك وسيلة للتفوق على الآخرين.	تركز النساء على بناء العلاقة، من خلال تبادل الخبرات وطرح الأسئلة.	3
يمكن أن يختلف الرجال، وينتقلون إلى موضوع آخر ويذهبون لتناول القهوة معًا.	إذا كان لدى النساء خلاف مع بعضهن البعض، فإن ذلك يؤثر في جوانب علاقتهن كافة.	4
يبنى الرجال علاقاتهم أثناء عملهم معًا في مجال الاهتمامات المشتركة.	تتجز النساء الأمور في العمل من خلال بناء العلاقات.	5
ينتقل الرجال إلى الحلول وحل المشكلات على الفور.	تريد النساء التحدث عن المشكلات وحلها بشكل تعاوني.	6
بالنسبة إلى الرجال، يُعَدّ طلب المساعدة علامة على عدم القدرة على تحقيق النجاح بمفردهم.	تقديم المساعدة والمشورة هو علامة على الاهتمام.	7
يستمتع الرجال إلى النقاط الرئيسية. إنهم مستمعون انتقائيون.	تستمع المرأة لكل كلمة؛ ويعبّر عن طريق الإشارات اللفظية وغير اللفظية.	8

<p><u>المصدر: تأثير الاختلافات بين الجنسين في أساليب التواصل بين المعلمين على إدارة النزاع في المدارس الثانوية العامة في مقاطعة مانتيرا الشرقية في كينيا، 2017.</u></p>	
<p>لا يوجد.</p>	<p>معلومات إضافية</p>
<p>لا يوجد.</p>	<p>رابط عمل الموظف</p>
<p>لا يوجد.</p>	<p>العقبات المحتملة</p>
<p>لا يوجد.</p>	<p>نشاط بديل</p>
<p>لا يوجد.</p>	<p>نشاط كسر الجمود</p>

النشاط (3-5): القيادة بالقدوة: ما يجب فعله وما يجب تجنبه عند القيادة بالقدوة.

 الوقت المقترح			اليوم	الجلسة
			3	<input type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية <input checked="" type="checkbox"/> الثالثة <input type="checkbox"/> الرابعة
100 دقيقة			<p>النتيجة: فهم ما يجب فعله وما يجب تجنبه عند القيادة بالقدوة.</p> <p>استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.</p> <p>نوع النشاط:</p> <p>جماعي <input type="checkbox"/> فردي X</p> <p>مجال النشاط:</p> <p>نظري X عملي X</p> <p>متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.</p> <p>أرقام شرائح العرض التقديمي: من 133 إلى 136</p>	

معلومات

النشاط



- يُعدّ المدرب/المدرّبة القوائم التالية للمشاركين والمشاركات:

أمثلة على اللغة القائمة على التمييز بين الجنسين والمراعية لاعتبارات المساواة بين الجنسين .

اللغة التمييزية بين الجنسين	اللغة التي تراعي المساواة بين الجنسين
نائب في البرلمان	نائبة في البرلمان
المزارعون	المزارعون والمزارعات
خبراء	أهل الخبرة
رجل أعمال	رجال وسيدات الأعمال
المواطنون	المواطنون والمواطنات
معلمون	الهيئة التدريسية
قادة	قيادات
رئيس قسم	رئيس قسم و رئيسة قسم
طالب	طالبة

التحضير  
للنشاط

التقييم	لا يوجد.
---------	----------

## المقدمة

- يتلقى المشاركون والمشاركات قائمة بالمصطلحات الشائعة الاستخدام عند الكتابة أو التحدث عن النساء والرجال، والفتيات والفتيان في سياق مهني.
- يطلب المدرب/المدربة إلى المشاركين والمشاركات العمل في مجموعات وتصحيح اللغة التمييزية بين الجنسين. ويمنحهم 15 دقيقة للمناقشة في مجموعة، وتدوين اقتراحاتهم في العمود الأيمن من الجدول.
- تعين كل مجموعة متحدثة أو متحدثة في بداية التمرين.

## الجلسة العامة

- يشرح المتحدث أو المتحدث من كل مجموعة الحالات التي شاركت فيها المجموعة في مناقشات أكثر من غيرها. وليس بالضرورة تقديم كل الاقتراحات؛ فالأمر متروك للمدرب/المدربة لتحديد التناقضات والصعوبات عبر الاستماع لتفسيرات المجموعات.
  - سيخصص المدرب/المدربة أيضًا وقتًا للأسئلة والأجوبة، وسيعرض بعد ذلك الإجابات الصحيحة على الشريحة ويراجعها واحدة تلو الأخرى، مما يمنح المشاركين والمشاركات الفرصة لطرح الأسئلة أو تقديم الملاحظات. ومع ذلك، من المهم أن يفهم الجميع أن الهدف هو الاعتراف بأهمية التعامل مع كلا الجنسين على قدم المساواة.
- أمثلة على اللغة القائمة على التمييز بين الجنسين والمراعية للنوع الاجتماعي.

إرشادات  
لتنفيذ النشاط

اللغة التي تراعي الفوارق بين الجنسين	اللغة التمييزية بين الجنسين
نائبة في البرلمان	نائب في البرلمان
المزارعون والمزارعات	المزارعون
أهل الخبرة	خبراء
رجال وسيدات الأعمال	رجل أعمال
المواطنون والمواطنات	المواطنون
الهيئة التدريسية	معلمون
قيادات	قادة
رئيس ورئيسة قسم	رئيس قسم
طالبة	طالب

ما يجب فعله وما يجب تجنبه

- بعد هذا التمرين الأول، يسأل المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات: كيف يمكن التأكد من أنكم تتواصلون بطريقة تحترم الأفراد جميعهم، بصرف النظر عن جنسهم أو عمرهم أو قدراتهم أو إعاقاتهم أو خلفياتهم أو ظروفهم أو أصلهم الجغرافي والوطني أو الاجتماعي؟
- بعد بضع دقائق من العصف الذهني، يقدّم المدرب/المدرّبة ما يجب فعله وما يجب تجنبه في التواصل.

"التواصل المراعي لاعتبارات العدالة والمساواة: ما يجب فعله وما يجب تجنبه"

1	الذهاب إلى أبعد من مجرد تسليط الضوء على النساء.	استكشاف الجوانب المختلفة لعدم المساواة بين الجنسين من خلال التجارب المحددة للنساء والرجال.
2	ضمان رؤية عادلة للنساء والرجال.	تعني الرؤية العادلة أن تواصلنا لا يديم القوالب النمطية للنوع الاجتماعي، وأنه يُسمح للرجال والنساء بأن يكونوا على قدم المساواة. يمكن تحقيق رؤية عادلة من خلال: تقديم مجموعة متنوعة من الأدوار لكل من النساء والرجال، وتضمين وجهات نظر المرأة في مناصب صنع القرار، وتضمين وجهات نظر النساء والرجال الذين يتحدون الأدوار المتوقعة للجنسين.
3	عدم التقليل من مساهمات المرأة.	الأخذ بعين الاعتبار الطرق التي تؤثر بها العلاقات بين الجنسين والقوالب النمطية في الطريقة التي تُصوّر بها الأنشطة البشرية.
4	عدم تعزيز القوالب النمطية للنوع الاجتماعي.	تجنّب تصوير وظائف وأدوار معينة على أنها أكثر ملاءمة لجنس واحد، بل ينبغي تصوير الرجال والنساء في أدوار متنوعة تتحدى الصور النمطية.
5	تصوير التنوع.	عدم افتراض أن جميع النساء يواجهن أوجه عدم المساواة نفسها. لا تفترض أن جميع الرجال لديهم الامتيازات نفسها. الممارسة الجيدة: انظر إلى التجارب والاحتياجات المتنوعة للنساء والرجال من خلفيات مختلفة.
6	استخدام لغة مراعية للنوع الاجتماعي.	استخدام "النساء" و"الرجال" و"الفتاة" و"الفتى"، حتى عندما تحتاج إلى تعديل. لا تستخدم مصطلحات عامة للنوع الاجتماعي. يجب أن تكون المهن والمسميات الوظيفية شاملة للنوع الاجتماعي.



7	تجعل من نفسك ضحية.	إظهار النساء والرجال بوصفهم مساهمين ومساهمات في عملية لا التمتية بدلاً من المستفيدين غير النشطين. في المحتوى المرئي، يجب تجنب تصوير الأشخاص بطرق تبيّنهم ضحايا.
8	عدم التعالي على أحد أو التنظير عليه.	أظهر النساء وهن يتفوقن ويحققن نتائج مبهرة، متحديات العقبات البنيوية للتمييز بين الجنسين، لا لمجرد أنهن نساء
9	تقديم الحقائق، وليس الأحكام.	تجنب إصدار الأحكام حول العلاقات بين الجنسين استناداً إلى التجارب الشخصية والأدلة السردية. عند الكتابة عن المواقف الصادمة، ركّز على عرض الحقائق وليس الافتراضات.
10	الصراحة.	الانفتاح على الاستماع والتعلم والتحسين.

المصدر: دليل الاتصالات المراعية للنوع الاجتماعي - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تركمانستان.

- يشارك المدرب/المدرّبة في مناقشة أوسع، لا تشمل التواصل فحسب، بل تشمل أيضاً السلوك، ومعالجة المواقف غير العادلة أو التمييزية.
  - يعرض المدرب/المدرّبة الشريحة التالية ويشرح كل عنصر بطريقة تفاعلية.
- القيادة بالقدوة.



(المصدر: [ليزلي جروفز ووليامز، دليل القائد المواعي للنوع الاجتماعي \(ساندو: أكاديمية فولك برنادوت، 2024\)](#). DOI: WMZS7919/10.61880 تم الوصول إليه في 2024/07/13.

ختام الجلسة

- يختتم المدرب/المدرّبة هذه الجلسة بشرح أربعة أمور رئيسة لتكون قدوة في مجال المساواة بين الجنسين.

أربعة أمور للقيادة المراعية لاعتبارات المساواة بين الجنسين.


الإجراء	الخطوات	التقنيات	صنع القرار
التخفيف من القوالب النمطية القائمة على أساس الجنس والتحيزات في صنع القرار.	تعرف الصور النمطية للجنسين.	اسأل نفسك: هل صحيح أن النساء أو الرجال غير قادرين على فعل الشيء نفسه؟ أين الأدلة؟	هل تؤثر القوالب النمطية للنوع الاجتماعي والتحيزات القائمة على أساس الجنس في صنع القرار؟ إذن، كيف يمكنك تجنب ذلك؟ تحقق مما إذا كانت القرارات عادلة من قبل النساء والرجال.
	تحديد التحيزات القائمة على أساس الجنس.	اسأل نفسك: هل صحيح أن النساء أو الرجال غير قادرين على فعل الشيء نفسه؟ أين الأدلة؟	
	استخدام المنصب القيادي لمعالجة القوالب النمطية والتحيزات القائمة على أساس الجنس.	الحديث في كل مرة تُحدد فيها صورة نمطية للنوع الاجتماعي أو تحيزاً قائماً على أساس الجنس.	
التدخل ضد التحيزات القائمة على أساس الجنس السلبية.	تأكيد التحيزات القائمة على أساس الجنس السلبية.	التيقظ والاستعداد، والتساؤل بشكل منهجي: هل سيكون هذا صحيحاً للجنس الآخر، أو للأشخاص الأكبر أو الأصغر سناً، أو للأشخاص من الأقليات؟ الاحتفاظ بنظرة شاملة تجاه التحيزات السلبية.	توجيه الزملاء والزميلات وإيقاف أي سلوك ضار أو تمييزي. هل هناك أي قرارات جديدة يجب اتخاذها لإنشاء بيئة أكثر دمجاً ومساواة بين الجنسين؟
	التدخل بكل شفافية عند حدوث تحيزات سلبية بين الجنسين.	إظهار الشجاعة، وتواصل بوضوح بعد العد التنازلي: 5 - 4 - 3 - 2 - 1، قائلاً إن هذه التحيزات السلبية غير مقبولة.	

(المصدر: [ليزلي جروفرز ووليامز، دليل القائد المراعي للنوع الاجتماعي \(ساندو: أكاديمية فولك برنادوت، 2024\)](#). DOI: 10.61880/WMSZ7919/2024/07/13 تم الوصول إليه في 2024/07/13)

<p>- يذكر المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات بأن الصور النمطية للنوع الاجتماعي هي "أفكار مُعمّمة حول السلوك والصفات المتوقّعة لكل من النساء و"الرجال". على سبيل المثال: العبارتان "الرجال قادة بالفطرة" و"النساء عاطفيات" تعكسان الأفكار والمعايير الثقافية حول الأنوثة والذكورة" (المصدر ليزلي جروفر ويليامز).</p> <p>- يشير المدرب/المدرّبة إلى التحيّزات القائمة على أساس الجنس على أنها "ميل نحو شخص/مجموعة أو التحيّز ضدهم بناءً على القوالب النمطية للنوع الاجتماعي. على سبيل المثال: اختيار رجل لتولّي دور قيادي بدلاً من امرأة مؤهلة بشكل متساوٍ لأنك تعتقد أن الرجال قادة أفضل (تحيّز قائم على أساس الجنس إيجابي) أو أن النساء لسنّ قائدات جيدات (تحيّز قائم على أساس الجنس سلبي) (المصدر: ليزلي غروفر -ويليامز).</p> <p>- يسأل المدرب/المدرّبة عما إذا كانت لدى المشاركين والمشاركات أي تعليقات أو أسئلة أخرى، قبل اختتام هذه الجلسة.</p>	
---	--


لا يوجد.	معلومات إضافية
لا يوجد.	رابط عمل الموظف
لا يوجد.	العقبات المحتملة
لا يوجد.	نشاط بديل
لا يوجد.	نشاط كسر الجمود

المهمة الختامية: الخلاصة، والتقييم.

اليوم	الجلسة	الوقت المقترح 		
3	<input type="checkbox"/> الأولى <input type="checkbox"/> الثانية			
	<input type="checkbox"/> الثالثة <input checked="" type="checkbox"/> الرابعة			
النتيجة: التذكير بالموضوعات الرئيسية.				
استراتيجيات التدريب: النهج التفاعلي، والتوضيح بالأمثلة.				
نوع النشاط:				
جماعي <input type="checkbox"/> فردي X				
مجال النشاط:				
نظري X عملي X				
متطلبات النشاط وأدواته: العرض التقديمي، والتمارين.				
أرقام شرائح العرض التقديمي: 137 إلى 138				

معلومات

النشاط



معلومات

النشاط



<p>التحضير للنشاط</p>	- يحتاج المدرب/المدرّبة إلى توفير التقييم.
	- شرائح باوربوينت أو اللوح الورقي لعرض النقاط الرئيسية.
	- نماذج التقييم النهائية.
	- شهادات الإنجاز (إن وجدت).
	- نماذج لتقييم الدورة التدريبية (اختياري).

التقييم	نعم.
---------	------

المراجع الإضافية	لا يوجد.
------------------	----------

إرشادات لتنفيذ النشاط	المقدمة
	<p>- يضمن المدرب/المدرّبة بيئة إيجابية وداعمة طوال الجلسة النهائية من خلال تعزيز المناقشة المفتوحة، وتقدير مساهمة كل مشارك ومشاركة، وسيُبدى استعدادًا للتعامل مع أي أسئلة أو مخاوف حساسة بروح من التعاطف والاحترافية.</p>

## الدروس المستفادة

- هدف المدرب/المدرّبة هو عرض الدروس الرئيسية المستفادة من الدورة التدريبية بأكملها. سيبدأ بتلخيص الموضوعات الرئيسية التي تمت تغطيتها خلال الدورة التدريبية، ثم يطلب إلى المشاركين والمشاركات مشاركة أهم النقاط الرئيسية من كل يوم تدريبي.
- ييسر المدرب/المدرّبة مناقشة جماعية يمكن للمشاركين والمشاركات خلالها مناقشة كيفية تطبيق ما تعلموه في بيئة عملهم.

## الأسئلة والأجوبة

- هدف المدرب/المدرّبة هو معالجة أي أسئلة مُتبقّية وتوضيح الشكوك. سيفتح المجال لأي أسئلة قد يطرحها المشاركون والمشاركات، ويشجّع على السؤال عن موضوعات أو سيناريوهات محددة ليسوا متأكدين منها. مع تقديم إجابات واضحة وموجزة، وإذا أمكن تقديم أمثلة واقعية لتوضيح نقاطهم.

## التقييم

- هدف المدرب/المدرّبة هو تقييم فهم المشاركين والمشاركات وفعالية الدورة التدريبية. يتم توزيع نموذج التقييم النهائي الذي يتضمن أسئلة متعددة الخيارات ومفتوحة، والسماح للجميع بإكماله بشكل فردي. بعد جمع التقييمات المُكتملة، تتم مراجعتها من قبل المدرب/المدرّبة بسرعة؛ لتحديد أي مجالات مشتركة يكثر الخطأ فيها.

## ختام الجلسة

- هدف المدرب/المدرّبة هو اختتام الدورة بنتائج إيجابية وتحفيزية. سيبدأ بشكر المشاركين والمشاركات كافة على مشاركتهم ومساهماتهم النشطة طوال الدورة التدريبية.
- سيقدم المدرب/المدرّبة لمحة موجزة عن الخطوات التالية، مثل الموارد المتاحة للجميع.
- سيوزّع المدرب/المدرّبة شهادات الإنجاز - إذا كان ذلك ممكناً.
- سيُنهي المدرب/المدرّبة بخطاب تحفيزي يشجّع المشاركين والمشاركات على تطبيق معارفهم ومهاراتهم الجديدة لتعزيز المساواة بين الجنسين في أدوارهم القيادية.
- بشكل اختياري، يمكن أن يدعو المدرب/المدرّبة المشاركين والمشاركات لمشاركة أي أفكار أو ملاحظات نهائية حول الدورة التدريبية.

معلومات إضافية	لا يوجد.
رابط عمل الموظف	لا يوجد.
العقبات المحتملة	لا يوجد.
نشاط بديل	لا يوجد.
نشاط كسر الجمود	لا يوجد.

## المهمة النهائية

### المطلوب:

- المشاركة في الصف: 100 نقطة كحد أقصى.

### اختبار كتابي

أجب عن الأسئلة الآتية:

السؤال 1 المعرفة (20 نقطة كحد أقصى)

- هل يمكن شرح الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي؟ كيف سيتم توضيح هذا الاختلاف لبقية الزملاء والزميلات. مع استخدام مثالاً لتوضيح الاختلاف.

السؤال 2 المعرفة (20 نقطة كحد أقصى)

- هل يمكن شرح ما هو النهج القائم على حقوق الإنسان وكيف يستهدف الجهات المُكلَّفة بالواجبات وأصحاب الحقوق؟

السؤال 3 السلوك (20 نقطة كحد أقصى)

- السيناريو: بينما كنت تعمل على مكتبك، يدخل زميلك إلى الغرفة بشكل مفاجئ، يبدو عليه الارتباك ويحاول منع دموعه. يغلق الباب خلفه بسرعة، وتبدو عليه علامات الاضطراب بشكل واضح. يقول بصوت مُرتجف: "لقد خرجت للتو من اجتماع مع مديرنا". "لقد قرروا إنهاء خدماتي لأنني تأخرت كثيراً. حاولت أن أشرح أن السبب هو أنه يجب عليّ توصيل أطفالتي إلى المدرسة كل صباح - لا يوجد أحد آخر يمكنه القيام بذلك - لكنهم لم يستمعوا إليّ".

- السؤال: كيف ستردّ على هذا الموقف في كلا الحالتين (إذا كان الموظف الذي تعرض للموقف رجل أو امرأة)؟ اشرح بالتفصيل المحادثة مع زميلك/زميلتك.

السؤال 4 السلوك (20 نقطة كحد أقصى)

- السيناريو: خلال اجتماع الفريق، يُلقي أحد الزملاء نكتة من الواضح أنها تمييزية ضد المرأة. تسبّب النكتة انزعاجاً بين العديد من أعضاء الفريق، ويصبح الجو متوتراً. تلاحظ أن بعض الزميلات، على وجه الخصوص، يُبدن انزعاجاً بشكل واضح من هذه الملاحظة.

- السؤال: كيف يمكن لمن هم في المراكز القيادية الرد على هذا الموقف؟ مع تحديد الخطوات المحددة التي يجب اتخاذها لمعالجة النكتة التمييزية وضمان بيئة عمل محترمة ودايمة تحترم المعنيين جميعاً.

السؤال 5 الممارسة (20 نقطة كحد أقصى)

- السيناريو: بصفتك قائد أو قائدة فريق، تلاحظ أن أصوات أعضاء الفريق من النساء غالبًا ما تغطي عليها أصوات زملائهن من الرجال خلال المناقشات وعمليات اتخاذ القرار. على الرغم من وجود رؤى ومساهمات قيّمة، يبدو أن النساء في فريقك متردّات في التحدث أو تتم مقاطعتهن بشكل متكرر.

- السؤال: كيف يمكن معالجة هذا الموقف من قبل القيادات المستجيبة للنوع الاجتماعي؟ ما الخطوات التي يجب اتخاذها لضمان حصول أعضاء الفريق جميعهم، بصرف النظر عن الجنس، على فرصة متساوية للمساهمة والاستماع إليهم في مناقشات الفريق.

1	2	3	4	التقييم	الموحد



## المراجع العربية

- الاستراتيجية العشرية للتعليم الدامج، وزارة التربية والتعليم (2020-2030).
- الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2020-2025).
- استراتيجية تعميم قضايا المساواة بين الجنسين في التعليم (2018-2025)
- إقرار اعلان الأردن بشأن الدمج والتنوع في التعليم 2022
- البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الاقتصادي 2023-2025
- نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020
- lawpedia.jo قانون الجنسية الأردنية وتعديلاته 1987
- وزارة التنمية السياسية ، 2025
- دائرة الإحصاءات العامة ، 2024

## المراجع الأجنبية

- [Enhancing Resource Management through Institutional Transformation, Gender in the Results Based Management \(RBM\) Approach, Raymond Gervais Ginette Johnstone](#)
- [,How Men And Women Differ: Gender Differences in Communication Styles Influence Tactics, and Leadership Styles, 2012](#)
- [:Leslie Groves-Williams, The Gender-Responsive Leader's Handbook \(Sandö Folke Bernadotte Academy, 2024\). DOI: 10.61880/WMZS7919](#)
- [National Statement of Commitment-Jordan Transforming Education Summit-19 September 2022](#)
- [National Strategy for Women in Jordan 2020-2025, The Jordan national .Commission for Women, 2020](#)
- [,Christel Rye Nilson – Ry Sex differences – the male & female Leadership September 2015](#)
- [Comprehensive National Plan for Human Rights – For the Years 2016-2025](#)
- [Economic Modernisation Vision and the Executive program 2023 –2025](#)
- [file:///C:/Users/sc\\_ravesloot/Downloads/Rolesreviewpdf.pdf](#)

GIZ, 2014: The Human Rights–Based Approach in German Development Cooperation

Government Executive Program 2023–2025

<https://giphy.com/ELYXYAK/udhr-75?view=grid>

<https://oxford-review.com/does-gender-make-a-difference-in-terms-of-leadership-a-new-study>

<https://trello.com/b/6CUEW1sL/udhr-assets-elyx-yak>

<https://typeset.io/questions/what-is-the-relationship-between-gender-and-leadership-1rhmzehwgv>

[https://wikis.ec.europa.eu/pages/viewpage.action?pageId=50108948#:~:text=The%20human%20rights%20based%20approach%20\(HRBA\)%20is%20a%20methodology%20that,access%20to%20information%20supported%20by](https://wikis.ec.europa.eu/pages/viewpage.action?pageId=50108948#:~:text=The%20human%20rights%20based%20approach%20(HRBA)%20is%20a%20methodology%20that,access%20to%20information%20supported%20by)

[https://www.google.com/search?q=Gender+and+leadership%3A+A+criterion-focused+review+and+research+agenda&rlz=1C1GCEU\\_enJO1070JO1070&oq=Gender+and+leadership%3A+A+criterion-focused+review+and+research+agenda&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQRRg8MgYIAhBFGDzSAQc4NjIqMGo3qAllsAIB&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Gender+and+leadership%3A+A+criterion-focused+review+and+research+agenda&rlz=1C1GCEU_enJO1070JO1070&oq=Gender+and+leadership%3A+A+criterion-focused+review+and+research+agenda&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQRRg8MgYIAhBFGDzSAQc4NjIqMGo3qAllsAIB&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

<https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi/dashboard?country=JOR>

<https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights>

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQen.pdf>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482220300383>

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2023/09/media-advisory-upcoming-sdg-summit-to-pivot-world-from-confluence-of-crises-to-a-more-equal-resilient-and-prosperous-future>

[https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-\(Gender%20Mainstreaming%20Training%20Manual.pdf/03](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-(Gender%20Mainstreaming%20Training%20Manual.pdf/03)

<https://www.upwork.com/resources/leadership-styles>

<https://www.upwork.com/resources/leadership-styles>

<https://www.upwork.com/resources/leadership-styles>

Jordan Declaration on Inclusion and Diversity in Education, President Higher Council ,for the Rights of Persons with Disabilities, HRH Prince Mired Raad Zeid Al–Hussein .Minister of Education, 26 June 2022, Amman, Jordan

[Jordan National Commitment for the SDG Summit 2023, Decent Work, SDG  
\(Summit Acceleration and Accountability Platform\)](#)

[Jordanian Women's Union](#)

[Link to the constitution of Jordan](#)

[Link to the treaties and conventions and also the OHCHR](#)

[.\(MoE, Jordan declaration on inclusion and diversity in education, 2022](#)

[\(MoE, The 10-Year Strategy for Inclusive Education](#)

[OHCHR – Jordan – Universal Periodic Review](#)

[Strategy for Mainstreaming Gender Equality in Education 2018–2022 Ministry of  
Education, Jordan, 2018, MoE](#)

[The impact of gender differences in communication styles among teachers on  
management of conflict in public secondary schools in Mathira east sub-county  
Kenya, 2017](#)

[,United Nations Economic and Social Commission of Western Asia \(UNESCWA\)](#)

[,Glossary of Statistical Terms](#)

[United Nations Human Rights Mechanisms – Jordan's Engagement](#)

[Universal Declaration of Human Rights](#)

[UNPRDP Intersectionality Resource Guide and Toolkit Summary of the Resource  
Guide and Toolkit](#)

[Employment weakened and unemployment grew in 2024 | Statistics Finland](#)

[www.ncesc.com/geographic-faq](#)

[migri.fi/en/finnish-citizenship](#)

[Pregnancy and parental leave – Tyosuojelu.fi – Occupational Safety and Health  
Administration](#)