

الشباب الوسيط



تجدون في هذا العدد من مجلة الشباب الوسيط:

تجربة جديدة في تأهيل وسطاء في حل
النزاعات المجتمعية
ص ١

مساعي وزارة العدل في إقرار قانون الوساطة
ص ٣

مقابلة مع فلاح العمر - شاب وسيط من العراق
ص ٥

مشروع المرأة الوسيطة
ص ٦

مقدمة في مفهوم وتقنيات الوساطة التحويلية
ص ٧

ورقة عمل من نيابة حماية الأحداث
ص ١٠

برنامج حل الصراعات في الجامعة العربية
الأمريكية
ص ١٣

تجارب تدريبية - مريم عمرو
ص ١٥





بقلم خالد جاسر سليم
khaledsalim@gmail.com
خبير دولي في تحويل النزاعات
وبناء السلام

تجربة جديدة في تاهيل

وسطاء في حل النزاعات المجتمعية

المكان: الحمدانية وتلكيف في سهل نينوى، العراق. والزمان في سبتمبر واکتوبر من العام ٢٠١٩. والمهمة: تاهيل وسطاء. بهذا الاختصار قبلت العمل كمستشار دولي مع منظمة كاريتاس التشيكية لتاهيل (١٤) وسيط ووسيط في مجالات نزاعات الاراضي، والاشغال المؤقت للمساكن والملكية، وفي بيئة اثنية ودينية وواقع امني غير مستقر.

لم تكن استشارة طويلة المدى. ثلاثون يوم بالتمام والكمال. والمطلوب ليس تدريباً أو ورشات عمل عن الوساطة. المطلوب تاهيل وسطاء قادرين في اليوم التالي لانتهاء التدريب من التدخل في نزاعات حقيقية، وبين اطراف لا ترى أن الشباب هم اصحاب مثل هذه الدور. قبلت المهمة، رغم ادراكي لصعوبتها، لانني ممن يعشقون العمل في هذا الحقل، الذي يمكننا من المساهمة في بناء السلم الاهلي في مجتمعات منقسمة.

رغم أنها للمرة الأولى التي أعمل بها في سهل نينوى، وفي منطقة كانت خاضعة قبل فترة وجيزة لحكم التنظيم الدرهباني داعش وما جره على المنطقة من دمار وتخريب وشتات، إلا أنني وجدت نفسي ومنذ اللقاء الافتراضي الأول مع الوسطاء بواسطة تقنية السكايب (SKYPE) أعيش مع المجموعة وكأنني أعرفهم منذ زمن.

كانت البداية مع فريق منظمة كاريتاس التشيكية أن يتم تدريب الشباب على الوساطة، وأن يتم تطوير اطار ارشادي لهم لاتباعه في عمليات وساطة حقيقية. ولانني لست كغيري من الخبراء الدوليين، الذين يكون لديهم مادة ومقاربة جاهزة يطبقونها في كل مكان دون وعي بالفارق وبالتطلبات الخاصة لكل سياق وثقافة. ولانني لست مثل الكثير منهم، نظرت الى الأمر كفرصة للتعلم وأن أبدأ بمقاربة يكون محورها ومالكها وجوهرها المتدربين. مقابلة كتب عنها جون بول ليدارخ (John Paul Lederach) في كتابه التدريب: الاعداد للسلام- تحويل النزاعات عبر الثقافات (preparing for peace- conflict transformation across cultures) وجاء الوقت للاختبار صدقيتها، وخاصة في ظل سيطرة الوساطة التقليدية التي يقوم بها رجال الدين وكبار السن في مجتمع محافظ وتقليدي.

تم تصميم برنامج التدريب لمدة (١٢) يوم، ليست متواصلة وذلك لاعطاء الشباب الفرصة للانتقال من قاعة التدريب الى ساحة الواقع لاجراء وساطات حقيقية وفي مواضيع حساسة ومعقدة. لعل أول الدروس التي تعلمتها كخبير أنه لكل سياق مقاربتة الخاصة ولكل ثقافة اسرارها ومفاتيحها الخاصة. وهو ما دعانا جميعا الى تطوير أداة مثلت مزاجه بين أداتين: منظور تحليل النزاع (Conflict perspective analysis tool CPA) التي يعتبرها البعض الادارة التي تتوافق مع مراحل أي عملية وساطة. تقوم هذه الاداة بتحديد الاطراف، الوقائع المرتبطة بالنزاع، اضافة الى مصالح وخيارات الاطراف ومن ثم التأكد من أن الاتفاق يحقق المصالح ولا يتعارض مع الحقائق الاخرى. وتكون الخاتمة هي نهاية هذه الادارة. أما العناصر السبعة في التفاوض والوساطة (Seven elements in negotiation) التي تم تطويرها من برنامج هارفرد للتفاوض (Harvard negotiation program) فتتكون من: التواصل، العلاقات، المصالح وليس المواقف، الخيارات، المعايير الموضوعية، الالتزام، والبدل الافضل من الوساطة والتفاوض. تمتاز العناصر السبعة بترباطها وتكاملها، وانها- من وجهة نظر واضعيها- الاطار الافضل لاجراء اي عملية تفاوض أو/وساطة.

تم الاتفاق أن نطلق على هذه الاداة مسمى: أداة منظور تحليل النزاع المعدلة (CPA plus) التي شملت مزيجا من عناصر الاداتين: الاطراف، المشكلة، العلاقات، مواضيع/أجندة الوساطة، المصالح وليس المواقف، الخيارات، البديل، المعايير الموضوعية، الالتزام، الخاتمة. شملت الاداة خارطة طريق للوسيط لتسهيل وادارة عملية الوساطة، حيث يبدأ بتحديد الاطراف وطبيعة المشكلة/الخلاف/النزاع القائم بينهم، ينتقل الى تحديد العلاقة القائمة وكذلك المأمولة فيما بينهما. أن تحديد ذلك يساعد الوسيط وخاصة في المرحلة السابقة لجلسات الوساطة أن يمتلك فهما أوليا للنزاع، بما يمكنه من التواصل مع الاطراف لفحص مدى قبولهم للوساطة كألية ودية في حل النزاعات اضافة الى مدى قبولهم للوسيط/ة.

الدرس الثاني الذي تعلمته، احترام اللغة والثقافة المحلية، أحد المتدربين، عندما التقيناه للمره الأولى وفي جلسة التعارف لم يقوى على التعريف بنفسه. توقف متلعثماً وهو يحاول أن يخرج أحرف العربية دون جدوى، فاعتذر وغادر القاعة لبرهة. وعندما عاد أدركت بأنه يزبدي وأنه ينطق الكردية، طلبت منه أن يقدم كلمة افتتاح الوساطة بلغته ولهجته المحلية، وكانت المفاجأة، واذ به يغني وينشد أغنية وقصيدة عن ظهر قلب. لغة جسده وحركاته متناغمة مع صوته وما يقول. كان ذلك درساً قاسياً ولكنه درساً جيداً. أن لا نحكم على المتدربين من وجهة نظرنا، بل أن نبحث عن مكمّن إبداعهم وطاقاتهم وأن نعطيهم المساحة الثقة للتعبير عن أنفسهم و باللغة والطريقة التي يرتاحون لها وبها. أن ذلك قد فتح شهيتي للمزيد من التعلم، حيث طلبت من المشاركين تمثيل أدوار الوساطة وكذلك التعريف بالوساطة من خلال فيديو مسجل ولكن بلغتهم، لأجد في القاعة مجموعة تتحدث الكردية، ومجموعتين تدير الوساطة باللغة العربية، ومثلها، مجموعتين تدير كل منها العملية بلغة السورث (لغة سيرانية). والأجمل عندما سألتني أحد المراقبين: كيف تفهم لهم، لأجد إجابتي وبشكل عفوي: أنهم مركز التدريب ومحوره وليست (أنا)، وهي مقارنة كثيراً ما يهملها الخبراء الذين يعتقدون بأنهم مركز الكون وأنهم مركز عملية التدريب.

درس ثالث لا يقل عن سابقه، وهو القدرة على القيام بعمليات وساطة حقيقية وعدم الاكتفاء بتمثيل الأدوار في قاعة التدريب. أن ذلك يتطلب في جانب أول أن يكون التدريب موجهاً لهدف واضح: تأهيل وسطاء، وليس شرحاً وتمارين تفاعلية عن الوساطة. وأن يغلب بناء المهارات والتمارين وتمثيل الأدوار والحالات العملية على الجوانب النظرية التي يمكن للمشاركين الاطلاع عليها من مصادر أخرى كالانترنت والمقالات والكتب. أن ذلك تحد كبير، يحتاج إضافة إلى ما سبق إلى المرافقة، إلى النموذج الذي يتقون به، ستحتاج إلى علاقة أبعد من علاقة المدرب بالمتدربين. كما أنه يحتاج إلى إعطاء المشاركين الفرصة لممارسة إطار إدارة الوساطة على قضايا سهلة في البداية ولأكثر من مرة قبل الانتقال إلى قضايا معقدة. ما الذي نعنيه بالقول بقضايا سهلة: أنها نزاعات فيها طرفين وليس عدد كبير من الأطراف، وموضوع واحد وليس عدد كبير من مواضيع النزاع، وأن يكون هنالك علاقات غير مقطوعة بين الأطراف إضافة إلى أن النزاع لم يتم اللجوء إلى حله بوسائل أخرى منها العنف والقوة في وقت سابق، وبأنت هذه الجهود بالفشل. أن ذلك يعزز ثقة الوسطاء بأنهم قادرين على الوساطة.

ودرس رابع، استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في إدارة عملية التدريب والتأهيل للوسطاء. لقد تم إنشاء مجموعة واتس أب (whatsapp) منذ البداية وأصبحت المكان الذي تتعارف فيه وتبادل فيه التحيات والنكت وأحياناً القصص الشخصية وصور الدرجة ملاءمة كرة القدم. كما أنها أصبحت المكان الذي تتواصل فيه وتبادل المهام والوثائق والمعارف. تتشارك القصص والتحديات، ونسأل عن النصائح التي تنهال من كل حذب وصوب ومن واقع التجربة الحديثة. كما أنها أصبحت المنصة التي يمكن أن يتم طلب الدعم فيها إذا احتاج أحد الوسطاء إلى وسيط/ة زميل أو زميلة. تواصلت مجموعة الواتس أب وما زالت رغم انقطاع الانترنت لفترة ليست وجيزة بحكم الظروف الداخلية التي مر بها العراق نتيجة المظاهرات التي كانت تطالب بإسقاط الفساد.

أما الدرس الأخير في هذه المقالة، فهو ضمان استمرارية نتائج التدريب، حيث أن الخطأ الذي يرتكبه البعض بتقديم التدريب دون النظر إلى عنصر الاستمرارية. إضافة إلى الوسطاء ال (14) الذين تم تأهيلهم والذين يمارسون الوساطة أثناء كتابة هذه المقالة، فقد تم تطوير (E) وثائق الأولى والتي تستخدم في مرحلة التحضير وقبيل جلسات الوساطة، وهي وثيقة تحليل وتقييم النزاع، وبما يساعد في اتخاذ القرار: هل الوساطة هي الطريق المناسب أم لا، إضافة إلى قبول أو عدم قبول الوسيط من قبل الأطراف. أما الوثيقة الثانية فهي اتفاق الالتزام الذي ينتج عن عملية الوساطة في حال اتفاق الأطراف على التوصل إلى حل للنزاع القائم بينهم. والوثيقة الثالثة هي التقرير الذي يقدمه الوسيط سواء توصل الأطراف إلى اتفاق أم لا. وتبقى الوثيقة الأخيرة، وهي خارطة طريق وإطار إرشادي عملي يمكن الوسطاء من الاستعانة به لمتابعة وتقييم أدائهم في المراحل المختلفة للوساطة: التحضير، الافتتاح، تبادل وجهات النظر وبناء اللجنة، الحوار حول المصالح والخيارات والمعايير الموضوعية، الخاتمة. إضافة إلى كيفية إدارة اللقاءات المنفردة بين الوسيط والأطراف.

خرجت من الحمدانية وتلكيف، ولكنهما لم يخرجاً مني. فما زلت وبشكل يومي استنرق النظر إلى مجموعة الواتس أب لارى حجم التقدم في قضايا الوساطة وأية دروس أخرى يمكن تعلمها من الوسطاء الشباب. كل يوم أزداد فخراً بهذه التجربة، وبما تعلمته منها. كل يوم أرى بأنه لا مستحيل شريطة أن يكون التدريب جزء من الثقافة والاحتياج المحلي.

كثيراً ما قرأت ما كتبه وليام أوري (William Ury) حول الطرف الثالث (The third side) وهو يتحدث عن تجربته عندما حاول أن يطبق ما تعلمه وما طوره في أمريكا الشمالية في مجال الوساطة على تجربة جديدة في أمريكا الجنوبية - الأرجنتين. اكتشف بأنه أمر غير نافع، وأن المطلوب، مقارنة جديدة تبدأ من السياق المحلي وتستفيد من التجارب الأخرى (لا يوجد في حقل النزاع ما يسميه البعض بأفضل الممارسات الدولية). واليوم، أجد نفسي أعيش التجربة ذاتها، ولكن في العراق، سهل نيوي، الحمدانية وتلكيف: دروس نتعلمها في هذا الحقل، أهمها الانطلاق من السياق والثقافة المحلية والانفتاح على التعلم.

انطلاقاً من رؤية ورسالة وأهداف وزارة العدل وخطتها الإستراتيجية الساعية إلى بناء مجتمع قائم على مبادئ المساواة أمام القانون، وصيانة وحماية الحقوق والحريات العامة، وترسيخ مبدأ سيادة القانون، وتحقيق العدالة لجميع المواطنين، وضمان وصولهم إليها، وإشاعة الأمن والأمان للمواطن، وتحقيق استقرار المجتمع، فقد أولت الوزارة أهمية كبرى لموضوع الوسائل البديلة لحل النزاعات، وبهذا الصدد أنشأت الوزارة إدارة عامة متخصصة تسمى الإدارة العامة للشؤون المهنية والوسائل البديلة لحل النزاعات، مهمتها الأساسية العمل على تعزيز وتوفير وتطوير الوسائل البديلة لحل النزاعات مثل التحكيم والوساطة، والعمل على إقرار المنظومة التشريعية الناضجة لتلك الوسائل من حيث الاعتماد والإجراءات والشروط والعقوبات التأديبية اللازمة وغيرها من المسائل.

وفي ظل تنامي واتساع الاستثمار والتنمية الاقتصادية المحلية وازدياد معدلات التجارة البينية على الصعيد الدولي وما يرافق ذلك من ظهور الكثير من الخلافات والنزاعات، فإن رجال المال والأعمال والتجارة يفضلون عادةً البحث عن وسائل بديلة أخرى غير القضاء العادي لحل خلافاتهم ونزاعاتهم المالية والتجارية والاقتصادية، وبهذا الخصوص تعتبر وسائل التحكيم والوساطة من أهم الوسائل البديلة لحل النزاعات لما تتمتع به من سرعة بالإجراءات وقصر أمد الفصل في النزاع مقارنةً بالقضاء العادي، إضافة إلى كونه يساعد على فض المنازعات بطريقة ودية وسهلة تحافظ على بقاء العلاقة ومثانتها بين طرفي النزاع.

وفي هذا السياق تسعى الوزارة في المستقبل القريب لاستكمال إعداد مشروع قانون الوساطة في فلسطين الذي تعكف على إعداده لجنة مشكلة من مجلس الوزراء برئاسة وزارة العدل وتضم في عضويتها جهات حكومية وغير حكومية من ضمنها مؤسسة تعاون لحل الصراعات، حيث عقدت اللجنة عدة إجتماعات ناقشت خلالها أهمية الوساطة كأحدى الوسائل البديلة المهمة لحل النزاعات في ظل ما يشهده العالم على مختلف الصعد والمجالات الاقتصادية والتجارية والعلمية والتكنولوجية وانعكاسات ذلك على تشعب وتنوع المعاملات والعلاقات التجارية بين الأفراد، الأمر الذي أدى إلى ظهور نزاعات كثيرة متعددة ومتشعبة يستدعي حلها بشكل يسير وسريع، ولما كان النظام القضائي وإجراءاته الروتينية الطويلة تعجز عن حل النزاعات ذات الطابع العصري الحديث بكل سهولة ويسر وسرعة بما يضمن حقوق الأفراد ويحمي ممتلكاتهم، إلى جانب ما يعاني منه المجتمع الفلسطيني من الاعتماد على وسائل أخرى لحل النزاعات كالصلح العشائري وما يكتنفه من مشاكل وثغرات وأخفاقات في حل الكثير من القضايا تصل في كثير من الأحيان إلى درجة المس بالحقوق، وهو الأمر الذي يتطلب العمل على إعداد وإصدار قانون وساطة جديد موثم للاتفاقيات الدولية، ويتماشى مع متطلبات الحياة العصرية، ولا سيما بعد انضمام دولة فلسطين إلى العديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

ويأتي تشكيل اللجنة الوزارية لإعداد مشروع قانون الوساطة، انطلاقاً من اعتبار الوساطة إحدى الوسائل البديلة الهامة لحل النزاعات وأسرعها وأكثرها سهولة، ولا سيما أنها تساهم في التخفيف من عبء وحجم القضايا المنظورة أمام القضاء، وتساهم كذلك في حل الكثير من النزاعات بين الأفراد وخاصة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي ذات العلاقة بقضايا الميراث والطلاق والنزاعات الزوجية والعائلية، والنزاعات المتعلقة بالأحداث والعمال، وفي الآونة الأخيرة كثرت هذه الإشكاليات، دون الوصول إلى حل نهائي يرضي جميع الأطراف، وبالتالي فإن إقرار قانون للوساطة في فلسطين سوف ينعكس إيجاباً في تعزيز السلم الأهلي في المجتمع الفلسطيني.

ويعتبر إصدار مشروع قانون الوساطة حاجة ملحة لسد الفراغ والقصور التشريعي، وإن إقراره سيحقق مجموعة من الأهداف تتمثل أهمها في إيجاد إطار تشريعي وقانوني ناظم وفعال لممارسة أعمال مهنة الوساطة في المجالات المتعلقة بنزاعات الأحوال الشخصية المرتبطة بالحقوق المالية والنزاعات المدنية والأسرية والنزاعات العمالية، سواء أمام الجهات الحكومية وغير الحكومية، كذلك تنظيم اعتماد الوسطاء بما يواكب رؤية وتطلعات الوزارة في الإرتقاء بالخدمات العدلية التي تقدمها للمواطنين لا سيّما توفير وسائل بديلة لحل نزاعاتهم، ويلبي الاحتياج الوطني لمهنة الوساطة وأصول ممارستها والعمل بها، وتفعيل دور الوزارة في إيجاد نظام قانوني جديد يختص في استحداث وإنشاء مؤسسات وغرف للوسطاء تمارس أعمال الوساطة، بناءً على معايير وضوابط محددة لمزاولة الوساطة، مما سيُساهم بشكل مباشر في الارتقاء بكفاءة عمل الوسطاء المقدمة للجهات المعنية.

مؤشرات وارقام

بلغ عدد الأيام التدريبية التي نفذتها مؤسسة تعاون لحل الصراع خلال عام ٢٠١٩ :
٤١ يوم تدريبي بواقع ٢٠٥ ساعة تدريبية متخصصة في الوساطة والتعامل مع النزاعات ، حيث بلغ عدد المستفيدين المباشرين حوالي ٢٨٠ متدرب، وبلغت نسبة مشاركة النساء حوالي ٦٨%

قرار مجلس الوزراء بخصوص تشكيل لجنة لمناقشة مسودة قانون الوساطة

شكلت وزارة العدل لجنة مصغرة مختصة على رأسها مؤسسة تعاون لحل الصراع كجهة ذات اختصاص ولديها تجربة معرفية وتقنية محترفة في هذا الحقل منذ سنوات حيث تتمركز مهمة هذه اللجنة في تطوير مسودة القانون النهائية، بهدف إقرار قانون الوساطة في التشريع الفلسطيني، تقترح مسودة القانون تنظيم أعمال الوساطة ببعديها الوساطة القضائية والوساطة المجتمعية ، حيث سيشكل هذا القانون نقله نوعية في معالجة النزاعات داخل المجتمع الفلسطيني .

س (١): تعريف بالنفس / الاسم / العمر / التخصص / العمل /...العلاقة بالوساطة كيف بدأت؟
اسمي فلاح حسن العمر ٢٧ من العراق مدينة الموصل حاصل على شهادة البكلوريوس في القانون بدأت علاقتي بالوساطة بعد ان عملت في مجال حل النزاعات القائمة في المنطقة و لما له ضرورة كونه احدي الوسائل السلمية خصوصا بعد الحرب .

س (٢): ٢٠١ هل الوساطة مقارنة تقليدية معروفة في المجتمع ام مقارنة مختلفة؟
الوساطة بمفهومها الحالي في مجتمعاتنا غالبا هي وساطة تقليدية يفهم فيها على ان الوسيط له مصلحة معينة في النزاع و يميل للتقييم و التحكيم , نحن مجموعة من الشباب وبعد ان فهمنا المعنى الحقيقي للوساطة بمساعدة الاستاذ خالد سليم (١) و التي تكون بعيدة عن التقييم و التحكيم نحاول جاهدين ان نكون النواة الحقيقية في المجتمع و زرع المفهوم المهني للوساطة .

٢٠٢ ما هي اوجه الاختلاف والتشابه بين الوساطة والنظام الاصلاح السائد في مجتمعكم؟
نظام الاصلاح السائد في مجتمعاتنا يأخذ طابعا قريبا دينيا حيث يكون فيه رجل الدين او شيخ العشيرة هو الوسيط المحكم (وساطة تقليدية) ولا يهتم بعلاقات الطرفين و محاولة ارجاعها اذا كانت مقطوعة و كذلك تعتمد على معايير ذاتية شخصية في محاولة اقتراح الحلول بعكس المعايير المهنية في الوساطة و التي تأخذ الحلول من الطرفين و تحاول الوصول لحاجات الاطراف .

٢٠٣ وهل وجدت قبولا في المجتمع حينما بدأت باجراء جلسات الوساطة؟
هناك قبول نسبي للوساطة كونها حديثة لأنها تعتمد على معايير مهنية بعيدا عن التحكيم و العنف و تصل لحلول نابعة من الطرفين و تسعى لإرجاع العلاقة بين الطرفين .

٢٠٤ وهل حققت نجاحا في توصل اطراف النزاع الى اتفاق؟ كيف؟ كيف وصلت الى الحلول؟ ما هو رأي اطراف النزاع؟
ما هو رأيك في الحل الذي تم التوصل اليه؟
وصلت انا و زملائي لاتفاق بين الاطراف بأغلب حالات الوساطة التي قمنا بها من خلال استخدام اداة تحليل النزاع المنظوري CPA+ التي تم تطويره بمساعدة الاستاذ خالد سليم ليلائم مجتمعنا و محاولة معرفة الاطراف و الوصول لمصالحهم و طرحهم لخيارات و حلول تلائم الطرفين و الالتزام بها .
كان رأي الاطراف ممتاز بعد تجربة الوساطة المهنية البعيدة عن التحكيم و التقييم و مهتمة بعودة العلاقات بينهم.

٢٠٥ ما هي أكثر مرحلة صعبة واجهتك أثناء اجراء جلسة الوساطة؟ وكيف تصرفت لتذليل العقبات؟
واحدة من اهم العراقيل هي غياب المفهوم الحقيقي للوساطة في المجتمع و القانون بشكل عام و نحاول تبيان مفهوم الوساطة المهنية حتى نصحح الفكرة السائدة عن الوساطة كذلك من الصعوبات التي واجهتني هي الوصول لمصالح الاطراف عادة لانهم في الغالب يتحفظون عليها مما يصعب عملية الوساطة عالجنا هذا الموضوع بكسب ثقة الاطراف و الحفاظ على السرية و المهنية في الجلسة.

٢٠٦ هل تعتقد انك كنت اقرب الى نمط الوسيط الميسر او الوسيط المقيم؟ وأي النمطين تفضل اكثر؟
في البداية كنت قريبا من نمط الوسيط المقيم لتأثري المجتمع الاله و بعد التدريبات و بفضل الاستاذ خالد سليم صرنا نميز بين الوسيط المقيم و الميسر و محاولة السير باتجاه الوسيط الميسر لأنه لا يجعل من الوسيط طرفا من اطراف النزاع و يحافظ على حيادية الوسيط.

س (٣): في المجتمع الشرقي، يميل اطراف النزاع الى الاتفاقات الشفهية، هل واجهتم هذا الامر في عمليات الوساطة التي قمتم بها؟ كيف قمتم بتوثيق الاتفاق؟ وهل كانت الطريقة المكتوبة مقبولة للاطراف؟ وفي حال الممانعة، ماذا فعلتم؟
نعم احيانا يميل المجتمع الشرقي لاتفاق شفهي وواجهنا هذا الامر في عمليات الوساطة التي قمنا بها الا اننا حاولنا جاهدين للوصول الى اتفاق مكتوب للمحافظة على الطول المطروحة و كذلك تأكيد الالتزام للطرفين و قمنا بتوثيقها من خلال كتابة حالة النزاع و الحلول المطروحة و نشاط المتابعة للوسيط و توقيع الاطراف و الوسيط وفي حال الممانعة احيانا نحتاج الى شهود لذلك

س (٤): كما فهمت فقد تم تدريبكم من احد خبراء مؤسسة تعاون لحل الصراعات و وتم استخدام دليل المؤسسة في الوساطة: كيف تكون وسيطا ناجحا. هل ساعدك هذا الدليل في التاهل للعمل كوسيط؟ كيف؟ وما ذا تقترح للتطوير؟
نعم ساعدني كثيرا في فهمي للوساطة المهنية و حالات الوساطة التي قامت بها و كذلك ساعدني على المستوى الشخصي بتنمية مهارات الأصغاء و السؤال لدي .
اقترح ان يكون للمؤسسة عدة فروع في البلدان العربية و تصل لأكبر عدد من الناس خصوصا و نحن الان بأمرس الحاجة للوساطة المهنية.

س (0): أهم دروس مستفادة من واقع تجربتك العملية كوسيط ترغب ان تشاركنا بها؟
ما هي رسالتك للاقرين في بلدك أو خارج بلدك ؟

استفدت كوسيط في كيفية التعامل مع حالات النزاع في مجتمعاتنا و انها مهمة جدا للوصول لحلولا سلمية وكذلك على المستوى الشخصي في التطوير و التعامل مع الاخر

رسالتي هي ان الوساطة مهنة انسانية قد تجنبنا الكثير من العنف و خسارة الارواح خصوصا في المجتمعات المتشددة و القبلية نحتاج ان نعززها و نطورها خدمتا لإنسانيه .
و في النهاية احب ان اشكر مؤسسة تعاون و خصوصا الاستاذ خالد سليم الذي تعلمت منه الكثير و الشكر الجزيل لمجلة الشاب الوسيط لإتاحة هذه الفرصة

مشاريع في الوساطة

مشروع المرأة الوسيطة

تنفذ مؤسسة تعاون لحل الصراع مشروع المرأة الوسيطة والذي يهدف إلى تمكين النساء لقيادة التدخلات والدعوة التي تزيد في النهاية من مشاركتهن في الجهود الوطنية من أجل السلم الاهلي وذلك من خلال بناء قدرات النساء في معظم المجتمعات الضعيفة المتأثرة بالصراعات في تحليل النزاعات والوقاية منها وحلها. سيقوم المشروع بإنشاء وحدات لمنع النزاعات بقيادة المرأة على مستوى المنظمات المجتمعية في كل من مدينة يطا والبلدة القديمة في محافظة الخليل ، إضافة الى شعفاط وحزما في القدس الشرقية .

ترتكز مهمة الوحدات على نشر الوعي المبني على الأدلة حول أبرز النزاعات التي تواجه المرأة في مناطقها ، وأهمية مشاركتها في العمل على حل النزاع ومنعه. وكذلك توجيه الوعي العام والدعوة نحو أهمية مشاركتها في الجهود المحلية والوطنية. في صنع السلم الاهلي كما ستركز أنشطة الوحدات على الدعوة والمساءلة لتشجيع المكلفين بالواجبات والحركات النسائية على توظيف تنفيذ الخطط الوطنية المتعلقة بسلام المرأة وأمنها (قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ NAP ٢٠١٧-٢٠١٩).





بقلم هاني سميرات
مدير وحدة الوسائل البديلة
مؤسسة تعاون لحل الصراع

لقد أحرزت الوساطة كاحدى وسائل التدخل لمعالجة النزاعات نموا ملحوظا خلال السنوات الماضية ، فقبل عام ١٩٦٥ لم يكاد يسمع عن استخدام الوساطة خارج نطاق العلاقات العمالية وتركز الانتباه على الوساطة في أواخر الستينات في اتجاهين مختلفين كل الاختلاف ، فقد رأى قادة المجتمع المحلي والمسئولون في النظام القضائي في الوساطة امكانية الاستجابة لمطالب المنازعات الحضرية ونقاط اشتغالها ، بينما رأت منظمات المجتمع المدني في الوساطة امكانية تعزيز موارد المجتمع المدني إلى جانب نظام القضاء الرسمي.

تعتبر الوساطة التحويلية مفهوم جديد نسبياً ، على الرغم من أن العديد من الوسطاء كانوا يتصرفون بهذه الطريقة لفترة طويلة ، لكن لم يكن لديهم اسم لطريقتهم ففي المنشور الذي صدر عام ٢٠٠٤ بعنوان "وعد الوساطة " Promise Mediation ، تم تحديد إطار عمل لممارسة الوساطة التحويلية . على الرغم من أن الممارسين قد تطرقوا بالفعل إلى إمكانيات الوساطة عبر تقنية التحويل إلا أن عمل باروخ بوش وفولجر حدد الوساطة التحويلية بشكل واضح ، على عكس الاتجاه السائد للوساطة في حل المشكلات (problem-solving mediation) القائمة على حل نزاعات محددة بين أطراف النزاع والتوصل إلى حل مقبول للطرفين للمشكلة الفورية قصيرة الأجل .

تستمد الوساطة التحويلية قوتها من خلال التركيز على تغيير شخصية المتنازعين، وتغيير المجتمع ، وليس فقط التوصل إلى حلول للمشاكل، التي تحقق التغيير في شخصية أطراف النزاع من خلال التمكين والتقدير اللذين لم يحظيا باهتمام كبير في حركة الوساطة، وأن الاهتمام المستمر وعلى نطاق أوسع لهذين البعدين من شأنه أن يسفر - بصورة تراكمية وبمرور الزمن - على تحول في الشخصيات من الخوف، والتزام الموقف الدفاعي، وتركيز الإهتمام على الذات، وتحويلهم إلى أشخاص ممثلين بالثقة، ومهتمين بالآخرين، كما تساعد على تحويل العلاقات الاجتماعية بشكل بناء (٢)

ففي الوعي والتمكين يعمد الوسيط إلى مساعدة أطراف الصراع إلى إدراك الأسباب الرئيسية والمشاعر الانفعالية الساخنة المسببه للصراع ، أما الفهم والاعتراف فيعتمد الوسيط ويشجع الاطراف على الفهم العميق لمصالح بعضهما وتوضيح الحقائق والحلول المقترحة ،ومن المهم أن يصل أطراف الصراع حتى في حالة عدم الاتفاق إلى الاعتراف بحقوق بعضهما كمقدمة لتسوية الصراع أما الركيزة الثالثة فتتمثل في الاتفاق او الصلح حيث يقدم الوسيط عملية الوساطة ومجرباتها إما بالاتفاق أو بغير الاتفاق وقد يأخذ الاتفاق شكل الالتزام لأطراف الصراع أو قد يتضمن الاتفاق الاعتراف بالأخطاء والاعتذار والتخطيط الجديدة للمستقبل.

كما يبين الجدول في الصفحة التالية:

حل المشكلة بالوساطة	الوساطة التحولية	
<ul style="list-style-type: none"> • الصراع هو مشكلة بحاجة الى حل • الصراع هو عملية قصيرة الاجل 	<ul style="list-style-type: none"> • الصراع هو فرصة للنمو الابداعي والتحول • الصراع هو عملية طويلة الاجل 	فرضيات عن حل الصراع
<ul style="list-style-type: none"> • اتخاذ خطوات متوازية لحل المشكلة • زيادة المنفعة لدى الاطراف 	<ul style="list-style-type: none"> • تسهيل تمكين الاطراف والاعتراف بوجودهم 	الاستجابة المثالية للصراع
<ul style="list-style-type: none"> • تسوية الصراع 	<ul style="list-style-type: none"> • تمكين الاطراف والاعتراف بوجودهم 	هدف الوساطة
<ul style="list-style-type: none"> • الوسيط هو الخبير الذي يدير عملية حل الصراع • الوسيط يوجه لطراف الصراع 	<ul style="list-style-type: none"> • ثانوي- ينظر للطراف كخبراء، لديهم التحفيز والقدرة على حل مشاكلهم باقل مساعدة. • الوسيط مستجيب لطراف الصراع 	دور الوسيط
<ul style="list-style-type: none"> • يوضح الوسيط للطرفين بان التسوية هي الهدف، ويروجه العملية لتحقيق التسوية ويضع القواعد الانسانية. من الممكن ان يتشاور مع الاطراف ولكن الوسيط يتولى القيادة. 	<ul style="list-style-type: none"> • يوضح الوسيط مفهوم الوساطة ويتيح للطراف تحديد الاهداف، وتوجيه العملية، ووضع القواعد الاساسية. تسوية واحدة واضحة من بين عدة نتائج محتمله. 	عمل الوسيط
<ul style="list-style-type: none"> • الوسيط يصنف القضية ويضعها في اطرافها للاطراف. 	<ul style="list-style-type: none"> • التركيز الجزئي من قبل الوسيط على حالة الاطراف ويتيح لهم تحديد القضايا. 	
<ul style="list-style-type: none"> • يقوم الوسيط بتوجيه النقاشات ولسقاط قضايا غير قابلة للتفاوض على سبيل المثال القضايا المتعلقة بالهوية أو العلاقات والتركيز على المجالات الناصجة لاجل إعادة المصالح القابلة للتناول. 	<ul style="list-style-type: none"> • يسمح الوسيط للاطراف المتنازعة بالنقاش بالطريقة التي يريدونها ويشجعهم للنقاش في كل القضايا التي تشكل أهمية للاطراف بغض النظر هل هذه القضايا سهلة للنقاش ام لا. 	
<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • يشجع الوسيط الاعتراف المتبادل بالعلاقات والهوية وكذلك الاهتمامات والاحتياجات 	
<ul style="list-style-type: none"> • لا يشجع الوسيط بالنقاش بالماضي لانه يؤدي الى القاء اللوم على التصرفات وبدلا من ذلك يركز على الحاضر والمستقبل وكيفية حل المشكلة الحالية 	<ul style="list-style-type: none"> • يشجع الوسيط النقاش بالماضي كوسيلة للتشجيع للاعتراف بالآخر. 	

<ul style="list-style-type: none"> • يعتبر الوسيط بان العواطف بعيدة عن القضايا الحقيقية فذلك يطول تجنب الموافقة للمطالبة أو يتم التحكم بالعواطف. 	<ul style="list-style-type: none"> • العواطف جزء لا يتجزأ من عملية الصراع ويشجع الوسيط الاطراف على التعبير عن مشاعرهم. 	
<ul style="list-style-type: none"> • يستخدم الوسيط معرفتهم لتطوير الخيارات للوصول الي تسوية ومن الممكن ان يكون التوجيه حول شروط التسوية. 	<ul style="list-style-type: none"> • يشجع الوسيط الاطراف على تناول الوضع وتحليل الخيارات ولهم الحرية في وضع التسويات(ان وجدت) ولهم الحرية في اختيار اي خيار في اي وقت. 	
<ul style="list-style-type: none"> • يركز الوسيط على اهتمامات ووضع الاطراف ويبحث عن فرص الاستفادة المشتركة واتفاقات مرضية للطرفين. 	<ul style="list-style-type: none"> • يركز الوسيط على تفاعلات الاطراف ويبحثون عن فرص للتمكين أو/و الاعتراف بالآخر. 	تركيز الوسيط
<ul style="list-style-type: none"> • يحدد الوسيط الوقت ويشجع الاطراف على الالتزام بالوقت وينتقل الوسيط بهم من مرحلة الى اخرى. 	<ul style="list-style-type: none"> • الوقت مفتوح بحيث يقضي الاطراف اكبر وقت ممكن بالتركيز على النشاطات ولا توجد مراحل محددة مسبقا كما في حل المشكلة بالوساطة. 	استخدام الوقت
<ul style="list-style-type: none"> • تسوية متبادلة 	<ul style="list-style-type: none"> • اية زيادة في درجة التمكين أو/و الاعتراف بالآخر (كل المراحل الصغيرة محسوبة) 	الوساطة: تعريف النجاح

وعليه ، ومن واقع تجربتي كوسيط ومدرب متخصص في إعداد وتأهيل الوسطاء ، فان مدرسة التحويل من شأنها ان تبني استراتيجيات تعظم فرص تطوير الجوانب البناءة في الصراع من خلال توسيع دائرة المصالح والمنافع المتبادلة بين الاطراف وتوجيه الصراع نحو الاتجاه اليجابي وبالجانب لآخر لا تقف الوساطة التحويلية نحو تحويل السلوكيات العنيفة فقط بل يركز على تحويل النظم والبنى والعلاقات فتغير الجذور والأسباب التي أدت إلى فقدان العدالة الاجتماعية وإلى انفجار العنف ، واخيرا فان الغرض من هذا المنهج هو محاولة تحويل علاقة الاطراف المشتركة في الصراع إلى علاقة ايجابية من خلال تبديل نوع علاقاتهم من علاقة صراع إلى علاقة ودية ، حيث ان هذا المنهج الناجع لا يجد له حتى الان طريقا في وسائل التدخل التقليدية داخل المجتمع الفلسطيني ، ومن الضروري ان يتم بناء خطط تدخل قائمة على اسس الوساطة التحويلية .

المصادر والمراجع

- Robert A. Baruch Bush and Joseph P. Folger, The Promise of Mediation: Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1994),

- سليم ، خالد : الوساطة الغربية والصلح العشائري رؤية جديدة ، منشورات مؤسسة تعاون لحل الصراع ، رام الله ، ٢٠٠٩.



نصت المادة ٣٣ من قانون حماية الأحداث (الذي دخل حيز النفاذ في شهر آذار ٢٠١٦) "على نيابة الأحداث ومن تلقاء نفسها وقبل تحريك الدعوى الجزائية عرض الوساطة في جرائم الجرح والمخالفات بين المجني عليه والحدث، وذلك بموافقة الحدث أو ولي أمره والمجني عليه إذا بدا لنيابة حماية الأحداث أن من شأن هذا الإجراء إصلاح الضرر الحاصل للمجني عليه أو إنهاء الاضطراب الذي أحدثته الجريمة، أو الإسهام في تأهيل فاعله، وفي سبيل ذلك، لنيابة حماية الأحداث الصلاحية للاستعانة بشرطة الأحداث أو مرشد حماية الطفولة أو أحد الوسطاء، شريطة اعتراف الحدث بالجريمة المنسوبة إليه"

إن نيابة حماية الأحداث لها دور حاسم في عملية الوساطة للأطفال الذين هم في خلاف مع القانون كما ورد في المادة المذكورة آنفاً، وتعتبر الوساطة إجراء قانوني فريد من نوعه، لا يعمل فقط على تعزيز وتحسين وصول الأطفال إلى العدالة المتخصصة فحسب، بل هو بمثابة رد فعل على استجابة أكثر شمولية من جانب قطاع العدالة، ويجب العمل على توفير الحد الأمثل من التعاون بين النظامين والنظام غير الرسمي المكمل للنظام الرسمي من خلال الوسيط لضمان: (١) توفير جودة عالية المستوى في تقديم العدالة للأطفال الضحايا والأطفال، (٢) منع انتهاك حقوق الأطفال، (٣) ضمان المصلحة الفضلى للأطفال.

من هم الشركاء في الوساطة الجزائية: لعضو نيابة الأحداث أن يستعين خلال إجراء الوساطة بكل من:

١. مرشد حماية الطفولة: اقتراح ومتابعة ونجاح التدابير بشأن الحدث.
 ٢. شرطة الأحداث: وذلك لتنفيذ بنود الوساطة إذا لزم تدخلهم.
 ٣. الوسيط المجتمعي: تقرب وجهات النظر بين الأطراف والوصول للاتفاق وإنهاء النزاع.
- القواعد التي تحكم إجراءات الوساطة الجزائية: يجب توفير الضمانات لحماية الحدث والمجني عليه أثناء عملية الوساطة:

١. تتصف إجراءات الوساطة بالسرية.
٢. لا يجوز توقيف الحدث قبل وإثناء إجراءات الوساطة.
٣. إذا لم يلتزم الطفل والأسرة في بنود الوساطة يتم السير في إجراءات الدعوى الجزائية.
٤. الحفاظ على حقوق الأطراف في اللجوء، للتقاضي في أية مرحلة من مراحل الوساطة، وذلك بالطلب من الجهة التي تتولاها وقف إجراءات الوساطة وإحالة النزاع إلى المحكمة.
٥. أن يكون مضمون الوساطة مخللاً بالأداب العامة أو بالنظام العام أو يمس بمصلحة الحدث الفضلى.

أثار نجاح الوساطة الجزائية:

١. أثر الوساطة على الدعوى الجزائية يكون بانقضائها على أن يشمل ذلك جميع الوقائع وحيثيات الواقعة المسندة في الدعوى للحدث وتحول من عدم الادعاء بأي تهمة تدخل في الواقعة التي تمت فيها الوساطة.
٢. في حال تعثر إجراء الوساطة تُعاد مباشرة الإجراءات القانونية وفق القانون ضمن العدالة الإجرائية للأحداث والإجراءات العقابية للاصلاحية وإبلاغ المجني عليه بذلك.

إجراءات الوساطة الجزائية للأحداث

**الأطفال يجب حمايتهم
وتقديم العون لهم
وعليك انجاح الوساطة
لمصلحة الطفل الفضلى**



ما هي التدابير الممكنة اتخاذها في الوساطة الجزائرية :

١. تدابير نص عليها صراحة في متن النص التشريعي المادة (٣٣):
 - أ. كإصلاح الضرر الحاصل للمجني عليه.
 - ب. إجراء مراقبة طبية.
 - ت. الخضوع للعلاج.
 - ث. عدم الاتصال مع أي شخص.
 - ج. منعه من ارتياد أماكن محددة قد تسهل عودة الحدث للإجرام.

٢. تدابير تم ذكرها استقلال في مواد أخرى:

- أ. التوبيخ.
- ب. تسليم الحدث لمتولي أمره.
- ت. أمر المراقبة الاجتماعية.
- ث. اللحاق بالتدريب المهني.
- ج. اللزام بواجبات معينة.
- ح. الاختبار القضائي.

أفضل الممارسات تجاه الوساطة الجزائرية :

نستعرض وساطة جزائية تمت في نيابة أحداث قلقيلية لغايات تقييمها والاستفادة منها:

تاريخ انعقادها : ٢٠١٨/١١/١٣ يوم الثلاثاء.

الحدث : طفل عمره ١٢ سنة و ٥ شهور ، متعلم ، ظروفه المادية صعبة، الأسرة لا ترسله للدراسة وتعيق تعليمه.

التهمة : التسبب بحادث حرق سيارة عن غير قصد من خلال لقاء سيطرة عليها في ساعات الليل.

الحضور : الطفل والمجني عليه و وكيل نيابة أحداث قلقيلية ومرشد حماية الطفولة وشرطة الأحداث ومتولي أمر الطفل وكاتب الضبط.

الوسيط : منسق دار تحفيظ القرآن الكريم بقلقيلية.

التدبير : تم وضع تدبير للحدث لغايات إصلاحه وتأهيله مفاده:

- إصلاح الضرر الحاصل لسيارة المجني عليه.
- عدم التواجد في ساعات الليل خارج المنزل في الطرقات العامة بتعهد من الحدث نفسه وبضمان متولي أمره.
- وضع قيود على الأسرة والطفل لغايات منعه من التدخين.
- تم توبيخه بسبب تناول الدخان و تزويده بملاحظات تربوية تفيده بالإقلاع عن التدخين.
- عدم الاتصال والتواصل مع شريكه بالجريمة لمدة شهر.
- تكليفه بحفظ جزء من القرآن الكريم وذلك خلال شهر.
- تكليف مرشد حماية الطفولة ومنسق المركز وشرطة الأحداث بتنفيذ كافة التدابير المذكورة وتزويد نيابة الأحداث بما يفيد نجاحها.

تنفيذ التدبير : لقد تم توريد كتاب من مدير دار حفظ القرآن مفاده التزام الحدث وانتظامه وقد تمكن من إنهاء حفظ الجزء بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٤.

ملخص للوساطة وإنجاحها :

لقد تم وضع تدابير للحدث تتناسب مع وضعه الاجتماعي والاقتصادي وإبعاده عن البيئة الخطرة و وضع قيود على ساعات خروجه من البيت ومنعه من لقاء صديقه البالغ كونه هو من دفعه للتدخين وهذه المنع كان من أجل تمكين الحدث من تنفيذ التدبير بشأن حفظ جزء من القرآن الكريم، بوجود وسيط وتدخل بما يفيد ويعزز حماية الحدث.

فوائد الوساطة الجزائرية :

1. يعترف الأطفال بنتائج أفعالهم.
2. رضا أطراف النزاع بالنتائج.
3. وضع تدابير للحد من أجل اصلاحه.
4. جبر الضرر للمجني عليه.
5. تساهم في خلق العلاقات الودية بين المتخاصمين.
6. تخفف الضغط على مؤسسات انفاذ القانون وعلى محاكم الاحداث وبتيح لها التفرغ لدعاوى أكثر اهمية وأعلى خطورة.
7. تعطي الصفة القانونية للتدخل المجتمعي.
8. تتفق مع الفلسفة العامة لقانون حماية الاحداث والتي تقوم على مبادئ تتمثل في حماية الحدث ومساعدته وإعادة تربيته.
9. تعتبر الوساطة بديل جديد للإجراءات الجزائرية التقليدية وتعتبر بديلاً عن الاحتجاز والملاحقة والمحكمة والتنفيذ.
10. مشاركة الطفل في ايجاد الحلول المناسبة لفض النزاع بينه وبين المجني عليه أثناء الوساطة.
11. تجنب الطفل للمثول أمام أجهزة العدالة الجزائرية في حال نجحت الوساطة.
12. النتيجة بعد اجراء الوساطة هي انقضاء الدعوى الجزائرية.

إحصائيات الوساطة الجزائرية :

منذ المصادقة على قانون حماية الأحداث قامت نيابة حماية الاحداث بتطبيق كامل اختصاصاتها اتجاه نظام الوساطة بالجنح والمخالفات وتوفير هذه الضمانة للأحداث كبديل عن الاحتجاز، والتطبيق الفعلي للوساطة يتضح من خلال الآتي:

- تعاملت نيابة حماية الاحداث بنجاح مع 171 وساطة في عام 2016.
- تعاملت نيابة حماية الاحداث بنجاح مع 602 وساطة في عام 2017.
- تعاملت نيابة حماية الاحداث بنجاح مع 841 وساطة في عام 2018.
- تعاملت نيابة حماية الاحداث بنجاح مع 749 وساطة في النصف الاول من عام 2019.

وذلك من خلال وثيقتين رئيسيتين للسياسة المتعلقة بعملية الوساطة وهما: إطار العمل الإستراتيجي لتطبيق الوساطة في عدالة الأحداث وآلية تقييم جودة وساطة وكلاء نيابة حماية الاحداث ، تحتوي كلتا الوثيقتين على اعتبارات إجرائية مناسبة للامتنال عند ممارسة ومتابعة فاعلية اتفاقيات الوساطة ، فضلاً على ذلك تظهر الوثيقتان بوضوح رغبة قوية من نيابة حماية الاحداث في تحسين وتقوية عملية وساطة الاحداث في فلسطين. بالإضافة ان نيابة حماية الاحداث وضعت معيار الكثروني يضبط عدم السير بإجراءات التحقيق بالمخالفات والجنح إلا بعد عرض الوساطة ولا يتم فتح اي محاضر او تحقيقات بدون اتمام عملية الوساطة وذلك من اجل ترسيخ وإلزام اعضاء نيابة حماية الاحداث بإجرائها وقام النائب العام الفلسطيني بتعميم محضر واحد على كافة اعضاء نيابة حماية الاحداث للعمل بموجبه وتوحيد الإجراءات بخصوصه، وذلك بما يتفق مع القانون والاتفاقيات الدولية ، إلا أن النقص الحاصل في الوسطاء المتخصصين يشكل تحدياً سيتم معالجته.

شروط صحة التدابير المتخذة في الوساطة الجزائرية :

1. اعداد تقرير اجتماعي جدي يمكن مرشد حماية الطفولة من الوصول لتوصية بشأن التدبير.
2. يتوجب على مرشد حماية الطفولة التشاور مع عضو نيابة حماية الاحداث بشأن التدبير الذي توصل إليه المرشد.
3. وضع خطة اصلاحية بشأن الحدث من اجل نجاح التدبير وهذا يعتبر (مشروع إصلاحية).
4. يجب توضيح كافة الأسباب التي على أساسها تم اختيار التدابير.
5. إفهام الحدث أن ما تم في مواجهته ليس عقاباً بل تدابير كيدل للاحتجازه.
6. يجب أن تكون التدابير خالية من أي معاملة قاسية حتى لو كان الحدث راضياً بها.
7. يجب أن يتناسب التدبير مع شخصية الحدث وحالته النفسية والصحية.
8. يجب ان تكون التدابير التي تم اتخاذها بحق الحدث متوافقة مع ما نص عليه القانون.
9. تدوين التدابير في محضر الوساطة.
10. موافقة الحدث على التدابير التي تم اتخاذها.
11. في جميع الأحوال يجب أن يحرر تعهد من الحدث وبضمان متولي أمره بتنفيذ التدبير المتخذ في محضر الوساطة.
12. أن يتم وضع مدة لغايات إنهاء التدبير وكافة بنود الوساطة.

برنامج حل الصراعات

في الجامعة العربية الأمريكية

يقوم برنامج حل الصراعات والتنمية على إكساب الطالب الجامعي الفلسطيني في مستوى الدراسات العليا للمعارف النظرية والمهارات والمؤهلات والقدرات التحليلية النقدية في مجال حل النزاعات المحلية والإقليمية والدولية والنزاعات العابرة للحدود والمناطق والثقافات والأديان في زمن العولمة. كما يهدف إلى العمل الجاد والدءوب لإحداث مقاربات نظرية واستعراض تجارب عملية عالمية تربط مواضيع حل النزاعات ليس فقط مع التنمية ، وإنما أيضا مع استدامة التنمية والحكم الرشيد ، وتوطين مفاهيم حقوق الإنسان والحكم الصالح ، والتخطيط القطاعي الذكي. كما يسعى البرنامج إلى الخوض الحر والناقد في قضايا الحرب والسلام وجدلية السلام والحرب والأمن الإنساني، بحيث سيشكل رافعة وطنية هامة ليس فقط لطلبة البرنامج والجامعة العربية الأمريكية ، وإنما أيضا لصناع القرار السياسي الفلسطيني وللعاملين في قطاعات التنمية ومؤسسات السلطة الوطنية والمنظمات غير الحكومية بما فيها القطاع الخاص.

تحتضن كلية الدراسات في الجامعة العربية الأمريكية هذا البرنامج ، كونها الكلية الأكثر قربا إلى فلسفة البرنامج لأنها تشتمل على برامج في العلوم الاجتماعية والإنسانية خاصة العلاقات العامة والتخطيط الاستراتيجي والتواصل الثقافي، فضلا عن تخصصات تربوية واجتماعية أخرى. كما أن البرنامج يكتسب أهمية خاصة في ضوء التخطيط للتوسع في التخصصات الاجتماعية والتربوية والإنسانية في الجامعة. يضاف إلى ذلك وجود كلية القانون والحقوق في الجامعة والتي برأينا المتواضع ترفد البرنامج بمجموعة لا بأس بها من الطلبة كون أستاذة الكلية أو بعضهم الذين هم جزء من البرنامج ومن عملية التدريس فيه ، خاصة أولئك المتخصصون في القانون الدولي والديمقراطية وحقوق الإنسان والقانون الدستوري.

يلعب قسم الثقافة العامة في كلية العلوم والآداب دور محوري هام في إدارة البرنامج والتدريس فيه، ورفده بالكفاءات العلمية والأكاديمية والبحثية، كون الأكاديميين فيه متخصصون في العلوم السياسية والعلاقات الدولية والتاريخ الحديث والمعاصر، فضلا عن العلوم التنموية والتعاون الدولي. وقد تأسس القسم في عام ٢٠٠٧ وضم في تلك المرحلة كل المساقات العامة الإجبارية والاختيارية مثل الدراسات الفلسطينية والعلوم السياسية والعلاقات الدولية والفكر العربي والقضايا الدولية المعاصرة والدراسات الإسرائيلية ، وكل هذه المساقات تلائم البرنامج من حيث الخبرات العملية والتدريسية والأكاديمية.

ميزة أخرى للبرنامج تتوقف على قرب الجامعة العربية الأمريكية جغرافيا إلى الشمال الفلسطيني في عام ١٩٤٨ ، وإمكانية استقطاب الجامعة لمجموعة لا بأس بها من الطلبة هناك لا سيما إن الجامعة اليوم تحتضن ما يقارب ٦٠٠٠ طالب من فلسطيني ١٩٤٨ ، إلا أن طبيعة الإشكاليات التي تواجه المجتمعات الفلسطينية في الداخل ستسهم في اجتذاب أعداد لا بأس بها من الطلبة لصالح البرنامج. هذا بالطبع ممكن إن استطعنا توسيع دائرة فهم البرنامج من قبل المجتمعات المحلية ليشمل تدريس وتطوير أدوات لحل الصراعات المجتمعية والمحلية والقبلية والأسرية والتنموية. والعمل على تطوير التنمية المحلية المرتبطة مع الإدارة المحلية والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.

يكتسب البرنامج في حل الصراعات والتنمية أهمية خاصة في فلسطين وفي سياق الحالة الوطنية الفلسطينية، وذلك لسببين رئيسيين: أولهما يتمثل في كثرة المنظمات الأهلية (المحلية والدولية ذات الأغراض التنموية والحقوقية والتوعوية) العاملة في فلسطين، وثانيهما هي خصوصية الوضع الفلسطيني حيث أن الدولة الناشئة تحتاج إلى كفاءات ومتخصصين لبناء مؤسسات الدولة ممن يمتلكون القدرة على التواصل مع الآخر وفهمه، وكذلك ممن لهم القدرة على إيصال ثقافتنا وطريقة تفكيرنا، وتعاملنا مع الأحداث والأمور ذات العلاقة بالطريقة التي يفهمها الآخر وهذا يتحقق فقط من خلال فهمنا لثقافة الآخر وطريقة تفكيره وتعامله مع الأمور والأحداث، ومن هذه الرؤية جاءت فكرة طرح مثل هذا البرنامج المتخصص وذلك لإيماننا الشديد بالعلاقة الوثيقة بين حل الصراعات من جهة، والتنمية من جهة أخرى. أخيرا يجب أن نتذكر دائما أن هذا البرنامج متعدد الحقول المعرفية سيسهم في خدمة القضية الفلسطينية بشكل أساس عبر تمكين صانع القرار الفلسطيني والمفاوض الفلسطيني في قضايا وأدوات حل الصراعات وفهم عقلية المحتل وكيفية التعامل معه ، كون البرنامج يشتمل على تدريس أدوات في حل الصراعات مثل الوساطة والمفاوضات، وكيفية التوفيق بين العمل الميداني المقاوم والعمل الدبلوماسي والسياسي المفاوض، ووضعهما في إستراتيجية وطنية عامة.

لتحقيق هذه الرسالة نبعث فكرة طرح برنامج الماجستير في حل الصراعات والتنمية ، فالبرنامج معد لكي يؤهل الخريج ويصقل مهاراته العملية ويعزز قدراته البحثية ويحسن جودة الأداء ، حيث يطرح البرنامج مساقات وورش عمل وندوات تدريبية ومؤتمرات وكادر أجنبي مؤهل لمساعدة الطالب من خلال تعميق معرفته النظرية بالتجارب العملية ليس فقط في وضع تصورات لحلول لإشكاليات سياسية كبرى ، وإنما أيضا تجريب وضع حلول وخيارات لمشاكل محلية متعلقة بالبيئة المحلية وإدارة التنمية والموارد المتاحة عند المجتمعات المحلية. هذا وقد أعدت المقررات الدراسية لتقود الطالب في خطوات منهجية مبرمجة ومدروسة إلى درجة عالية من الكفاءة والتحصيل الأكاديمي.

الأهداف الخاصة للبرنامج:

يسعى برنامج الماجستير في حل الصراعات والتنمية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الخاصة به منها:

- إعداد الطلاب ليكونوا مدافعين عن قضيتهم الوطنية من منظور علمي عقلاني.
- تزويد الطلاب بالمعرفة الشاملة بقضايا حل الصراعات عمليا ونظريا واستعراض تجارب مختلفة من العالم.
- مساعدة الطلاب على تنمية كفاءاتهم ومهاراتهم النظرية والعلمية في مجال التنمية المستدامة وحقوق الإنسان ومن منظور حل الصراعات الدولية وبناء منظومة السلام الأهلي والداخلي.
- تنمية الوعي الثقافي للطلاب على المستويات المحلي والإقليمي والعالمي وتقديم مستوى تدريس متميز وبحوث هامة في حل الصراعات والتنمية وبناء المؤسسات.
- تطوير مهارات الطلاب اللغوية والتواصلية والتبادلية من الخبرات الأجنبية كون عدد من الكفاءات الأجنبية من بلجيكا وبريطانيا وتركيا ستقوم بتدريس الطلبة الفلسطينيين مساقات متعددة في هذا المجال.
- صقل مهارات التفكير النقدي والإبداعي لدى الطلاب وتنمية قدراتهم البحثية في مجال التخصص.
- إجراء البحوث النظرية والتجريبية والمقارنة في مجالات حل الصراعات ليس فقط في فلسطين وإنما أيضا في مناطق مختلفة من العالم لا سيما في مناطق النزاعات والحروب والقتال السياسية.
- التعرف على نقاط الالتقاء وأوجه الاستفادة المشتركة بين التجارب العالمية والإقليمية في مواضيع الصراعات الداخلية، وعمل مقاربات نظرية وعملية في هذا المجال عبر التركيز على أدوات مختلفة من جمع المعلومات والتحليل مثل الاستبانة والمقابلة ومجموعات التركيز والمجموعات البؤرية وما إلى ذلك من وسائل مختلفة.
- تشجيع الفهم النقدي الحر والفهم التحليلي لمواضيع حل الصراعات وربطه مع التنمية وكيفية تحقيق الاستدامة وانعكاس ذلك إيجابيا ليس فقط على الأفراد وإنما أيضا على المجتمعات المحلية التي يجب أن تكون جزء من عملية التنمية والتغيير السياسي والاجتماعي والثقافي والشامل.
- بناء القدرات في البحث العلمي والتواصلية الثقافية عند الطلبة عبر التشديد على التوجهات البحثية للبرنامج وإخراجه من الجانب التقليدي في التدريس لأن اكتساب مهارات اللغات الأجنبية والبحث العلمي والقدرات التحليلية والتفكير الحر لا يتم اكتسابها إلا عبر البحث والتمحيص.

الأهداف العامة للبرنامج:

في الخاتمة، لا بد من التأكيد على أن هذا البرنامج يسعى لحل الصراعات والتنمية إلى إعداد جيل من الخريجين المتمكنين القادرين على إدراك آليات حل الصراعات الدولية والإقليمية ، ليس فقط من خلال التركيز على الصراع العربي- الإسرائيلي ، وإنما أيضا على إدراك التحديات المتعددة التي تواجه القضية الفلسطينية وعلى رأسها الانقسام السياسي وغياب الوحدة الوطنية ، واستفحال الصراعات القبلية والمحلية والمناطقية، ومشاكل الأسرة والشباب ومستقبل التنمية في فلسطين في ظل استمرار الاحتلال الإسرائيلي.



مريم عمرو
بلدية الخليل

تجارب تدريبية - مريم عمرو

من تدريب الى أسلوب حياة

تتجه الكثير من المؤسسات في الوقت الحالي الى التدريب كوسيلة تحفيزية للموظف ليشعر بالانتماء الى المؤسسة و مساعدته في تنمية قدراته و مهارته، كموظفة في احدى مؤسسات الحكم المحلي (بلدية الخليل) شاركت في العديد من التدريبات في مواضيع مختلفة، و يمكن للأغلبية من من شاركوا في دورات تدريبية الموافقة على أمر واحد: و هو أن الكثير من التدريبات لا تحقق في الغالب النتائج و الاهداف المرجوة من انشائها حيث أنها لا تترك أي أثر فعلي على مهارات المشارك و شخصيته. و لكن كلمة الحق تقال في احدى الدورات التدريبية التي كانت تحت مشروع تمكين موظفات الحكم المحلي بالتعاون مع GIZ، دورة تدريبية بعنوان ادارة النزاعات و حل الصراع بإشراف المدرب هاني سميرات / من مؤسسة تعاون لحل الصراع ، من المؤكد ان هذه الدورة كانت من التدريبات النوعية التي تركت أثرا واضحا في تفكير و شخصية كل من شارك فيها.

رغم الايام التدريبية القليلة الثلاثة الا ان الاثر و الفائدة كانا كبيرين. و السبب في ذلك انها وجهت افكاري بطريقة مختلفة و ساعدتني على تحليل كثير من المواقف بشكل اعمق و ادق . برأيي التدريب الناجح هو التدريب الذي أستذكر معلوماته و تفاصيله في حياتي اليومية و في المواقف الصغيرة و أتوقع ان السبب في ذلك هو توجيه المشاركين ليكونوا هم مصدر المعلومة ، لذلك كان التدريب بعيدا عن الملل و ساهم في تراكم المعرفة لدى المشاركين.

كانت الفائدة الاساسية للتدريب كونه وجهنا اكثر الى التحليل عوضا عن التأثر بظواهر الامور، ومن هنا توصلت كمتدربة الى فهم اعمق لشخصيتي و قدراتي سواء في حياتي الشخصية او العملية. ومن الجدير بالذكر أن هذا التدريب عرفني على مفهوم جديد لحل المشاكل وادارة النزاعات بغض النظر عن نوع النزاع و اطرافه. ألا و هو مفهوم الوساطة.

لا يمكن تجنب مفهوم الوساطة و استخدامه بعد ان تتعرف عليه، لانه ببساطة يخاطب المنطق و العقل و يجعلك تتخذ منه اسلوبا في كافة معاملاتك. لانه يعترف بوجود الاختلاف و النزاع بصورته الايجابية قبل السلبية. من بعد التعمق في مفهوم الوساطة وجدت نفسي أحل تصرفاتي و مواقفي كما أحل تصرفات و مواقف الآخرين، اصبحت أبحث عن الاهتمامات والمصالح التي نتج عنها انفعالي او انفعال أي طرف اخر. و بالتالي اتوصل الى فهم حقيقي لاهتماماتي ومصالحتي و تصور افضل الى اهتمامات ومصالح الطرف المقابل و بالنتيجة الوصول الى اقتراح يرضي الجميع دون ان يشعر احد بالتنازل او عدم الرضا او حتى الظلم.

مفهوم الوساطة جعلني أقدر كموظفة في مركز خدمات الجمهور على التعامل مع المواطنين المستائين و المتذمرين من الخدمة بصورة أفضل حيث اني اصبحت أكثر تمكنا على معالجة استيائهم و عدم رضاهم. اصبحت أقدر على ايصال افكاري الى مسؤولي المباشر، و أكثر تقبلا لاختلافي مع زملائي. ولا شك ان مفهوم الوساطة ساعدني في حياتي الشخصية و علاقاتي الاجتماعية، و ذلك لان الفهم الصحيح لفكرة الوساطة و مضمونها يخلق نوعا من التعامل البناء مع النزاعات التي تنشأ بين الافراد. و عليه فأنا كمشاركة في هذا التدريب لا يسعني الا ان أثني على جهود المدرب وعلى جهود أي مؤسسة داعمة لتدريبات من هذا النوع لما لها من دور في تحقيق التغيير و تدعيم الفكر الايجابي و تحفيزه



إعداد :
مؤسسة تعاون لحل الصراع

 fb.com/taawon4youth

www.taawon4youth.org



تعاون لحل الصراع
Taawon for Conflict Resolution