



مدربون يعملون بأسلوب العائلات المتعددة MFA

الجزء ب:
دليل المدربين

الناشرون

تعاون كل من مؤسسة War Trauma Foundation، Centrum '45، Arq، ومؤسسة (Sioo)، هولندا؛ معهد الصحة العامة والمجتمعية - جامعة بيرزيت وبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR)، شمال الضفة الغربية، فلسطين، والذي يدار من قبل الإغاثة الطبية الفلسطينية، جمعية أصدقاء المريض، وجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.

WARTRAUMA
FOUNDATION

Stichting **Centrum '45** | **arq**

Sioo

جامعة بيرزيت
BIRZEIT UNIVERSITY

معهد الصحة العامة والمجتمعية
Institute of Community and Public Health



2015 ,© War Trauma Foundation

War Trauma Foundation

Nienoord 5

1112 XE Diemen

The Netherlands

T +31(0)20 6 438 538

F +31(0)20 6 474 580

E info@wartrauma.nl and intervention@wartrauma.nl

I www.wartrauma.nl and www.interventionjournal.com

قائمة المحتويات

06	شكر وتقدير
09	المقدمة
11	1 كيف نعمل مع هذا الدليل
11	1.1 هدف الدليل
11	1.2 كيف نستخدم هذا الدليل؟
13	2 الأركان الأساسية للتدريب على أسلوب العائلات المتعددة MFA
13	2.1 جوهر التدريب وبعض الإضافات الأخرى
13	2.2 التعلم عن طريق العمل: الركن الأساسي
14	2.3 الزيارات الميدانية
15	3 أن تكون مدرباً
15	3.1 التعلم من خلال العمل: أن تكون نموذجاً
21	4 تنظيم التدريب
21	4.1 إدارة التوقعات
21	4.2 تنظيم الأمور العملية
23	5 العمل مع الأخصائيين
23	5.1 اعرف مجموعتك المستهدفة
24	5.2 كيف يتعلم الأخصائيون؟
25	6 لمحة عامة عن تدريب محتمل
25	6.1 أهداف التدريب في أسلوب العائلات المتعددة MFA
27	6.2 تدريب الجزء 2

29	الوحدات التدريبية كركائز أساسية	7
31	الوحدة التدريبية 1: الترحيب والمقدمة	
33	الوحدة التدريبية 2 : مؤسستنا، مجموعاتها المستهدفة وتحديد الأهداف	
35	الوحدة التدريبية 3 : دور الميسرين	
39	الوحدة التدريبية 4 : العمل مع نشاطات كسر الجليد أو الفعاليات المنشطة	
41	الوحدة التدريبية 5 : mentalisation	
45	الوحدة التدريبية 6 : تركيبة المجموعة ومكونات الجلسات	
47	الوحدة التدريبية 7 : التركيز على الفرق	
48	الوحدة التدريبية 8 : التركيز على موضوع، على سبيل المثال العنف الأسري	
50	الوحدة التدريبية 9 : الجلسة التمهيدية للمشاركين (Taster)	
51	الوحدة التدريبية 10 : التقييم والختام	
53	الملحق 1 : التحديات التي تواجهها كمدرب في أسلوب العائلات المتعددة MFA	
56	الملحق 2 : النقاط الرئيسية لتدريب أسلوب العائلات المتعددة MFA	

الشكر والتقدير

كتب هذا الدليل وتم تجميعه من قبل Trudy Mooren (مؤسسة '45 Centrum، مؤسسة Arq)، Yoke van der Meulen (معهد الصحة العامة والمجتمعية، جامعة بيرزيت)، Marguerithe de Man (مؤسسة Sioo) و Relinde Reiffers (مؤسسة WTF، مؤسسة Arq Psychotrauma Expert Group) وعاملات التأهيل المجتمعي من برنامج التأهيل المجتمعي (CBR): علا أبو صلاح، أمينة جبالي، منال رواجبة، فتحية أبو مازن، إيمان ضراغمة، رجاء الأزعر، وسام خطاطبة، إيمان عودة، نبيلة أحمد، نهریز عوفي، هالة بني عودة، جيهان الشولي، ردينة أبو جراد، مهي حواري وفادية مرداوي.

تم عمل الرسومات من قبل باسل نصر وزياد ذكر الله.
تم تحضير الصور في هذا الدليل من قبل Marielle Van Uitert ومن قبل كاتي هذا الدليل.
تمت الترجمة من قبل عفاف أبو نحلة-حرب وريم روضة.

نشكر Dr. Eia Asen (Anna Freud Centre)، د.ريتينا جقمان، سوزان المتولي وشيراز نصر (معهد الصحة العامة والمجتمعية، جامعة بيرزيت)، Gary Anderton و Marieke Schouten (War Trauma Foundation) لمراجعتهم ومساهماتهم.

تود مؤسسة War Trauma Foundation أن تعبر عن امتنانها لمؤسسة Gieskes-Strijbis ومؤسسة Boo لمساندتهم ودعمهم المادي لنشر هذا الدليل.
تم عمل التصميم من قبل MediaCenter Rotterdam، هولندا.

التعاون

مؤسسة War Trauma Foundation

تأسست مؤسسة War Trauma Foundation (WTF) في العام 1997 لتقديم الدعم والفرص لتبادل المعرفة في جانب التعافي النفسي الاجتماعي للأفراد والمجتمعات ما بعد الحرب والعنف المنظم. انضمت WTF إلى Arq Expert Psychotrauma (أنظر www.arq.org) في العام 2011، مجموعة تربط المؤسسات في هولندا التي تعمل في مجال الصدمة النفسية على المستوى المحلي والعالمي.

إن السياق الذي تعمل فيه مؤسسة WTF هو بالتأكيد مركب. من الممكن أن يتعرض ويشهد الأفراد والمجتمعات عنف شخصي، ارهاب، دمار على مستوى واسع، تهجير وفقدان بشكل غير محدود. يفكك النزاع غالباً المجتمعات ويضعف النسيج الاجتماعي للعلاقات والقدرة للتعافي من التجارب المؤلمة.

إن أسباب النزاع ممكن أن تستمر وبشكل أسوأ نتيجة العنف وعدم وجود العدالة والثقة والحرمان. ولذلك فإن دولة تمر في مرحلة ما بعد النزاع من الممكن أن تكون معرضة لحدوث العنف مجدداً وأن تحتاج للاعتماد على استراتيجيات جديدة ابداعية لاستعادة الروابط الاجتماعية والتئام الجروح النفسية. ومن هنا تجد مؤسسة WTF دورها: المساهمة في إحياء الأمل والتعافي وزيادة الجَلد لدى المجتمعات المتأثرة بالنزاعات. تقوم مؤسسة WTF بتطبيق برامج بالشراكة مع مؤسسات أهلية محلية وعالمية ومؤسسات أكاديمية ومجموعات مجتمعية محلية في منطقة الشرق الأوسط والقوقاز والكونغو والسودان وسريلانكا. وترعى مؤسسة WTF أيضاً مجلة "intervention": مجلة الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي في المناطق المتأثرة بالنزاع وهي حالياً عضو بالشراكة لمرجعية مجموعة IASC للصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي.

مؤسسة Centrum '45

مؤسسة Centrum '45 هي المركز الوطني المتخصص بالتشخيص والعلاج للأشخاص الذين يعانون من أعراض معقدة من الصدمة النفسية في هولندا. المعرفة والخبرة بعلم الصدمة النفسية يتم تطويره من خلال البحث العلمي ويتم تشاركه من خلال التدريب والتعليم. مؤسسة Centrum '45 هي شريك لمؤسسة Arq، مظلة المعاهد والمؤسسات في حقل الصدمة النفسية والنتائج المترتبة عن تجارب العنف والاضرابات الشديدة.

معهد الصحة العامة والمجتمعية

معهد الصحة العامة والمجتمعية هو أحد معاهد جامعة بيرزيت. يهدف المعهد إلى المساهمة في حماية وتحسين صحة السكان الفلسطينيين من خلال البحث العلمي وتدريب برنامج ماجستير الصحة العامة وبناء قدرات مقدمي خدمات الصحة العامة والمخططين.



المساهمون في كتابة هذا الدليل

برنامج التأهيل المجتمعي (CBR)

يقدم برنامج التأهيل المجتمعي خدمات طبية وتقنية وصحة نفسية اجتماعية للأشخاص من ذوي الإعاقة وعائلاتهم. برنامج التأهيل في شمال الضفة الغربية يدار بشكل مشترك من قبل ثلاث مؤسسات أهلية فلسطينية. < الإغاثة الطبية الفلسطينية (PMRS) هي مؤسسة مجتمعية صحية فلسطينية قاعدية وعضو في «حركة صحة الناس».

< جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني (PRCS) هي مؤسسة إنسانية محلية تهتم بصحة ورفاه السكان الفلسطينيين والمحتاجين الآخرين في الأراضي الفلسطينية المحتلة والشتات.
< جمعية أصدقاء المريض (PFS) تقدم خدمات صحة للنساء الفلسطينيات من خلال التثقيف الصحي والارشاد والاكتشاف المبكر للمرض من خلال فحوصات الكشف المتاحة وعن طريق عمل الأبحاث.

مؤسسة Sioo

الرسالة: تسهم Sioo في جعل الناس والمؤسسات أكثر براعة بمساعدتهم لاكتشاف كيفية وصول المؤسسة وتغيير طرق الإدارة بمهارة وطريقة فعالة.
الرؤية: يجب على المؤسسات والعاملين فيها بشكل مستمر أن يتوقعوا الأسئلة التي من الممكن أن توجه لهم. تحدد براعتهم مدى نجاحهم. السؤال هو كيف يتم عمل الشيء الصحيح بشكل سلسل. Sioo مقتنعة بأن نماذج المعرفة والمؤسسات والتغيير لوحدها غير كافية. الأشخاص ومؤسساتهم يصبحون حقيقة مرين عندما يتعلمون عن طرق الادارة المتغيرة في سياقهم الخاص بالاعتماد على استفساراتهم وبالتوافق مع تطورهم. يتم تحقيق ذلك بنسج استفسارات الحياة الواقعية بعلم المؤسسات وتغيير طرق الادارة. هذا بالضبط الذي تقوم به Sioo.

التعريف بالسلسلة: «أسلوب العائلات المتعددة»

صمم هذا الدليل لتوجيه المؤسسات والمدربين والميسرين لتطوير وتقديم تدخلات مستوحاة من أسلوب العائلات المتعددة للعائلات الأكثر عرضة في الأوضاع الإنسانية.

الدليل مكون من ثلاثة أجزاء:

1. المؤسسات العاملة بأسلوب العائلات المتعددة
2. المدربون العاملون بأسلوب العائلات المتعددة
3. الميسرون العاملون بأسلوب العائلات المتعددة

الأجزاء الثلاثة هي من نفس الدليل وتشير إلى بعضها البعض. الأجزاء المختلفة ممكن أن تستعمل وتقرأ بشكل منفصل من قبل المؤسسات والمدربين والميسرين.

المقدمة

(هذا الدليل هو الجزء ب من منشور حول أسلوب العائلات المتعددة (MFA). ينصح المدربون بقراءة الجزئين «أ» و «ج»، وأن يستخدموا الجزء ب مع الجزء ج)

هذا الدليل للمدربين في أسلوب العائلات المتعددة (MFA) هو الجزء الثاني من دليل يتألف من ثلاثة أجزاء حول العمل مع أسلوب العائلات المتعددة (MFA) في مناطق (ما بعد) النزاع والأوضاع الإنسانية الصعبة. يجب أن يكون المدربون على دراية بمحتوى الجزء الأول (المنظمات العاملة مع أسلوب العائلات المتعددة (MFA)) والرجوع إلى الجزء (ج) (دليل الميسرين) من أجل الحصول على معلومات مفصلة حول مهارات وتقنيات أسلوب العائلات المتعددة (MFA).

على عكس الأوضاع في الدول الغربية حيث تم تطبيق أسلوب العائلات المتعددة (MFA) بنجاح على يد مجموعة من المعالجين الأخصائيين، فإنه في ظروف الضغط النفسي المزمّن في مناطق (ما بعد) النزاع والأوضاع الإنسانية الصعبة فإنه لا يوجد عدد كاف من الأخصائيين المتعلمين خصيصاً لتوفير خدمات الدعم النفسي وحتى إن الناس المتضررين المتأثرين بهذه الأوضاع لا يعتقدون أنهم بحاجة لمثل هذه المساعدة.

صمم هذا الدليل خصيصاً للمنظمات التي ترغب في العمل على تيسير مجموعات الدعم النفسي الاجتماعي مع العاملين الميدانيين الذين لم يتم تدريبهم خصيصاً كي يكونوا معالجين في الطب النفسي الاجتماعي. غير أن، هؤلاء ستكون لديهم الخبرة في العمل مع العائلات والمجموعات.

مدربون يعملون بأسلوب العائلات المتعددة

لقد تم تصميم هذا الدليل من قبل War Trauma Foundation (منظمة الصدمات ما بعد الحروب) بالتعاون الوثيق مع معهد الصحة العامة والمجتمعية (ICPH) وبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR). وقد اعتمد على الممارسة المستندة على البيانات خلال عدة سنوات في العمل السريري والوقائي. استند عملنا السريري على فريق مركز آنا فرويد (الذي تم تطويره سابقاً في مركز مالربورو لخدمات العائلة) في لندن ومنظمة سنتروم '45 في هولندا. نتأمل أن يساعد الدليل في نقل المعرفة والخبرة وأن يكون مفيداً لكم ولمنظماتكم من أجل مساعدة الأطفال، والوالدين والعائلات.



كيف تتعامل مع هذا الدليل

1.1 هدف الدليل



يهدف الدليل إلى تحضير مدربين في أسلوب العائلات المتعددة (MFA). الدليل يحتوي على محتويات وهيكلية من المواضيع ذات معنى وتناسب مع أسلوب العائلات المتعددة (MFA). نأمل أن يكون مفيداً حتى لا نضطر إلى إعادة كل شيء في كل مرة وبشكل مستمر. الدليل فيه مكان لتنسيق النشاطات التدريبية والتعليمية: بعد التدريب الأول تم تنظيمهم في مجموعات بناءً على الخبرة التي اكتسبوها، تم بعد ذلك تم تنظيم دورة تدريبية للمتابعة. كل الدورات التدريبية كانت تفاعلية.

لقد كتب الدليل مع الأخذ بعين الاعتبار الذين سيصبحون، في المستقبل، مدربين أسلوب العائلات المتعددة (MFA). ارتكز الدليل على خبرتنا بالأخص خبرتنا في الضفة الغربية - فلسطين، علماً بأن الخبرات مع أسلوب العائلات المتعددة في أماكن أخرى قد أعطت تأثيرات واضحة على أسلوب التدريب.

1.2 كيف نستخدم الدليل

يصف الدليل تدريباً له مبدأ : التعلم من خلال العمل. في الواقع هذا ينطبق كذلك على المجموعات في أسلوب العائلات المتعددة (MFA). من المتوقع أن ينعكس على المشاركين كل ما تم نقاشه وممارسته داخل المجموعات وخلال الجلسات و يترك تأثيراً على الأوضاع الحياتية اليومية. إذن هذا الدليل والتدريب هدفهما التيسير وليس التوجيه. على سبيل المثال قد نحتاج إلى التكيف مع طبيعة الوحدات التدريبية (modules) أو إلى الوقت اللازم لموضوع معين.

مدربون يعملون بأسلوب العائلات المتعددة

لقد تم بناء الدليل على النحو التالي: بعد المقدمة تصف الفصول بشكل عام أسلوب العائلات المتعددة MFA، لقد تم وصف إعداد وتنظيم المجموعات والعمليات التعليمية ووحدات التدريب بتفصيل أوسع، كما تم إدراج نموذج جدول زمني محتمل للتدريب. في الوقت الحاضر، هذا يجب أن يكون كافياً لمساعدتك كي تصبح مدرباً في المستقبل ولتتمكن من تصميم وتنفيذ برنامج التدريب الخاص بك. إذا لم تكن معالجاً تتمتع بمهارات أسلوب العائلات المتعددة MFA أو ممارساً للمهنة في أسلوب العائلات المتعددة، فإن جزءاً من تطبيق الأسلوب في منطقتكم أو منظماتكم سيكون برنامج تدريب المدربين يقدمه أحد الأخصائيين في أسلوب العائلات المتعددة MFA بالتعاون وبدعم منه أو منها بإمكانكم تصميم برنامج التدريب الخاص حسب احتياجات منظماتكم/منطقتكم أنظر الجزء (أ) من هذا الدليل. أملين أن تشجعوا وتطبقوا أسلوب العائلات المتعددة MFA.



الأركان الأساسية لأي تدريب على أسلوب العائلات المتعددة MFA

في هذا الفصل نؤكد على الأركان الأساسية للتدريب على أسلوب العائلات المتعددة MFA

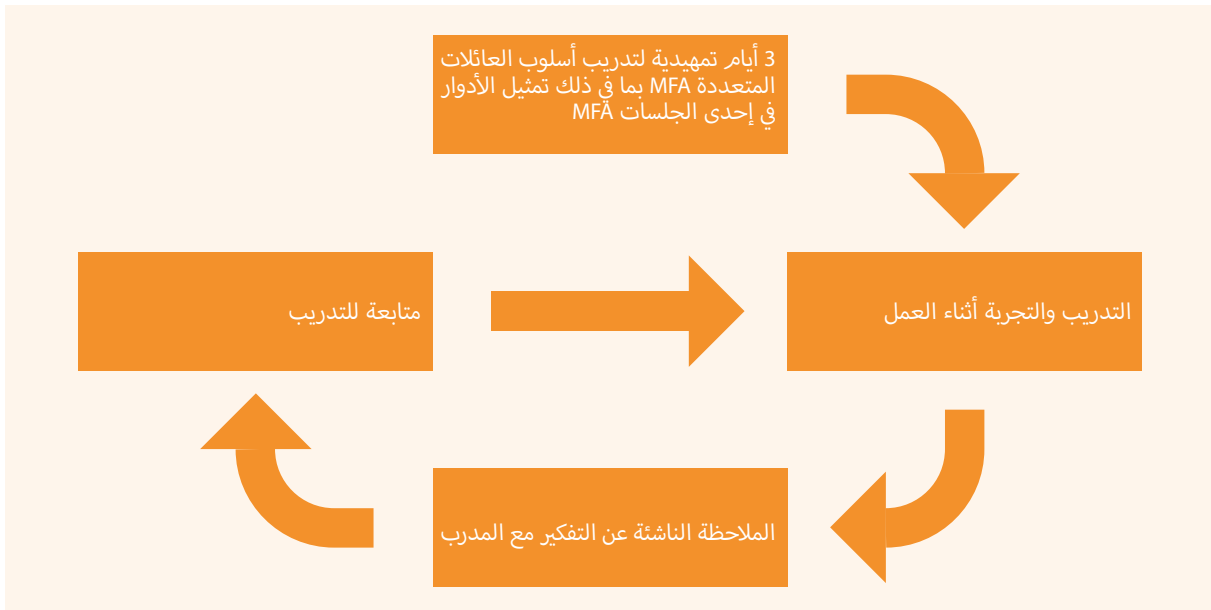
2.1 جوهر التدريب وبعض الإضافات الأخرى

بشكل عام، سيكون لدى المشاركين الخبرة، والمعرفة، والمهارات من خلال التعامل مع المجموعات والعائلات. ومع ذلك، سيكون من المفيد أن نتعش هذه المعرفة وهذه المهارات. لذلك سيكون من الضروري تطوير وتنفيذ مساق لتنشيط المعلومات والذي يمكن دمجه في التدريب. هذا القرار هو قراركم ويرتكز على دراسة المجموعة المستهدفة، هذا النوع من المادة غير متوفر في هذا الدليل. عندما تكون المجموعة المستهدفة مجموعة من الأخصائيين المثقفين الدارسين علم النفس الاجتماعي فلن تكون ضرورة لمثل هذا المساق. من ناحية أخرى، إذا كانت الفئة المستهدفة هي مجموعة من الباحثين الميدانيين المتدربين، قد يكون من المفيد جداً أن نبدأ ببعض المفاهيم المشتركة عن تدريبهم من خلال تقديم بعض النماذج والمفاهيم التي من الممكن أن تساعد في الأحاديث المهنية حول تدريباتهم قبل الغوص/ التعمق في الأمور المعقدة من أسلوب العائلات المتعددة MFA الذي هو جوهر التدريب

2.2 التعلم عن طريق العمل: الركن الأساسي

أنه بالتأكيد ممكن وضروري أن تتم الممارسة واختبار مهارات وتقنيات أسلوب العائلات المتعددة MFA خلال أيام التدريب، ولكن من المهم أكثر أن يتم الربط ما بين العمل والتعلم في الصف والعمل والتعلم في الميدان.

التعلم عن طريق العمل من خلال التدريب الشخصي للمشاركين هو جزء من دورة التدريب. يمتد التدريب على طول الوقت ويبدأ بعدة أيام تدريبية. لدى المتدربين عدة أسابيع كي يطبقوا ما تعلموا ويجربوا التقنيات الجديدة. في هذه الفترة من الضروري أن يحضر المدرب أو الموجه إحدى الجلسات ويدعم Reflection (الملاحظة الناشئة عن التفكير). هذه الفترة من التمرين والتدريب أثناء العمل يتم تعزيزها بعد ذلك بدورة تدريبية للمتابعة ثم دورة أخرى من التدريب أثناء العمل. أنظر الفصل حول تصميم التدريب (الفصل 4 و6).



2.3 الزيارات الميدانية

من المهم جداً للأخصائيين، الذين يعملون في ظروف صعبة لا يمكن لها أن تلي المتطلبات النظرية، أن يكونوا قادرين على التعلم في الميدان من خلال أعمالهم الشخصية. ومن المهم جداً أن يصبحوا أخصائيين مفكرين. ربما من الأفضل للمدربين أو الموجهين الذين يحضرون جلسات أسلوب العائلات المتعددة MFA عدم التدخل في الجلسات لكن عليهم تدوين ملاحظاتهم. هذه الملاحظات قد تتعلق ببنية الجلسة؛ كيف سارت الأمور ما الذي سار بشكل جيد وماذا لم يسر بشكل جيد؛ كيف تعامل الميسرون مع بعضهم البعض؛ ما هي تقنيات أسلوب العائلات المتعددة MFA التي تم استخدامها وما التي لم يتم استخدامها، كيف كانت ردود فعل الميسرين على القضايا التي طرحها المشاركون، القضايا المتعلقة بلغة الجسد لكل من الميسرين والمشاركين؛ كيف كان شعورهم هل شعروا بالراحة أم لم يشعروا بها؛ التخطيط للجلسات القادمة، وأخيراً وليس آخراً كيف يمكن زيادة دعم الميسرين. بعد الجلسة يدعو المدرب أو الموجه الميسرين إلى مكان هادئ ليفكروا معاً من أجل تطوير التفوق المهني.

أن تكون مدرباً

قد تكون بارعاً للغاية وقد تكون ذا خبرة مهنية عالية وان تكون قد تدربت على العمل مع المجموعات والعائلات. والآن ستصبح مدرباً لأسلوب العائلات المتعددة MFA. سوف تحتاج إلى الكثير من خبراتك وكفاءاتك. عند تصميم وتطبيق التدريب الذي ستقدمه

3.1 التعلم من خلال العمل: أن تكون نموذجاً

إن الانسجام شيء هام جداً في أوضاع التعلم. المدرب هو مثال يحتذى به والجلسات عبارة عن غرف عرض لأسلوب العائلات المتعددة MFA. هذا بالتأكيد مهم جداً للأجزاء من التدريب التي يتم فيها التدريب على المهارات. من جهة أخرى من المهم جداً أن يستوعب المشاركون بشكل واضح دقيق نظرية ومفاهيم أسلوب العائلات المتعددة MFA. في لحظات معينة من الوحدات التدريبية ، حيث تقوم كمدرّب بإلقاء المحاضرات القصيرة عندها يمكنك الإشارة إلى التغيير في الموقف والمشهد. الميسر في أسلوب العائلات المتعددة MFA ببساطة لا يمكنه أن يعرض على شاشة العرض بعض الشرائح ومن ثم يلقي المحاضرة. على أي حال في التدريب حول أسلوب العائلات المتعددة MFA أحياناً يحب عليك أن تقوم بذلك. في كل الأجزاء الأخرى من التدريب عليك أن تتصرف كميسر لأسلوب العائلات المتعددة MFA وأن تكون نموذجاً يحتذى به . وكنموذج يحتذى به فإنك تتصرف وكأنك تعيش المهمة الأساسية للمدرّب والميسر المستقبلي لمجموعات أسلوب العائلات المتعددة MFA. المهام الرئيسية على النحو التالي:

1. أخلق جوّاً آمناً وداعماً

عندها يبدأ. هناك مجموعة جديدة من المشاركين، وعلى الأرجح هم لا يعرفون بعضهم بعضاً؛ مهما كانت خبرتهم ومهما بدا عليهم الهدوء هناك أيضاً الغموض والشيء المجهول كمدرّب فإنك تُيسر لهذه المجموعة، أما الآن في هذه اللحظة فأنت القائد: إنهم يتطلعون إليك! كل مرحلة من مراحل نمو مجموعة التعلم تتطلب منك شيئاً جديداً وذلك من أجل ضمان جو آمن للتعلم والذي من خلاله تستطيع المجموعة أن تنمو وتتطور.

2. انشئ قوانين أساسية للتعلم

من المهم أن تنشئ القوانين الأساسية للتعلم أثناء عملية من التعاون. أنظر الوحدة التدريبية رقم 1 (في الفصل 7) للحصول على أفكار حول كيفية عمل ذلك. الشيء المهم الذي يجب أن تتذكره هو أنه من الصعب وضع القوانين المناسبة الصحيحة مع المجموعة الجديدة. غير أنه ستكون هناك بعض القوانين الأساسية للمجموعة التي يتم الاتفاق عليها. ما عدا ذلك لنترك القوانين تتطور مع الوقت ومن خلال مناقشتها وإعادة صياغتها بناءً على نتائج النقاش. هذا النوع من النقاش ليس مجرد نقاش القوانين وإنما هو حوار حول الطريقة التي تعمل بها المجموعة تسمى المهمة 2.91 الحوار أنظر المربع أدناه



حوار المهمة 1 و 2 :

الافتراض هنا هو كالتالي: كل مجموعة من المتعلمين لهم مهمة. وفي هذه الحالة المهمة هي " أن تصبح مدرباً ماهراً لأسلوب العائلات المتعددة MFA. المشاركون بحاجة لبعضهم البعض من أجل تحقيق أهدافهم الشخصية في التعلم. وكل حوار أو محاضرة أو لعب الأدوار أو مهمة هو عمل قائم بحد ذاته من أجل تحقيق الهدف العام.

النشاط الذي في متناول الين يدينا، مهما كان (على سبيل المثال لعب الأدوار أو تمارين Reflection (الملاحظة الناشئة عن التفكير) هو في هذه النظرية مهمة :

1: المهمة في متناول اليد

في أي وقت سواء أنت كميسر أو كمشارك يمكنك أخذ إجازة للعمل على المهمة 2 المحادثة حين تعتقد أن ذلك مناسباً. المحادثة حول كيفية العمل مع بعضنا البعض على مهمة 1

ك كيف يشعر كل واحد منا؟

هل نقوم بعمل الأشياء الجيدة؟

هل نقوم بعملها بطريقة جيدة؟

ماذا نتعلم من هذه المحادثة عن كيف نريد أن نتعلم وكيف نريد أن نعمل معاً

ماذا تعني نهاية هذه المحادثة للقوانين الأساسية

المهمة 2 هي نوعاً ما محادثة عن meta-level. بعد الانتهاء منها، ستعود ربما إلى الطريقة التي أعيد تعريفها في المهمة 1، أو المهمة الجديدة. 1. وهذه هي إحدى طرق العمل من أجل تمكين كل شخص في المجموعة لأخذ زمام السيطرة على طريقة العمل، الإجراءات العملية وديناميكية المجموعة.

ليس من الضروري تكرار ذلك بعد كل "مهمة 1". هذه الطريقة مفيدة جداً عندما يكون لديك أنت أو لدى أي شخص من المجموعة رغبة في إبداء الملاحظات حول المشاعر والعواطف التي تود أنت أو يودون هم تفحصها.

مهمة 1 المحادثة هي ليست فقط طريقة لمنع أو إعادة توازن الأخطاء في المجموعة، بل إنه من المفيد أيضاً أن يكون لديك مهمة 2 المحادثة عندما يسير كل شيء على ما يرام، وهذا شيء يجب أن نتعلم منه أيضاً: كيف نستطيع المحافظة على هذا الجو الجيد، هذا الانسياب، هذه السلاسة والتعاون المثمر؟

3. توفير الفرصة للتعلم

كونك مدرباً يختلف عن كونك معلماً . في قاموسنا، المدرب هو الشخص الذي ييسر التعلم. أنت تمتلك بيئة للتعلم وتخلق مساحة للتعليم. كمدرب يدعم زملاءه فانك تمتلك:

- ◀ معرفة واسعة ومهارات وخبرة في العمل مع المجموعات والعائلات كباحث ميداني؛
- ◀ خبرة كافية ومعرفة ومهارات للعمل مع أسلوب العائلات المتعددة MFA في المناطق المتأثرة بالنزاع والأوضاع الإنسانية؛

◀ خبرة المدرب في مجال العمل مع البالغين، والزملاء والأخصائيين. العاملون في الميدان، كونهم أيضاً مدربين، هم في موقع لأن يكونوا أكثر خبرة من أقرانهم/زملائهم، الذين يرغبون في المشاركة ، ولكنهم أيضاً قادرين مثل غيرهم على التعلم من مدربيهم . هذا يخلق علاقة متبادلة . نعم بطريقة ما أنت أكثر تجربة منهم ولكنك تعترف أيضاً بأنك تستطيع التعلم من خلال أسئلة وأفكار وخبرة الأشخاص الذين تقوم بتدريبتهم. قد لا تكون لديك خبرة حقيقية كافية في أسلوب العائلات المتعددة MFA حتى الآن. ولكن بطريقة ما، قد تقوم بإدارة أدوار مزدوجة: تزيد خبراتك ومهاراتك في أسلوب العائلات المتعددة MFA بينما وفي نفس الوقت تدرّب أقرانك/زملائك.

في هذا الدليل أيضاً تجدون الملحق رقم 1 الذي يشير إلى بعض التحديات التي قد توجهونها أحياناً. كمدرب-ميسر ، يجب أن تضع في اعتبارك أن دورك هو إدارة وتوجيه الاتصال والتواصل ضمن مجموعة من الميسرين الطموحين في أسلوب العائلات المتعددة MFA، الذين قد يختلفون في مستويات فهمهم حول ماذا يعني التيسير وكيف سيعملون مع مجموعاتهم في أسلوب العائلات المتعددة MFA. سوف تقوم بتصميم تدريب بناءً على ما تعلمت، وخبرتك، وطريقة تدريبتك، والإرشادات الواردة في هذا الدليل.

علا أبو صلاح



تم التحضير لتدريب مجموعات MFA (وهو العمل مع المجموعات المتعددة من الأسر) وفي بداية التدريب تم التعريف على أهداف المجموعة وهي دعم نفسي اجتماعي لأعضاء المجموعة وتبادل خبرات ومساندة ومساعدة الأمهات في المجموعة لبعضهن البعض.

وبعد ذلك تم استخدام إحدى مهارات إدارة لقاء المجموعات وتطبيقه على المتدربات وهي مهارة كسر جليد وتعارف على أعضاء المجموعة ويتطلب الكتابة على أوراق صغيرة من قبل كل متدربة عن نفسها فعليها أن تكتب الاسم والعمر ومنطقة سكنها وأمنياتها في الحياة وطبي الورقة وثم وضعها داخل بالون ومن ثم خلط البالين ومحاولة فقح البالين والحصول على الأوراق التي بداخلها ومن ثم قراءتها من قبل الحضور وبذلك يمكن التعرف على أعضاء المجموعة من خلال قراءة الأوراق. وبعد تمرين التعارف تم طرح موضوع للنقاش من خلال

استخدام إحدى مهارات تسيير النقاش في المجموعات وهي مهارة حوض السمك وهو عبارة عن تشكيل مجموعتان من الحضور تكون مجموعة في الداخل والأخرى في الإطار الخارجي بحيث تكون المجموعة التي في الداخل تتحدث عن الموضوع والمجموعة التي في الخارج تسمع لما يدور في المجموعة الداخلية، وبعد ذلك يتم التبدل في أوضاع الجلوس وتصبح المجموعة التي كانت في الخارج في الداخل والتي كانت في الداخل تصبح في الدائرة الخارجية وتبدأ المجموعة بالداخل بالكلام ويتم نقاش ما سمعوه من المجموعة التي ناقشت أولاً ومن ثم يتم الرجوع للمجموعة الكبيرة مرة أخرى.

وفي نهاية اللقاء يتم تلخيص ما تم مناقشته في اللقاء عن طريق نشاط شبكة العنكبوت وهي استخدام لغة شبر وإعطائها لكل مشاركة للتكلم عن ما تم خلال اللقاء وتقوم بالوقت نفسه بلف جزء من الشبر على يدها وبعدها تقوم بإعطاء اللفة لمشاركة أخرى بعد انتهائها من الحديث وهي تمسك بالجزء الذي لفته على يدها وهكذا لكل أعضاء المجموعة حتى ينتج في النهاية شبكة تشبه شبكة العنكبوت.

التدريب كان جيد للفريق بسبب تعاون الحضور ودعم فريق جامعة بيرزيت وبسبب المهارات التي اكتسبتها من خلال التدريبات السابقة والتطبيق العملي في الميدان مع مجموعة MFA

ومع ذلك كله كان هناك صعوبات في التدريب مثل الوقوف أمام المجموعة وإدارة المجموعة ويمكن التغلب عليها مستقبلاً من خلال عمل بروفة أمام فريق جامعة بيرزيت وأعضاء المدربين الآخرين في التدريب الذي يتم التحضير له. وهناك ضرورة لاستخدام التجارب التي تمت مع المجموعة في الميدان في التدريب.

وكان تحدياً لي استخدام أسلوب (MFA) لأنني كنت معتادة على إعطاء معلومات للمجموعة وكنت أنا التي تتكلم أكثر من الاستماع وكان الحضور يستمعوا لي، أما في هذا التدريب أصبحت أنا التي تدير النقاش وأيسر اللقاء ولا أعطي أية معلومات حيث أخذ جانب اللامعرفة not-knowing stance هو أسلوب جديد في عملي.



تنظيم التدريب

في هذا الفصل تتم مراجعة عدد من الأمور الهامة التي نحتاج لعملها قبل بداية الجلسات.

4.1 إدارة التوقعات

- يبدأ المشاركون في التدريب منذ اللحظة التي تتم فيها دعوتهم للمشاركة أو اللحظة التي يسجلون فيها أنفسهم. أن إدارة التوقعات مهمة جداً. كيف ستدير هذه التوقعات؟
- ◀ في كراسة صغيرة يمكن إعطاء المشاركين فكرة عن التدريب ويتضمن ذلك من هم المشاركون، ما هي معايير الانضمام والمشاركة ماذا يمكن للمشاركة أن يتوقع بالتواريخ والمدة الزمنية، المحتوى، طريقة العمل، كيف يتم التحضير... الخ.
 - ◀ ويمكن عمل نفس الشيء تقريباً في رسالة الدعوة التي يتم إرسالها لهم مقدماً قبل 3 أسابيع مع قسم خاص حول ماذا يمكنهم أن يتوقعوا في الاجتماع الأول لهم.

4.2 تنظيم الأمور العملية

قبل البدء بالتخطيط للتدريب هناك ترتيبات يجب الاهتمام بها أولاً. الزمان والمكان والمشاركون وأهداف التدريب كلها أمور يجب بحثها ومناقشتها. يجب الاهتمام بالأمور العملية مثل ساعات العمل، المادة التي يجب استخدامها (مثل أوراق البوار بوينت)، تعويض بدل المواصلات... الخ. هذه أمور تتعلق بالتدريب نفسه غير إنها تنطبق على المجموعات التي سينظمها المشاركون أنفسهم في المستقبل. الاتصال والتواصل مع الهيئات المحلية، بنية الدعم،

وتنظيم عمل الفريق (تخطيط الاجتماعات إستشارة الزملاء) جميعها أمور بحاجة للتأكيد عليها خلال التدريب.

الجدول الزمني واستراحة القهوة

جزء من تنظيم التدريب يتطلب وضع الجدول الزمني الذي يتناسب مع إمكانيات المشاركين. في الضفة الغربية يجب أن يستيقظ المشاركون ويسافروا مبكراً جداً حتى يصلوا نابلس، أكثر المواقع المركزية وبالتالي أنسبها. وهذا بالطبع يعني أن الساعة 00:11 صباحاً هي وقت الفطور، ساعات العمل كانت بين التاسعة صباحاً والثانية بعد الظهر. أما الطعام فكان يوفره الفريق.

الأجهزة

هناك حاجة للاستفسار حول إذا ما كانت التسهيلات التقنية متوفرة مثل على سبيل المثال الحاسوب الشخصي (laptop) ، بروجكتور / العاكس (projector)، ولوح وركي قلاب (flipcharts). هل نحن بحاجة إلى طاولات أو كراسي فقط؟

الطعام

كلمة خاصة عن توفر الطعام والمشروبات: هذه من أدوات الربط الاجتماعي الهامة جداً. على أي حال يجب أن يتم حصرها في الاستراحات ويجب أن تكون واضحة بشأن توفير جو العمل بين الاستراحات.

تنظيم الغرفة

- قد يتطلب الأمر بعض المجهود ولكنه من المهم أن نجد المكان الصحيح لنشاط التعلم. فيما يلي قائمة بالأمر المفضلة:
- ◀ نسبة المساحة بالنسبة للمشاركين. من الجميل لو استطعنا فعلياً توفير مساحة أكبر مما يجب للحركة والتنفس والتعلم. بحسب الخبرة فإن الشخص الواحد بحاجة إلى 4-5 م². من الجميل أيضاً لو استطعنا توفير أماكن استراحة خارجية قريبة للمجموعات الصغيرة؛
 - ◀ ضوء الشمس/الضوء النهاري والهواء النقي. هل يوجد في المساحة المعدة للتعلم ضوء شمس/ضوء نهاري ومدخل لحديقة صغيرة أو ملعب...الخ. في بعض المناطق ذات الطقس الحار جداً يفضل أن يكون مكيف هواء بدون صوت مع بعض المساحة الخارجية؛
 - ◀ يجب أن تتوفر بعض الأدوات مثل العاكس/البروجكتور (projector)، ولوح وركي قلاب (flipcharts) وبعض المواد مثل الورق وأقلام التلوين يجب أن تتوفر على الطاولة؛
 - ◀ من الأفضل تعليق لوح الورق القلاب (flipcharts) ، والملصقات (posters) ...الخ. على الجدران؛
 - ◀ المقاعد يجب أن تكون مريحة وأن ترتب بشكل دائري أو نصف دائري، والطاولات متوفرة، وأن تكون إعادة ترتيب الغرفة سهلة ومريحة؛
 - ◀ كلمسة/كلفتة شخصية من المديرين/الميسرين يمكن إحضار أشياء مثل الورود والزهور وبعض الموسيقى إلى اجتماعاتهم.

العمل مع الأخصائيين

من المهم جداً أن تكون الغرفة مرتبة بشكل مريح وبخاصة في أول لقاء مع المتدربين كي يشعر المشاركون بالترحيب .
من المهم جداً أن تعرف الفئة المستهدفة جيداً. من الممكن أن يكونوا الآن زملاءك في العمل؛ إلا أنه ، التحضير للتدريب يساعدك فهو مفيد لكي تراهم بنظرة جديدة.

5.1 اعرف مجموعتك المستهدفة

كمدرّب يجب أن تتأكد من أنك تفهم إلى حد ما السياق السياسي والاجتماعي والثقافي للأشخاص الذين ستقوم بتدريبهم. هذا هو الحال دائماً. وأيضاً فأنت بحاجة لمعرفة الأهداف الإستراتيجية العامة لمنظمتك التي ترغب في تطبيق أسلوب العائلات المتعددة MFA ومن هم المستفيدون الذين تعمل معهم المنظمة بشكل عام. بمعنى آخر يجب أن تكون على دراية بالسياق الذي ستعمل به حتى ولو كانت تلك هي منظمتك. أن تصبح مدرباً يحملك مسؤولية جديدة لتطبيق إستراتيجية المنظمة .

فيما يتعلق بخلفية الميسرين المستقبلين أنت بحاجة للتعرف على خلفيتهم من حيث معرفتهم وخبرتهم ، ما هي أكثر الطرق التي يستخدمونها من أجل التعلم الأمثل وما هي الأسئلة التي تراودهم

بجانب العمليات التعليمية الفردية، من المناسب أيضاً أن تكون لديك فكرة واضحة عن البنية المحلية التي

ينتمي إليها المشاركون. ما هي المراكز التي يشغلونها خارج الفريق؟ وكيف يعتبرون مهامهم الرئيسية داخل الفريق؟

5.2 كيف يتعلم الأخصائيون؟

يعمل الميسرون الطموحون في أسلوب العائلات المتعددة MFA في الميدان مع العائلات وهم أخصائيون لهم خبرة عالية ولديهم أيضاً بعض عادات التعلم. مما يعني:

- ◀ سيكون لديهم الحافز للاستثمار بوقتهم وجهدهم كي يتعلموا أسلوباً جديداً فقط في حالة أنهم اقتنعوا بأن هذا الأسلوب سيخدم اهتمامات المستفيدين و/أو منظماتهم.
- ◀ سيتعلمون فقط ما هم بحاجة لتعلمه. بكلمات أخرى هم عمليون؛
- ◀ يتعلمون بشكل أساسي من خلال العمل. لعب الأدوار والتجربة واختبار التقنيات الجديدة أكثر نجاعة من أسلوب المحاضرات في التدريب؛
- ◀ سيكون التدريب ممتعاً لهم أكثر إذا كانت التمارين والمادة النظرية مرتبطة بسياقهم؛
- ◀ يستمتع البالغون في التعلم القائم على حل المشكلة. المشاكل التي تتم معالجتها في التدريب يجب أن تكون موضوعية للمتدربين ومناسبة لسياقهم؛
- ◀ يتأثر تعلمهم وتزداد قيمته بالخبرات التي يُحضرها كل منهم معه إلى عملية التعلم؛
- ◀ يحدث التعلم بشكل أفضل فقط في جو إيجابي واهتمام كاف وتحفيز؛
- ◀ التعلم هو عملية؛ أن الغاية ليست هي الأمر الأهم وإنما الطريق نحوها
- ◀ من المهم للغاية، وبخاصة مع العاملين في المجتمع المحلي الأخصائيين، أن نعتزف ونقدر المعرفة والمهارات التي هم يمتلكونها. إن تعزيز النجاح له أثر أفضل من التركيز على الخطأ

يكشف تدريب مجموعة من المسرين بأكثر من طريقة التشابهات في إدارة مجموعة أسلوب العائلات المتعددة MFA. من أجل تيسير عملية التعلم يتم تعزيز استيعاب المعلومات من خلال: جو المجموعة، القبول، التغذية الراجعة الناقدة، المجالات والدعم. وأكثر من ذلك تنطوي العملية على التعلم من خلال العمل والممارسة: التدريب نفسه يتألف من ممارسة أسلوب العائلات المتعددة MFA طوال الوقت.

لمحة عامة عن تدريب محتمل

فيما يلي لمحة عن ورشة عمل تتكون من ثلاثة أيام زائد أربعة أيام أخرى مبنية على طريقة الركائز الأساسية للوحدات التدريبية (أنظر الفصل القادم). يتطلب ذلك ثلاثة أيام تدريب على المهارات الأساسية بالإضافة إلى أربعة أيام أخرى من التدريب المكثف. يمكن هذا التدريب ببساطة كمثال للإلهام.

6.1 أهداف التدريب في أسلوب العائلات المتعددة MFA

حتى يصبح لدى المتدربين معرفة ومهارات الميسرين في الميدان في أسلوب العائلات المتعددة MFA، من المهم جداً أن تتوفر لديهم أو أن يكتسبوا ما يلي:

- ◀ المعرفة ومهارات العمل مع المجموعات - فهم ووعي لديناميكية المجموعة بالإضافة إلى مراحل نمو وطور إدراك لدى المجموعات؛
- ◀ المعرفة ومهارات العمل مع العائلات - فهم ووعي ديناميكية العائلة؛
- ◀ فهم عميق لنظرية ومفهوم أسلوب العائلات المتعددة MFA والمبادئ الضمنية؛
- ◀ فهم للدور الخاص للميسرين في أسلوب العائلات المتعددة MFA
- ◀ المهارات والرأي الثابت للحفاظ على هذا الدور خلال الجلسات في الظروف الحرجة
- ◀ القدرة على المبادرة بتشكيل مجموعة
- ◀ القدرة على تصميم وتيسير (مشاركة) في كل جلسة
- ◀ القدرة على استمرارية تيسير المجموعة لفترة من الزمن حتى تنتقل بنجاح إلى ميسر آخر أو حتى انتهاء المجموعة



اليوم 1

الوحدة التدريبية 1: الترحيب والمقدمة

الوحدة التدريبية 2: منظمنا، مجموعاتنا المستهدفة ووضع الأهداف

الوحدة التدريبية 3: دور الميسر

اليوم 2

الوحدة التدريبية 4: العمل مع نشاطات كسر الجليد أو الفعاليات المنشطة (ice-breakers or energisers)

الوحدة التدريبية 5: Mentalisation

اليوم 3

الوحدة التدريبية 6: تركيبة المجموعة ومكونات الجلسة

الوحدة التدريبية 7 : التركيز على الفريق

الوحدة التدريبية 9 : التمهيد (Tasting)

مثال على أحد التمارين التمرين العملية

تصميم وتيسير الجلسة يتطلب عمل الفريق. تخطيط الجلسة يتم قبل وقت المحدد. بشكل عام فإن عدد الميسرين في الجلسة قليل. ميسرين (2) في العادة عدد كاف. تركز جلسة التخطيط على الموضوع الأساسي، الفكرة الرئيسية أو القضية داخل المجموعة. هذا ما يحدد نوع النشاط الذي سيتم تطبيقه.

كجزء من التدريب تستطيع تشكيل فرق فرعية (مستخدماً الفرق الموجودة أو بشكل عشوائي) حيث يخطط كل فريق لإحدى الجلسات. على سبيل المثال قضية صعبة ورد ذكرها في مجموعة - كيف يمكن حلها؟ والتمرين قد يكون: من فضلك فكر ما الذي يمكنك عمله لحل القضية؟

إنها لفكرة جيدة أن يتم وضع برنامج مع إطار زمني مفصل (بما في ذلك المدة الزمنية المقدره للأنشطة بالدقائق وأوقات الاستراحة...الح) والمواد التي نحتاجها. علاوة على ذلك فمن المحبذ أثناء التخطيط للجلسة أن يتم تقسيم المهام: من هو المسؤول عن التيسير ومن سيشترك في التيسير في أي قسم من الجلسة؟

في اليوم الثاني للتدريب، فكر مع المجموعة حول الخبرات والدروس المستفادة. هذا يمنحك فرصة لتعديل برنامج التدريب ليتلاءم مع احتياجات المشاركين بناءً على التحديات التي واجهوها.

6.2 التدريب الجزء 2

اليوم 1

العمل مع الخبرات الميدانية

الوحدة التدريبية 6: بناء مجموعة أسلوب العائلات المتعددة MFA والجلسات

الوحدة التدريبية 5: Mentalisation

الوحدة التدريبية 4: أنشطة كسر الجليد أو الفعاليات المنشطة (ice-breakers or energisers)

اليوم 2

زيارة لإحدى جلسات أسلوب العائلات المتعددة MFA بقيادة اثنين من المشاركين

الجلسة المبنية على أساس Reflection (الملاحظة الناشئة عن التفكير)

الوحدة التدريبية 8: التركيز على موضوع معين

اليوم 3

الوحدة التدريبية 4: العمل مع أنشطة كسر الجليد أو الفعاليات المنشطة (ice-breakers or energisers)

الوحدة التدريبية 8: التركيز على موضوع معين على سبيل المثال العنف الأسري (domestic violence)

الوحدة التدريبية 5: Mentalisation

التمرين العملي 2

اليوم 4

العمل مع الخبرات الميدانية

الوحدة التدريبية 3: دور الميسرين

الوحدة التدريبية 7: التركيز على الفِرَق

الوحدة التدريبية 10: الجلسة الختامية/الختام

الوحدات التدريبية كركائز أساسية

يُمكن الوحدات التدريبية أن توفر لك الركائز الأساسية للتدريب. بإمكانك الرجوع إلى الوحدات السابقة في أي وقت تحتاج لذلك. إضافة إلى ذلك يمكنك الجمع بين تقنيات التدريب المختلفة (على سبيل المثال التفسير، التدريب، لعب الأدوار أو Reflection (الملاحظة الناشئة عن التفكير) للعمل مع كل ركيزة. وليكن في اعتبارك أن العناوين من 1-10 تمثل التركيز الأساسي للوحدة التدريبية، على أي حال فهي في الأغلب مقدمة أو خلفية للموضوع، تستند إلى خبرة المدربين في الميدان، التدريب السابق، ومحتوى الوحدات التدريبية السابقة للوحدة التي تتعامل معها. فهي كما ترى عبارة بناء ركائز من المعرفة والمهارات ونسج هذه المعرفة والمهارات الجديدة في الخبرات الموجودة بالفعل.

كقاعدة أساسية فإن الوحدات التدريبية حتى رقم 7 تحتوي على المتطلبات الأساسية قبل أن يبدأ المشاركون في التمارين العملية.

كل من هذه الوحدات التدريبية له أهدافه الخاصة، وصف عام، رسومات النشاطات أو إشارة للرجوع إلى الدليل الجزء (ج) للوصول إلى التمارين وصورة لشريحة بور بوينت (PowerPoint slide) عندما تقتضي الحاجة. في الملحق II تجد قائمة بالرسائل الرئيسية تم تجميعها حول عدة مواضيع.

بالنسبة لك كمدرّب فإن الجزء (ج) من هذا الدليل (دليل أسلوب العائلات المتعددة MFA للميسرين) هو مصدر هام، فقد تم بناء محتواه بشكل مختلف نوعاً ما لإعطاء بعض الليونة للمدربين لبناء وتصميم برامجهم التدريبية. في الجدول أدناه نربط ما بين الفصول و/ أو الفقرات من دليل الميسرين مع المواضيع في الوحدات التدريبية.

الوحدة	دليل الميسرين
الترحيب والمقدمة	
مؤسستنا, المجموعات المستهدفة وصياغة الأهداف	الفصل 1: العمل مع العائلات في مناطق النزاع والأوضاع الإنسانية الفصل 2: فهم أسلوب العائلات المتعددة MFA
دور الميسر	الفصل 3: فهم المجموعات الفصل 4: تيسير المجموعات الفصل 10: المحافظة على المعايير المهنية للأخصائي
العمل مع أنشطة كسر الجليد أو الفعاليات المنشطة (energisers or ice-breakers)	الفصل 6: تصميم وتيسير الجلسات ملحق رقم 1
(Mentalisation)	الفصل 5: تيسير مجموعات أسلوب العائلات المتعددة MFA
تركيبية المجموعات ومكونات الجلسات	الفصل 6: تصميم وتيسير الجلسات الفصل 7: مرحلة البداية لأسلوب العائلات المتعددة MFA ملحق III ملحق IV ملحق V
التركيز على الفريق	الفصل 8: مرحلة الانجاز ملحق II
العنف الأسري	الفصل 8: مرحلة الانجاز
جلسة تمهيدية للمشاركين (Taster)	الفصل 7.2: التمهيد (Tasting)
التقييم والختام	الفصل 9: المرحلة النهائية والختام

الوحدة التدريبية 1: الترحيب والمقدمة

الأهداف

- ◀ تعرفوا على بعضكم بعضاً
- ◀ مقدمة للبرنامج
- ◀ الاتفاق على القواعد الأساسية للتدريب



<p>تربيع معهد الصحة العامة والمجتمعية: ما بين النظري والعملية</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ البرنامج ❖ التعارف ❖ ما هي الاهداف ؟ - تحديدها ❖ كيف نحقق التغييرات؟ ❖ المبادئ النظرية ❖ ماذا عن دور الميسرة؟ 	<p>مقدمة لأسلوب العائلات المتعددة MFA</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ الاجندة ❖ أسلوب العائلات المتعددة MFA ❖ كيف يتم العمل بهذا الأسلوب ❖ الدلائل؛ الدلائل المعاكسة ❖ التجارب: بعض الامثلة (فيديو، و نص) ❖ التدريب 	<p>أسلوب العائلات المتعددة في فلسطين</p> <p>جامعة بيرزيت وWTF</p>
<p>ما هي الاهداف - تحديدها</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ايجاد السياق للتغيير 	<p>التعارف</p>	

M 1.1 المقدمة

تبدأ الجلسة الأولى بالتعارف، والتعلم على أسماء الآخرين (على سبيل المثال ماذا يعني الاسم؟) أو المشاركة مع الآخرين بالمعلومات العامة الأخرى. وحيث أن أسلوب العائلات المتعددة MFA يتطلب الوقوف والحركة وأيضاً الجلوس في مجموعات فرعية، سيكون جيداً أن تتعود على مثل هذه الطريقة المختلفة والقيام بالأنشطة التي تحفز الأشخاص لكي يكونوا نشطين جسدياً. لعبة التعرف على الأسماء حيث تقذف الكرة وتذكر اسمك أو اسم الشخص الذي قذف لك الكرة...الخ. ولمشاركة المعلومات الأخرى يمكنك الطلب من أحد المشاركين تنظيم / ترتيب المشاركين الآخرين حسب المنطقة الجغرافية : "إذا كنت من شمال منطقة....تقف هناك"...الخ.

M 1.2 برنامج التدريب

ما هو هدف المجموعة ؟ ما هي المخرجات/ النتائج المتوقعة من التدريب؟ الإجابة على هذه الأسئلة هي خطوط أساسية هامة عند الشروع في تدريب مجموعة جديدة.

إضافة إلى ذلك، يحضر العاملون والعاملات في منظمات المجتمع المحلي معهم مستويات مختلفة من الخبرات للعمل مع المجموعات، لذلك فإن العمل على ديناميكيات المجموعة قد يساعد. على سبيل المثال، قد يكون من المفيد هنا مناقشة المراحل المختلفة بشكل عام التي تمر بها المجموعات. غير أنه من غير الممكن أن يكون ذلك على شكل مساق؛ فالتدريب في أسلوب العائلات المتعددة MFA له طابع التعلم من خلال العمل و Reflection (الملاحظة الناشئة عن التفكير).

في بداية التدريب قد يكون من المفيد أن يكون لدى المشاركين لمحة عامة عن برنامج التدريب.

1.3 القواعد الأساسية

في التدريب يتم الاتفاق حول القواعد والمواعيد (مثال، من يعمل ماذا؟) وكيف تدار الجلسات، حيث أن المشاركين سينطلقون بمجموعاتهم. لذا فقد تكون لديك أفكار حول ما يجب أن تتضمنه القواعد. إضافة إلى ذلك فإن أعضاء المجموعة قد تكون لديهم اقتراحات إضافية. هذه يمكن نقاشها في المجموعات الفرعية الصغيرة ومن ثم يتم جمعها.

أول خطوات العمل مع المجموعات تتطلب ضمان السلامة القصوى. اتفاقات واضحة يجب أن يتم عملها حول البيئات المشتركة داخل المجموعة وليس خارجها، ساعات العمل (أي: متى تبدأ ومتى تنتهي)، الواجبات البيئية، التوقعات حول المهام والنشاطات. كيف تتعامل مع المكالمات الهاتفية (مكالمات الهواتف النقالة mobile phones بشكل عام) والغياب جميعها أمور بحاجة لنقاشها هنا.

ينصب التركيز على تحديد قواعد للمجموعة. وقد تستمد هذه القواعد من النقاشات حول إيجابيات أو سلبيات تصرف معين أو قضية معينة. من المهم ملاحظة أن الأفكار المختلفة جديدة بالاهتمام: فهي تفتح المجال لقصص وآراء جديدة.

”أضرب أو إصفع“ ”Hit or smack“

أي موضوع يثير اختلافات في وجهات النظر يمكن استخدامه بنفس الطريقة التي تم فيها تقديم الفيديو كليب الذي أنتجه فريق مركز مارلبورو لخدمات العائلة: ”أضرب وأصفع“. الكثير من الناس تختلف في الحقيقة حول قضية ما إذا كان يسمح لك بضرب أو بصفع ابنك كوسيلة لتصحيح تصرفه أو سلوكه. واحدة من الطرق الممتازة لاستخراج الاختلافات هي أن تمرر دمية على الحضور وتقول ”تخيل أن هذه هي طفلك/تك؛ ا الطفل/ة تبكي بصوت عال وبشكل مستمر - كيف توقف بكاء الطفل/ة؟“ إلى جارك (الجالس بقربك): ” كيف توقف بكاء الطفل/ة؟ أرني من فضلك!“ ثم استمر بعد ذلك حتى يكون كل واحد/ة قد عرض طريقته/ طريقته المفضلة للتعامل مع الطفل/ة الذي يبكي/تبكي. تقيم الاختلافات بعد ذلك ويتم اختيار أفضل الحلول.

الوحدة التدريبية 2 : مؤسستنا، مجموعاتها المستهدفة وتحديد وصياغة الأهداف

الأهداف



- ◀ عرف المشاركين على المبادئ الأساسية لأسلوب العائلات المتعددة MFA
- ◀ حدد احتياجات مجموعة (مجموعات) المنظمة المستهدفة
- ◀ وضح توقعات المنظمة من مسيري أسلوب العائلات المتعددة MFA

مبادئ النظرية	أهمية أسلوب العائلات المتعددة (Asen, 2010)	تشكيل مجموعة MFA
❖ طنجرة الضغط	❖ التغلب على العزلة والوصمة	❖ الجلسة التمهيدية (التوقية)
❖ التصرفات تمثل الحياة اليومية	❖ مقارئة التجارب المعكوسة عند الآخرين	❖ تحديد الأهداف: الرغبة في التغيير
❖ التغييرات تعمم على الحياة اليومية	❖ خلق أكثر من وجهة نظر مختلفة	❖ تحضير الاجراء: الأكل، والشرب و السياق و الوضوح
❖ تأثير المجموعة: الاقرار و الدعم	❖ التحرك من "لا حيلة" إلى "مساعدة"	❖ مساعدة المجموعة في وضع القوانين (اسباب للشعور بالأمان لدى المجموعة)
❖ النموذج: الأقران كمثال	❖ التجربة الودية مع اطفال مختلفين	❖ ادارة الدور كمتسرة
❖ أهمية المتعة والاستمتاع (في اعطاء الامل و التغيير)	❖ استكشاف مواضيع ذات خطورة في سياق المجموعة	❖ الاستمئاع بالفوضى و الطاقت و الابداع الموجود في المجموعات
	❖ تأسيس علاقات مجتمعية اجتماعية	

M2.1 عرف المشاركين على المبادئ الأساسية لأسلوب العائلات المتعددة

نحتاج إلى بعض التوضيح/ التفسير حول ماذا يعني أسلوب العائلات المتعددة MFA. ما هي الخلفيات ولماذا يمكنها أن تكون قابلة للتطبيق أو تساعد في بعض السياقات المحددة؟ من المعقول هنا عمل عرض بور بوينت (مختصر) من أجل توفير خطة أساسية. من الممكن تقديم التدريب للفرق على شكل تدخلات متنوعة. في العادة الطرق كالموضة التطورات الجديدة تلقي بظلالها على التطورات القديمة بسرعة. في المرحلة التمهيدية من المفضل وصف وتوضيح هدف الطريقة المستخدمة. حتى أنه ينصح بتقديم محاضرة أولاً قبل التدريب وذلك من أجل إثارة الفضول والتحفيز والتوضيح: قد لا يكون التدخل الخيار الأول لكل شخص.

المبادئ الأساسية لأسلوب العائلات المتعددة MFA تم إيجازها هنا لأول مرة. ستشير إليها مراراً وتكراراً وستتوسع بأحاديث عنها في الأيام التالية للتدريب

M2.2 حدد احتياجات مجموعات المستهدفة لمنظمتك

مع من سيعمل المتدربون؟ هل سيعملون مع النساء، الأمهات، الشباب أو العائلات؟ هل سيستطيع الآباء الانضمام؟ هل القيام بنزهة جزء من برنامجكم أم إن ذلك خارج إطار مسؤوليتكم؟ الكثير من الأسئلة، حول الأشخاص الذين من المتوقع أن يستفيدوا من البرنامج، ستوجه الاختيارات التي ستخذونها. سيحضر المتدربون الذين ستعمل معهم توقعات احتياجاتهم للمجموعات المستهدفة. وسوف يخبرونك عن محيطهم الأوسع - هل ستوافق وستدعم السلطات المحلية عملهم؟ هل ستسهل عملهم؟ التنقل هو عائق واقعي قد يبرز أحياناً. في إحدى المجموعات في الضفة الغربية أختار المشاركون في إحدى المرات عقد الجلسة في بيت إحدى المشاركات لأنها لم تستطع السفر.

مدربون يعملون بأسلوب العائلات المتعددة

M2.3 وضح توقعات المنظمة من الميسرين في أسلوب العائلات المتعددة MFA
سيعمل المدرب على نفس الخط مع أهداف، وقيم ومبادئ المشروع. عندما تتشارك أكثر من منظمة في التصميم والبدء في المشروع سيمر الوقت في وضع وتحديد الأهداف والإجراءات... الخ.



الوحدة التدريبية 3: دور الميسر

الأهداف

- أشعر براحة وأنت تعمل مع المجموعات والعائلات.
- كن واضحاً حول دور ومسؤوليات الميسرين.
- افهم قواعد السلوك، الأخلاق والقيم، والإنجازات الشخصية والأحكام المسبقة.
- اعرف وتصرف وفقاً للحدود الشخصية



ما دور الميسر؟
❖ أخذ موقف اللامعرفة (المحقق كرونان)
❖ ادارة المشاعر الخاصة و التعاطف
❖ الحفاظ على التوازن ما بين العمل و الحياة الشخصية

- افهم مبدأ الخصوصية/السرية

M3.1 الشعور بالراحة/الألفة في العمل مع المجموعات والعائلات.

العمل مع المجموعات

من الممكن كتابة كتاب كامل حول العمل مع المجموعات؛ في الحقيقة الكثير منها متوفر. تمر المجموعات في عدة مراحل حين يلتقون بصورة مستمرة لفترة من الزمن. وفي نفس الوقت كل اجتماع يتسم بديناميكيات معينة/ محددة. وهذه تتأثر بتركيبية المجموعة: هل يتصرف الميسر بشكل مباشر ويشرح معظم الوقت (أي التعليم النفسي أو التعليم) أو هل هو/هي يؤكد/تؤكد على مشاركة وإسهام الأعضاء؟ الخيار الأخير هو جزء من مجموعات أسلوب العائلات المتعددة. MFA الأمان والمشاركة وفحص أوجه الشبه والاختلافات أمور حاسمة ومهمة لنجاح المجموعة.

يتحمل الميسر مسؤولية الاهتمام بديناميكية المجموعة. هو/هي سوف يتأكد/تتأكد بأن الأعضاء مندمجين؛ وإذا كانوا غير ذلك فأن ميسراً آخر سيتولى الأمر (بصورة محترمة/مهذبة)

ديناميكية العائلة

ينظر للعائلات كنظام ومجموعات. فالعائلات توفر ديناميكيات تضاهي تلك المجموعات المكونة من أفراد لا يعيشون مع بعض ولا يرتبطون بنسب أو اسم. الفرق أن العائلات منظمة بأدوار ووظائف. الوالدان بالطبع لديهم مسؤوليات تختلف عن مسؤوليات الأطفال (علماً بأنه هذه المسؤوليات في بعض الأحيان قد اختلطت). العائلات إذن منظمة حول بعض المهام (كسب المال، التعلم واللعب، تربية الأطفال... الخ) وتُظهر درجة من الانسجام والارتباط بين أفرادها.

فمثلا إذا دعيت مجموعة من العائلات المختلفة لتجتمع في إطار مجموعة العائلات المتعددة فان هذه المجموعة يمكن رؤيتها كأنظمة متعددة منفردة تشابه أي مجموعة أخرى مكونة من أفراد.

العمل مع العائلات والأطفال

توجد سلبيات وإيجابيات للعمل في مجموعات تضم بالغين وأطفال مع بعض. علاوة على ذلك، قد يختلف الأطفال في أعمارهم. لقد تم العمل مع أطفال تتراوح أعمارهم ما بين السنة والنصف والسبعة عشرة سنة. في هذه الوحدة التدريبية سوف تتم مناقشة هذه الإيجابيات والتحديات. بشكل مثالي المشاركون في التدريب هم من سيقومون بالعمل هنا وسيحتاجون لاتخاذ القرار حول ما إذا كانوا سيعملون مع بعض أجزاء العائلة أو مع كل العائلة وهل هناك إمكانية أو رغبة في مشاركة الآباء على سبيل المثال. مرة أخرى ما هي الإيجابيات والسلبيات لذلك؟

قد يفسر المدرب هنا النهج المنظم لأسلوب العائلات المتعددة MFA : هو أسلوب سيأتي يشمل جميع الأشخاص الذين يعيشون مع بعضهم في الحياة اليومية. هدف أسلوب العائلات المتعددة MFA تغيير الظروف الصعبة تحديداً لهؤلاء الأشخاص. من أجل ذلك يجب أن يتم اتخاذ القرار لتحديد ما أي من الأنظمة الفرعية نعمل؟ الوالدين، النساء، الرجال، الأطفال، المراهقين؟

هناك طريقة واحدة لعمل ذلك وهي تقسيم المجموعة إلى مجموعات فرعية ويطلب من كل مجموعة فرعية مناقشة سلبيات / إيجابيات نظام فرعي محدد، بعد النقاش، يتم تبادل وجهات النظر داخل المجموعة الكبيرة.

M3.2 ما هو دور وما هي مسؤوليات الميسرين؟

أحد أهم مبادئ أسلوب العائلات المتعددة MFA هو الدور المتواضع للميسر والذي لا يتدخل كثيرا. يمنع الميسر من لعب دور الخبير. الموقف العام في أسلوب العائلات المتعددة MFA هو أن الأهل أو المشاركين هم الخبراء استناداً لخبرتهم. يبقى الأهل في كل الأوقات هم المسؤولين عن أطفالهم؛ لا الميسرون ولا المدربون يأخذون تلك المسؤولية منهم. أن مسؤولية الميسر هي تهيئة الجو لتبادل ومشاركة التجارب وهذا ما يفعله تماما المدرب خلال التدريب. يوضح المدرب بأنه هو /هي يأخذ/تأخذ دور المتفرج 'sitting on his/her hands' هذا أمر صعب في بعض الأحيان لأن قادة المجموعات قد اعتادوا أن يكونوا مسؤولين عن التفاعل داخل المجموعة وعن توفير المعلومات. تساعد التمارين خلال التدريب على الممارسة بأسلوب جديد ومختلف. على سبيل المثال عند إدارة وتوجيه المجموعة يجب الانتباه إلى عدم استخدام "أنا" أو "نحن" عند إدارة الجلسة؛ أو التركيز على كيفية إشراك أكبر عدد من المشاركين من أعضاء المجموعة باستخدام الأسئلة الدائرية غير المباشرة (circular questions) - ماذا تعتقد "س" من الناس يريد أن يقول حول الموضوع؟ لو كان "ج" من الناس موجوداً هنا كيف سيتجاوب مع الموضوع؟ الأسئلة الدائرية غير المباشرة (circular questions) بشكل عام تقنية وصل وربط فهي توثق العلاقة بين الناس. الأمر يتعلق بجودة الاتصال والتواصل: الأسئلة المفتوحة، الاستفسار الدائري، الاصطفاف، التجاوب بغير إدانة ... الخ جميعها أمور مهمة عند تأسيس تبادل الآراء. المشاركون سوف يشعرون بالاحترام والتقدير عن طريق استخراج تجاربهم وخبراتهم وبالتالي يشعرون

بالثقة والتمكن.

هناك بالتأكيد عدة طرق للتدريب على ذلك. بشكل عام، فإن هذا يتعلق بالطريقة التي ترغب أن يتواصل فيها المشاركون مع بعضهم البعض داخل وخارج المجموعة؛ بهذا المعنى تعمل المجموعة كمختبر. متى تم شرح وتجربة العناصر الأساسية أنت كمدرّب عليك أن تهتم بالرجوع إليها بشكل مستمر.

بعد ذلك، نحتاج لتكريس بعض الاهتمام للعمل سوياً كـميسرين في جلسة المجموعة. بشكل عام، لا نحتاج لأكثر من ميسرين اثنين أو لأكثر. من الحكمة تقسيم الأدوار والمسؤوليات مسبقاً. يجب أن يجد الميسرون لهم مكاناً في المجموعة لكي يصلوا إلى الحد الأقصى من التعاون ومساعدة بعضهم بعضاً. يمكن تجريب هذه الطريقة أثناء التدريب.

M3.3 قواعد السلوك، الأخلاق والقيم والإجفاف

قد يبدو بديهياً ولكنه رغم ذلك فإنه من المهم التأكيد على قواعد السلوك، والأخلاق. كمدرّب من المهم جداً أن تطبق أنت أولاً هذه السلوكيات التي تعلمها. وبنفس الطريقة على الميسرين الذين يتدربون أن يطبقوا هذه السلوكيات مع المشاركين. فيما يلي قواعد أساسية مهمة:

- ◀ عند إعطاء التغذية الراجعة أبدأ بإيجابية ثم عبر عن انتقاداتك بصورة بناءة؛
- ◀ الانتقادات قد توجه نحو سلوك ما (ماذا فعلت أو قلت) ويجب ألا توجه على الخصائص الشخصية (أنت شخص مغرور)؛
- ◀ كُن فضولياً، اطرح أسئلة؛
- ◀ لا تصدر أحكاماً، اطرح أسئلة؛
- ◀ كن حذراً من قيمك الشخصية

النقطة الأخيرة بحاجة إلى بعض التفكير. بإمكانك التفكير بتمرين خاص للتعقيب على ذلك. بما إن الكثير من هذه القيم هو ضمني لذلك فإن الأحكام هي ضمنية أيضاً. النشاط التالي سيساعدك على إدراك قيمك الأساسية

النشاط 1 (من جلسة في دير الغصون)

تم توزيع قطعتي ورق على أعضاء المجموعة. سيحاول المشاركون في المجموعة استناداً إلى ما ورد في الأوراق التي بين أيديهم أن يجدوا بعضهم بعضاً

النشاط 2 (من جلسة في دير الغصون)

تم رسم شمس على لوح ورقي قلب (flip chart) ثم تم دعوة كل عضو لإضافة قيمة أساسية لمبدأ "أن تكوني أمماً" بجانبها. تقود هذه المساهمات إلى نقاش حول حقوق المرأة ولكن وفي ذات الوقت مع توضيح القيم الأساسية. هذا تمرين جميل لفحص الاتفاق والاختلاف في وجهات النظر

M3.4 الحدود الشخصية

G المجموعات قد تكون مجزية وأيضاً لها متطلبات، بشكل خاص عندما تشعر بأنك أصبحت قريباً من المشاركين (ومجموعة عائلاتهم). يساعدك مبدأ "خذ دور المتفرج 'sitting on your hands' في أسلوب العائلات المتعددة MFA أن تذكر نفسك بأن مهمتك كمدرّب هي أن تزيد شعور الميسرين المشاركين في التدريب بالمسؤولية اتجاه التعلم واتجاه الأعضاء المشاركين في المجموعة.

علاوة على ذلك، فإن التوازن بين العمل والعائلة ووقت الفراغ (أو أية واجبات أخرى) في الغالب هو قليل. بشكل خاص عندما يكون مكان عملك قريب من مكان سكنك وعندك شعور بالمسؤولية، فمن الممكن أن تبذل جهداً أكثر مما تريد في عملك. هل قررت لنفسك ما هي حدودك؟ هل هذا الموضوع للنقاش داخل فريقك؟ مع إي نوع من التقسيم في الوقت تشعر بارتياح؟ كيف تتم العناية بصحتك بشكل أفضل.

M3.5 السرية / الخصوصية

المجموعات التي سيعمل معها الميسرون تتكون من أشخاص يعرفون بعضهم بعضاً ويعيشون في مناطق قريبة من بعض. في أي مجموعة، السرية شيء مهم، أنها ضرورية للشعور بالأمان. ولعله من الضروري أن يتم توضيح ذلك في بداية التدريب.

الوحدة التدريبية 4: العمل مع نشاطات كسر الجليد والفعاليات المنشطة

الأهداف

- ◀ معرفة كيفية تقييم وقراءة مستوى الإثارة لدى المشاركين.
- ◀ وجود بعض الألعاب والتمارين في ذهنك لاستعمالها.
- ◀ الاعتماد والقدرة على تحفيز المجموعة للخروج ببعض أنشطة اللعب والاسترخاء

1.4 M معرفة تقييم وقراءة مستوى الإثارة لدى المشاركين

الكائنات البشرية (كذلك الحيوانات) تستجيب للضغط بطريقة خاصة. التجاوب يشمل كل أنظمة الجسم (المخ، القلب والهرمونات). عادة، في حالة الضغط الشديد (مثل في حالة الأحداث المؤلمة) تحدث ثلاثة أشكال من الاستجابة: القتال، الهروب أو البرود. كلها أمور غير إرادية لا يرغب الشخص في حدوثها. إنها فقط ردود فعل لظروف غير عادية. فقط وفي وقت لاحق عندما تصبح الفرصة مواتية للتفكير فيما حدث سابقاً عندها فقط تظهر الأفكار حول الرغبة في عمل شيء مختلف.

كردة فعل لظروف الضغط ترتفع مستويات تحضيرات الجسم والعقل للرد على حالات الطوارئ. بكلمات أخرى هناك ارتفاع في درجة الإثارة. عندما تزداد الإثارة يقل التفكير بالآخرين والتخطيط؛ هذه العمليات تتراجع. الاستجابة تتركز على "البقاء" وليس على التعلم. وبذلك فإن قدرة التعلم تتناقص.

لكي تنجح مجموعتك في التعلم يجب أن يكون مستوى الإثارة هو الأمثل لديها. وهذا يعني أنه يجب أن يكون ذلك في منطقة ملائمة. الإثارة القليلة (فكر في نقرشة بعد الغداء) وأيضاً الإثارة الكثيرة (في حالي الفرح الشديد والقلق) يمكن حدوث كلاهما.

لذلك فإننا بحاجة إلى تقييم مستوى الإثارة. من المفيد أن يكون هناك فقط إحساس بالجو العام:

- ◀ هل المشاركون مهتمون ومتفاعلون (الانتباه)؟
- ◀ هل يشاركون (المشاركة)؟
- ◀ هل يتغير التأثير الذي يحصلون عليه من خلال المجموعة؟

M 4 2 وجود بعض الألعاب والتمارين في ذهنك لاستعمالها

عندما تلاحظ أنه لا يوجد مستوى ملائم من الإثارة لدى المجموعة، يمكنك استعمال نشاط أو لعبة أو تمارين التنشيط والاسترخاء لاستعادة الجو (أنظر القسم ج.).

3.4M الاعتماد والقدرة على تحفيز المجموعة للخروج بنشاطات للعب والاسترخاء

بالإضافة إلى ما ذكر سابقاً وتمشياً مع أهمية تيسير الشعور بالكفاءة لدى المشاركين (التمكين)، قد يكون جديراً بالاهتمام أن نطلب من المشاركين تقديم نشاط لاستخدامه. بشكل خاص أحد التدريبات للميسرين المستقبلين التي توفر فرصة لإشراكهم في تجربة "التعلم من خلال العمل".

الوحدة التدريبية 5: Mentalisation

الأهداف

- ◀ فهم مبدأ mentalisation
- ◀ فهم العواطف والمشاعر
- ◀ فهم وممارسة موقف اللامعرفة not-knowing stance
- ◀ فهم وممارسة مهارات الاتصال والتواصل في المجموعات

<p>Mentalization الجيد يتطلب</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ القراءة و الملاحظة ❖ معرفة انفسنا ❖ الفضول و اللامعرفة (المحقق كونان) 	<p>Mentalization</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ان ندرك اننا نركننا " ان يكون عظاما معنا" / التواجد ذهنيا ❖ " ان نرى انفسنا من الخارج، و ان نرى الاخرون من الداخل" ❖ "الفترة على فهم مشاعرنا و فهم علم العلاقات ❖ التركيز على الحالات النفسية/الذهنية و ليس على التصرفات (أي: الاحتياجات، الرغبات، المشاعر، المعتقدات، الاهداف، الاسباب) 	<p>أسلوب العائلات المتعددة في فلسطين</p> <p>جامعة بيرزيت و WTF</p>
<p>المهام</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ الدقة في التنظيم، التركيز على انماط تعامل و تواصل "شكالية" حالية ❖ تجريب تعامل و تواصل جديد و غير اشكالي ❖ الملاحظة الناشئة عن التفكير في الطرق والتاريخ 	<p>كيف نحقق التغيير؟</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mentalizing ❖ ما هو ❖ لماذا يهمنا؟ ❖ كيف ممكن تحقيقها (عند الاخرين)؟ ❖ OCECE م.ت.ت.ت. 	<p>اساس التعلق</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ينظم التحفيز/الاثارة الجسدية ❖ ينظم الانتباه (السطرة بمجهود مع تنظيم الضائقة العاطفية) ❖ أنظر الى: تجربة الوجه الساكن
<p>OCECE م.ت.ت.ت.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ملاحظة التعامل و التواصل- انا بلا حظ انك... ❖ تفقد النظرة- انا فاهمة الموضوع صح؟ انت شايقة الوضع هيك؟ ❖ التشجيع على التقييم - هل انت بتحب بهاي الطريقة؟ هيك؟ ❖ تحديد الرغبة للتغيير- كيف بتحبني يكون بصير الوضع؟ ❖ الدعوة الى التجربة و العمل - ليش ما تجربي الاز؟ 		

Mentalising M5.1

Mentalising هو نظام مفهوم مجرد يشير إلى القدرة على رؤية الذات من خلال عيون الآخرين. وهو مرتبط ببعض المواضيع المختلفة في مجال العلاقات مثل التعاطف، والاحترام والفضول. غير أنه مختلف عنها. Mentalising يوجه تفكيرك وسلوكك؛ ويؤثر على ما تفعله. ما تفعله هو رد على الاحتياجات المنظورة عند الشخص الآخر.

مثال جيد على النزعة الموروثة mentalise to هو فيديو كليب منشور على اليوتيوب بعنوان "The Still Face Experiment" (<https://www.youtube.com/watch?v=apzXGEbZht0>) في هذا الفيديو كليب تستجيب الأم بداية لإشارات طفله بركة ولكن بعد ذلك تدور وتبتعد عنه بوجه خال من التعبير. أي إنها لا تظهر أي تعبير عن مودة دافئة وهي تنظر إلى طفلها. في البداية يحاول طفلها جلب انتباهها وتدرجياً يزداد أكثر فأكثر إحباطاً. وعندما تعود الأم إلى موقفها المتعاطف فإن العلاقة تعود إلى طبيعتها بسهولة.

ويإجاز مطلق فإن هذا يعكس القدرة المتأصلة للارتباط والتماسك. يتعلم معظم الأمهات والأطفال هذا بالحدس. الطفل الذي يعيش ضمن علاقات فيها استجابة ورعاية يتطور لديه شعورٌ بالثقة (الأساسية) والكفاءة (أستطيع أن أجعل أمي تفعل كل ما أريد...) والاستقلالية (تصبح التجارب الجديدة ممكنة إذا وجد الشعور بالثقة والشعور بأن الآخرين يفهمونك). وينمو ويتطور تفاعل إيجابي مع العالم الخارجي الواسع.

الدروس الناتجة عن هذه خطوات تطوير mentalising لدى البالغين والأطفال وهي كما يلي:

- ◀ تعتمد التفاعلات على الفهم المتبادل؛
- ◀ تحتاج الاحتياجات، التمنيات، الأفكار والمعتقدات لمن يقرأها ويفهمها؛
- ◀ الاتصال والتواصل هو أمر هام جداً؛
- ◀ الفضول Curiosity وموقف اللامعرفة not-knowing stance هما قضايَا مركزية للاتصال والتواصل - يجب أن تكون هناك رغبة واستعداد لفهم الآخر؛
- ◀ إدراك وفهم الحالات العاطفية أمر مفيد ومهم - ماذا تفهم حين تنظر إلى وجههم؟

M5.2 فهم العواطف والمشاعر

العواطف والمشاعر هي حالات ذهنية وجسدية التي تعرض أو تكشف عما يجري. فهي تؤثر على طريقة تصرف الشخص وعلى ما يقول/تقول. الكلمة مشتقة من 'emovere' التي تعني الحركة، وهكذا فإن المشاعر تضع الأمور في حركة، أي أنها تسبب الحركة.

الأحوال العاطفية هي بالعادة مفهومة بطريقة ضمنية. ومع ذلك، فهي الواقع، مرتبطة ببعض الأفكار والمعتقدات والقيم التي تتوفر لدينا جميعاً. إذن فهي مهمة لأنها تكشف لنا عن الأشياء التي يراها الناس مهمة وبهذا فهي تكشف عن جزء من هويتهم. إن الاهتمام بالحالة العاطفية يساعد شخصاً ما على فهم ذاته وإن يتكون لديه إحساس بأن الآخرين يفهمونه. هذا بالتأكيد مهم لتجربة الدعم الاجتماعي. هذا هو الفرق بين "أنا أعرف تماماً كيف تشعر" مقابل "أود أن أفهم بشكل أفضل - هل تستطيع أن تخبرني كيف تشعر؟"

نشاط مقصود به زيادة الوعي بالعواطف والمشاعر:

أعمل ضمن فريق مكون من اثنين. أرسم خريطة للجسم (إما على الأرض أو على الحائط) بالتركيز على رسم معالم الجسم؛ أكتب الحالات العاطفية التي تشعر بها في جسمك. ناقش مع شريكك ماذا رسمت.

M5.3 موقف اللامعرفة not-knowing stance

لقد تمت الإشارة عدة مرات في هذا الدليل إلى: أن الشعور الطبيعي بالفضول أمر يساعد في جعل الناس يشعرون بأن الآخرين يحترمونهم ويفهمونهم. هذا يسهل على الناس الشرح وقول الكثير. مثال جيد على موضوع موقف اللامعرفة not-knowing stance قدمه التلفزيون بشخصية كولومبو - كولومبو هو مفتش بوليس، يلبس معطفًا كبير الحجم، غريب الأطوار قليلاً، وكان يتمتع بموهبة مواجهة الناس بأسئلة صادقة. كأن يسأل مثلاً: " ولكن ما لا أستطيع فهمه تماماً حتى الآن ... هو ... " أو دعني أفهم هذا صحيحاً ...، إذن...". ويسأل هذه الأسئلة وهو على عتبة باب البيت في طريقه إلى الخارج. إذن فهي كانت أيضاً مسألة توقيت - وهذا بالطبع هو الحال في مجموعانكم (غير أن هذا لا يحدث على عتبة باب البيت).

M5.4 مهارات الإتصال والتواصل في المجموعات

هناك بعض التقنيات من أجل تيسير الاتصال والتواصل في المجموعات. والهدف منه زيادة التبادل ورواية القصص. كلما ازدادت القصص كلما قل شعور الأعضاء بالغرابة. بعض التقنيات:

- ◀ اسأل أسئلة؛ استخدم الأسئلة المفتوحة open-ended questions؛
- ◀ استخدم الأسئلة الدائرية غير المباشرة circular questions؛ على سبيل المثال "ماذا تعتقد سيقول جارك حول الموضوع؟"،
- ◀ اعمل في مجموعات فرعية - واحضر النتائج للمجموعة الكبيرة
- ◀ استخدم تقنية حوض السمك - اعمل دائرة داخلية وأخرى خارجية للنقاش؛
- ◀ استخدم كشافاً و/أو تقنية OCECE (أنظر الجزء ج، الفقرة 5.1) حتى تبدأ (التفكير بـ) التغيير.

بداية التغيير

إذا سارت ديناميكية الفريق (أو العائلة) على نسق معين لفترة ما فمن الصعب أن يحدث تغيير. ومع ذلك، حتى يتم العمل بأقل المشاكل، هناك حاجة لبعض التغيير. لكي يتغير التفاعل داخل المجموعات أو العائلات أنت بحاجة إلى التوقف أولاً، ثم الملاحظة والتفحص والتقييم واختيار البدائل وبعد ذلك تجريب السلوك الجديد (OCECE). هذا صعب ويحتاج إلى ممارسة، ولكن المهم أن تجرب. يحتاج المدربون إلى أداة حتى يكونوا فعالين

لاحظ- هل أرى هذا صحيحاً؟

افحص - هل يراه الآخرون كذلك؟

قيّم - هل تريدها بهذه الطريقة؟ ما هي الايجابيات وما هي السلبيات؟

اختر البدائل - هل هناك طريقة أخرى لعمل ذلك/لحل ذلك؟ من لديه اقتراحات؟

جرب - هل تستطيع أن تجربها؟ ماذا تحتاج حتى تستطيع أن تجربها؟ من يستطيع مساعدتك؟

الوحدة التدريبية 6: تركيبة المجموعة ومكونات الجلسات

الأهداف

- أعرف تركيبة أسلوب العائلات المتعددة MFA
- كن مرناً في استخدام تركيبة كل جلسة



M6.1 تركيبة مجموعات أسلوب العائلات المتعددة MFA

- كأي مجموعة أخرى فإن مجموعة أسلوب العائلات المتعددة MFA لها التسلسل العام التالي:
- التعارف؛
- التركيز على مشكلة،
- خلق وضع مناسب للتغيير؛ (جرب مع التصرف البديل)
- الختام

في الواقع، إن هذا التقدم للمجموعات يجري من قبل الديناميكية العادية لأي مجموعة. هذه المراحل تتكرر في كل مجموعة تقريباً.

M6.2 تركيبة الجلسة في أسلوب العائلات المتعددة MFA

كل جلسة من جلسات أسلوب العائلات المتعددة MFA لها نظام معين:

نشاط كسر الجليد، الفعاليات المنشطة وتمارين الاسترخاء.

بعد تقدير المستوى العام للطاقة في داخل المجموعة، من الممكن اختيار النشاط الموجه نحو زيادة أو خفض مستوى الطاقة والإثارة. في العادة نحتاج إلى الفعاليات المنشطة بعد الغداء. بعض الميسرين والمدربين لا يحبون هذه الفعاليات كثيراً. ليس من الضرورة توظيفهم، ومع ذلك فإن عمل الفعاليات المنشطة مع الأطفال واليافعين وحتى البالغين جدير جداً بالاهتمام لأنه يدخل البهجة والسرور إلى المجموعة.

تمرين

اسأل حولك أو نظم الحضور في مجموعات فرعية عشوائية واسأل السؤال التالي: ما هي الألعاب التي كنت تلعبها وأنت طفل؛ وثانياً ما هي الألعاب التي كنت تحبها أكثر ولماذا؟

النشاطات الأساسية المرتبطة بالهدف

كل جلسة من جلسات أسلوب العائلات المتعددة MFA قد تم تخطيطها باهتمام. أن اجتماع التخطيط مهم كما الجلسة التدريبية ذاتها. هناك فكرة عامة مسبقة (لكل عائلة أو لكل فريق) حول القضايا الأساسية التي تتم مشاركتها في المجموعة. وقد تكون لها علاقة بمشكلة ما. ومع ذلك فقد تكون مرتبطة بالموارد، القوة وقدرة التعامل. بشكل عام فإن ما يهم هو سير العملية خلال النشاط هو الذي يهم. ينصب اهتمام الميسر وأنت كمدرّب على التفاعلات والعلاقات بين أعضاء المجموعات.

Reflection (الملاحظة الناشئة عن التفكير)

كمدرّب أنت تبحث لكي تعرف كيف يتعلم المشاركون (تمت مناقشة هذا الموضوع سابقاً في هذا الدليل). خلال التدريب على سبيل المثال بعد النشاط، فإنك تجد الفرصة لكي تراجع وتلاحظ الخبرات التي حصلت. هذا هو الوقت الذي يحدث فيه التعلم أكثر من أي وقت آخر.

M6.3 استخدام المجموعات الفرعية

العمل مع المجموعات له ميزة/إيجابية هائلة من خلال استخدام المجموعات الفرعية. بشكل خاص، عندما تجتمع العائلات أو الفرق أو أي نوع من المجموعات الطبيعية في أوضاع متعددة تصبح الفرصة مواتية للعمل مع المجموعات الفرعية. على سبيل المثال يمكنك العمل مع العائلات أو الفرق أو في الواقع يمكنك العمل مع مجموعة تعتقد أنها ذات فائدة. على سبيل المثال أيضاً اعمل مع النساء والرجال كلاً على حدة أو مع المتطوعين، الميسرين، المشرفين كل على حدة أيضاً. أو مع مشاركين مختلفين بشكل عشوائي. وهذا يستخدم بشكل مستمر: فقط عين لكل شخص في المجموعة رقماً أو نوع فاكهة ودعهم يعملون سوياً (جميع التفاح، وجميع الموز، الخ). أحضر النتائج إلى المجموعة الكبيرة وامنحهم الفرصة لكي يتعلموا من بعضهم بعضاً.

الوحدة التدريبية 7: التركيز على الفريق

الأهداف

- أفهم أهمية دعم الأقران/الزملاء داخل الفرق
- أعترف بدور الفريق ومنظّمته في الرعاية الذاتية
- أعرف كيف تستخدم استشارة الزملاء (intercollegial) والإشراف
- أفهم وأستخدم الموارد



7.1M دعم الأقران/الزملاء

يهدف التدريب إلى تمكين الميسرين الذين بدورهم يعملون على تمكين المشاركين. لذلك، كجزء من التدريب، فإن استخدام التغذية الراجعة والدعم اللذين يقدمهما الزملاء تظهر من خلال التأكيد على العمل كفريق خلال التدريب.

7.2M اعترف بدور الفريق ومنظّمته في الرعاية الذاتية

كيف يستطيع أعضاء الفريق ضمان التوازن الصحي بين العمل (العبء) وحياتهم الخاصة؟ ما هي الموارد المتوفرة لدى أعضاء الفريق؟ هل التدريب وسيلة لتوفير الرعاية الذاتية كذلك؟ يمكن مناقشة كل هذه القضايا خلال التدريب

7.3M اعرف كيف تستخدم استشارة الزملاء والإشراف

إحدى الطرق المهنية لحل المشاكل التي قد تظهر في المجموعات التي يقودها الميسرون هي استشارة الزملاء والإشراف. الزميل الأخصائي خارج المجموعة (ولكنه على دراية بأسلوب العائلات المتعددة قد يكون ممتازاً في الإجابة على هذه الأسئلة الهامة والتي تساعدك في حل العقبات. أذكر موضوع استخدام استشارة الزملاء والإشراف أثناء التدريب.

الوحدة التدريبية 8: التركيز على موضوع معين على سبيل المثال العنف الأسري

لكل جلسة تركيبة خاصة وتركيز حول مشكلة أو موضوع معين. يعتمد مدى اختلاف هذه المواضيع على المجموعة نفسها وأهدافها، ولكن في النهاية وفي أغلب الأوقات ينتهي بك الأمر مع أصعبها فعلاً. في هذه الوحدة التدريبية نرى العنف الأسري هو الموضوع الذي يستخدم كمثال لمعرفة كيفية بناء تركيبة جلسات أسلوب العائلات المتعددة MFA. علاوة على ذلك، فهو مثال على موقف ميسري أسلوب العائلات المتعددة (MFA) الذين يتعاملون مع هذه المواضيع في جلساتهم. وأخيراً فإن العنف الأسري للأسف في معظم الأوقات مرتبط مع الضغط في داخل العائلة وهو يشكل عاملاً خطراً على نمو الأطفال ونوعية حياة البالغين أيضاً.

الأهداف

- ◀ فهم التأثير السلبي للضغط وفهم العنف الأسري وأسبابه المتعددة
- ◀ المقدرة على مناقشة العنف الأسري داخل المجموعة
- ◀ المقدرة على التدخل في دورة/حلقة الضغط والعنف



M8.1 فهم التأثير المعاكس/السلبي للضغط والعنف الأسري المتعدد الأسباب

الخجل والشعور بالذنب مشاعر متواجدة بشكل واسع وتمنع الكثير من الناس الحديث عن مشاكلهم. وجود طفل أقل حظاً، أن تكون عاطلاً عن العمل، الموارد المادية القليلة لديك، لديك زوج أو ابن أو بنت في السجن، تعرضت للاغتصاب أو الاعتداء جميعها من الأمثلة التي بخجل الناس الحديث عنها. العنف الأسري هو في الغالب من هذه المواضيع. وفي نفس الوقت فإن بعض الأساطير تدور حول العنف الأسري. وهي على النحو التالي:

الرجال هم الجناة والمرأة هي الضحية

الطريقة التي تعبر بها النساء (البعض أو الكثير منهن) عن مشاعرهن العدائية قد تختلف عن الطريقة التي يعبر عنها الرجال، ولكن الاعتداء هو نفسه الاعتداء.

أفضل طريقة لمساعدة الأطفال هي إبعادهم

ساد الاعتقاد لفترة طويلة على الأقل في الدول الأوروبية بأن أفضل طريقة لمنع الإساءة ضد الأطفال بسبب العنف الأسري من قبل الوالدين هو الابتعاد بهم بعيداً في أسرع وقت ممكن. مع إن ذلك سيتسبب في فصل الطفل عن عائلته/عائلتها، وكذلك على الطفل أن يتأقلم مع بيئة مؤقتة جديدة. إن أنسب طريقة هي ضمان سلامة الأطفال في أسرع وقت ممكن وعندما تقل ظروف الضغط فإن علينا توعية الكبار لاحتياجات أطفالهم. معظم الوالدين يشعرون بالخجل.

يأتي العنف بقصد الإساءة، الضرر أو الدمار.

غالباً ما يكون سبب العنف تصاعد في الشعور بالإحباط والضعف. هناك أسباب عديدة تسبب حدوث الانفجار الكلامي والاعتداء الجسدي. لذلك من الضروري أن يتنبه الكبار (والأطفال) إلى تصاعد التوتر المؤدي إلى العنف.

8.2 المقدرّة على نقاش العنف الأسري داخل المجموعة

بسبب الشعور بالخجل قد يتردد المشاركون في الحديث عن العنف في البيت؛ هذا الشعور يحصل بشكل خاص عندما تكون القيم الأساسية في متناول اليد ("على من يقع اللوم؟"). ومع ذلك فإن من مصلحة الجميع إيقاف دائرة العنف.

حتى تتمكن المجموعة من مناقشة هذه المواضيع الحساسة فإن الأمن والسرية يجب أن يصبحا جزءاً من ثقافة المجموعة. وبعد ذلك لا بد أن يتم التدريب على مهارات الاتصال والتواصل الأساسية. بشكل خاص فإن مهارات الاتصال والتواصل التي تساعد الناس على التكيف في العلاقات ستكون مفيدة. إلى جانب ذلك فإن الاستماع الجيد والامتناع عن التحيز فهناك أيضاً الأسئلة الدائرية غير المباشرة (circular questions) والفضول الحقيقي أو موقف اللامعرفة not-knowing stance (حقاً أحاول أن أفهم؛ لكي "أراه"). هنا جميع المحاولات Mentalise to جيدة جداً.

التقنيات التي تساعد على جعل أعضاء المجموعة يشاركون قصصهم تقوي الدعم والشعور بالاعتراف والتقدير.

التمائيل Sculptures

يمكن استعراض العلاقة بين أعضاء المجموعات عن طريق استخدام تماثيل العرض الحية (living statues or sculptures) فهي تعمل كأداة تقييم تساعد على : فهم أفضل للمسافة بين أعضاء المجموعة. وبالتالي يمكن التساؤل عن أفضل الطرق لتغيير المواقع من أجل تحسين الوضع.

8.3 M المقدرّة على التدخل في دائرة الضغط والعنف

مراجعة لأحداث التصعيد على مدار الساعة (De-escalation clock) قد تساعد في هذا المجال

مراجعة لأحداث التصعيد على مدار الساعة (De-escalation clock)

العمل مع المجموعات الفرعية. فكر في مثل عند حدوث حالة عنف بالبيت. على ورقة كبيرة أرسم ساعة وسجل عليها الأرقام بالساعات. تخيل الآن أن حادثة العنف حصلت في ساعة الظهر. والآن عد إلى الوراء بالوقت وناقش وسجل على ورقة الأحداث التي حصلت قبل ذلك. ما هو الوقت أو الحدث الحاسم الذي أدى إلى التصعيد.

في الجولة الثانية في المجموعات الفرعية الآن فكر في مشهد يديل؛ ماذا يمكن أن يكون قد حدث ليغير النتيجة ويؤدي إلى تفاعل إيجابي؟ خذوا وقتاً مع بعض وأعيدوا التفكير في الموضوع.

الوحدة التدريبية 9: الجلسة التمهيديّة للمشاركين (Taster)

الأهداف



- فهم واستخدام الجلسة التمهيديّة للمشاركين
- القدرة على تنظيم جلسة معلومات على غرار الجلسة تمهيديّة للمشاركين (Taster)

هناك تجارب جيدة مع تنظيم الجلسة التمهيديّة للمشاركين (Taster) قبل البدء الفعلي في تشكيل مجموعة جديدة. الجلسة التمهيديّة للمشاركين Taster هي جلسة كجلسات أسلوب العائلات المتعددة (MFA) تهدف إلى إعطاء معلومات حول محتوى وتنظيم المجموعة ("ماذا يمكن أن نتوقع؟") وهي أيضاً فرصة للاجتماع مع المشاركين بشكل غير رسمي. في معظم الأحيان المشاركون (في المستقبل) المهتمون بالموضوع في الغالب يشعرون بالقلق. لذا فإن الترحيب الحار بهم الذي يبدأ بالطعام والمشروبات سيخفف من حدة التوتر. من ناحية أخرى قد يكون من المهم دعوة كبار المهنيين (Seniors في أسلوب العائلات المتعددة MFA الذين شاركوا في مجموعات سابقة والذين بإمكانهم تفسير ما الذي يمكن أن نتوقعه بشكل جيد.

لماذا وكيف ننظم جلسة تمهيديّة للمشاركين Taster session هو موضوع هذه الوحدة التدريبية. في بعض الحالات يواجه ميسرو أسلوب العائلات المتعددة MFA بعض الصعوبات لتحفيز الناس على المشاركة والبدء في مجموعة. من الممكن ممارسة تنظيم جلسات تمهيديّة للمشاركين taster أثناء التدريب. يجب الانتباه للأمور التالية:

- رسالة الدعوة
- تنظيم الجلسة التمهيديّة Taster (المكان والزمان)
- الشرح عن أسلوب العائلات المتعددة MFA
- إشراك أحد المشاركين من كبار المهنيين في أسلوب العائلات المتعددة MFA

نوصي هنا بأن يتم توزيع نشرة مختصرة تصف التخطيط وخلفية مبادرة أسلوب العائلات المتعددة MFA بالإضافة إلى معلومات الاتصال.

بشكل مو فإن الجلسة التمهيديّة للمشاركين Taster مفيدة لشرح الهدف وإزالة بعض الحواجز التي قد يراها الأشخاص. أن الاجتماع بالناس معظم الوقت سيزيل أو يعمل على تقليل من هذه الحواجز.

الوحدة التدريبية 10: التقييم والختام

الأهداف

- ◀ فهم أهمية إنهاء /إغلاق المجموعات.
- ◀ استخدام التقييم لتحسين العمل.
- ◀ كن قادراً على إدارة الإنهاء / الإغلاق.



M10.1 فهم أهمية إنهاء /إغلاق المجموعة

هناك فرق بين المجموعة المفتوحة والمجموعة المغلقة. المجموعة المفتوحة تتميز باستمرارية أطول والمشاركون يدخلون إلى المجموعة ويتركونها بشكل منتظم. بالطبع كان هناك اهتمام بعملية الدخول إلى والخروج من المجموعة. وكان هناك دائماً عدد كاف من الأشخاص موجودين في المجموعة والذين حافظوا على تماسك وثقافة المجموعة.

من جهة أخرى فإن المجموعات المغلقة تتوقف في وقت محدد وبعد عدد محدود من الجلسات. نفس الأشخاص يشاركون في كل الأوقات. في بعض الأحيان الظروف المالية تحدد عملية الاختيار هل نبدأ مجموعة مفتوحة جديدة مقابل أخرى مغلقة. في المجموعة المغلقة الميسرون جاهزون للبدء بإنشاء مجموعات جديدة، بإمكانهم تقسيم وقتهم وجهودهم المهنية على عدد كبير من الأشخاص. إضافة إلى ذلك قد تكون هناك أسباب أخرى أيضاً. على أي حال، بالطبع يحق لأعضاء المجموعة مواصلة اجتماعاتهم بناءً على مبادراتهم الخاصة.

سواء ترك أحد المشتركين المجموعة أو سواء اختتمت المجموعة اجتماعات أسلوب العائلات المتعددة MFA فإن التركيز على إغلاق المجموعة مهم جداً ويحتاج إلى اهتمام خاص. بشكل خاص، مهم جداً أن نقول وداعاً بطريقة محترمة ولاتقة وبخاصة في المناطق حيث يجري فيها العمل مع أشخاص قد تعرضوا لظروف فراق مفاجئة، مثل التهجير أو الأشكال الأخرى من الفراق القاسية جداً. على الأقل من المهم عدم إهمال هذه الإجراءات.

M10.2 التقييم

أن تقييم التدريب في ورشات العمل يوفر الفرصة للمشاركين لإبداء ملاحظاتهم للمدرب ولتوضيح مدى واقعية الأهداف والتوقعات. وأكثر من ذلك، فإن التغذية الراجعة مهمة جداً من أجل جودة التدريب وتطوير قدرة المدربين المهنية.

M10.3 إدارة الإغلاق /جلسة الختام

أولاً وقبل كل شيء فإن الجلسة النهائية يجب أن تكون متوقعة مسبقاً وأن يتم الإعلان عنها في وقت مناسب. ثانياً يجب أن يتم تكريس الوقت والاهتمام لتقدير المساهمات التي قدمها المشاركون. أن الشعور بأن هذه المساهمات قد عملت فرقا لدى الآخرين يزيد من الشعور بقوة الدعم الاجتماعي.

إحدى الطرق التي تجعل للوداع طابعاً شخصياً هو أن تسأل كل عضو من أعضاء المجموعة أن يحضر شيئاً شخصياً من بيته. خلال الجلسة يطلب من كل شخص أن يتحدث عن موضوع من اختياره عن معنى الشيء الذي أحضره من البيت. قد يكون هذا المثال نشاطاً سابقاً في عملية المجموعة أيضاً.

البديل لذلك قد يكون تبادل رسائل قصيرة، بطاقات أو رسائل شفوية بين أعضاء المجموعة. وهناك طرق عديدة للتعبير عن ذلك.

جميل أن يحتفل المشاركون بالطريقة التي عملوا فيها مع بعض. في معظم الأحيان يختار الميسرون مع المشاركين أن يحضروا الطعام والشراب لكي يقيموا احتفالاً جميلاً مع بعضهم البعض.

الملحق رقم 1 التحديات للمدرب في أسلوب العائلات المتعددة MFA

نظراً للطبيعية غير السلطوية والمرنة للتيسير، فإنه من غير المألوف أن تظهر بعض المواقف التي قد تؤثر سلباً نظراً للطبيعية غير السلطوية والمرنة للتيسير، فإنه من غير المألوف أن تظهر بعض المواقف التي قد تؤثر سلباً على كفاءة التدريب. يجب على المدربين أن يكونوا متبهين لمثل هذه المواقف وأن يكونوا جاهزين للتعامل مع هذه المواقف. وفيما يلي بعض الأمثلة على ذلك.

شخص واحد يسيطر على النقاش أو يقاطعه باستمرار

أعلن بشكل واضح من البداية بأنك تريد مشاركة من الجميع «هل يمكنني أن أسمع من شخص لم يتكلم حتى الآن». استخدم الأنشطة التي تتطلب مشاركة الجميع مثل تجميع الأسئلة والأفكار. إذا كان هناك شخص يتكلم لفترة طويلة دون توقف، دون الإشارة إلى هذا الشخص أذكر بأنك تريد أن يتكلم الجميع باختصار. إذا كان هناك شخص يقاطع باستمرار أثني عليه وثن من قيمة مشاركته وأشر إلى أنه من مصلحة المجموعة أن تبقى المقاطعات إلى أقل حد ممكن. اعرض عليهم أن تتحدث معهم في الاستراحة وبعد الجلسة. تتبع أسماء الناس



الذين يرغبون بالحديث اعمل قائمة بأسماء الأشخاص مع الإشارة إلى دور كل واحد منهم في النقاش.

في الحالة التي يكون فيها التصرف مرتبطاً بحالة من التغيير يرغب هذا الشخص القيام بها أو صعوبة في المحافظة على العلاقات التي قد تحدث في أوضاع أخرى كذلك، يجدر بك هنا أن تجعلها نقطة التركيز في التدخل كما هو متبع في أسلوب العائلات المتعدد. MFA استخدم تقنية OCECE، اشمل مشاركين آخرين، حافظ على احترامك في كل الأوقات وفي نفس الوقت أبحث عن فرصة للتغيير.

العديد من الناس يرفضون الحديث أو المشاركة

إذا رفض بعض الناس المشاركة في المجموعات الكبيرة فيجدر بك تقسيم المجموعة الكبيرة إلى مجموعات صغيرة من شخصين أو ثلاثة أو أربعة أشخاص. الأشخاص الذين لا يتكلمون أمام المجموعات الكاملة قد يشعرون في بعض الأحيان براحة أكبر في المشاركة في المجموعات الصغيرة.

وزع بطاقات على المشاركين وأطلب منهم الرد على أحد الأسئلة على البطاقة. فأن ذلك فيه راحة أكبر للخجولين في المجموعة. وبعد ذلك يمكنك خلط البطاقات والطلب من كل شخص قراءة ملاحظات غيره.

المجموعة تفتت وتفقد التركيز

إعادة التركيز تعني في بعض الأحيان أن توقف شخصاً ما أو نقاشاً بين شخصين يسير على غير هدى. قد تتردد في عمل ذلك ولكن ذكر المشاركين بالموضوع الأساسي وضع الموضوع الجانبي على جنب حتى يتم حل الموضوع الأساسي.

تثير ملاحظة عدائية (متعلقة بالجنس، النوع الاجتماعي والخلفية الجنسية) من أحد المشتركين ردة فعل غاضبة أو حالة سكوت صادمة من جانب المجموعة. إذا حدث ذلك توقع أن تحصل مشكلة. وظيفتك هي السيطرة على ما حدث والمحافظة على استمرارية ورشة العمل. بإمكانك الطلب من المشتركين التنفيس عن رأيهم ولكن بدون محاجات. تفحص آثار الملاحظات على الآخرين؛ استخدم جهود. mentalising أن ذلك سيخالف القواعد الأساسية للمجموعة (كن محترماً).

شخص ما يسألك إذا كنت متحاملاً على أحد ما ويريد أن يختبرك

الصراحة أفضل إجابة. الاعتراف بأنك ككل الناس قد تعلمت التحامل ولكنك تعمل جهدك لتتخلص منه، سيؤدي ذلك إلى الاحترام وعدم التظاهر بين أفراد المجموعة.

شخص ما يتهجم عليك وعلى طريقته في قيادة المجموعة ويهينك

عادة ما يكون المشاركون في حالة غضب لا تعتبر ذلك إهانة موجهة لك شخصياً. أشرح موقفك. ناقشه مع الشخص المعني لوحدكم خلال الاستراحة. إذا تبين أنك فعلاً مخطئ أعترف بذلك وأعتذر واستكمل.

أحد المشاركين يعطي معلومات خاطئة أو يتعد عن الموضوع

أفسح المجال للمشاركين للإشارة إلى أو رفض الملاحظة. يجب عليك دعوة المشاركين الآخرين لتصحيح المعلومات. في حالة أنهم لم يتمكنوا صحح المعلومات بنفسك وإذا لم تكن تعرف الإجابة أترف بذلك وتعهد بالبحث عنها.

المشاركون في المجموعة يعلنون: على أي حال إنه أمر مستحيل؛ لا يمكنك تغيير مواقف الناس. لماذا تجرب إذن؟ سلم بصحة مشاعرهم. أشر إلى أن الموضوع مستحيل ولكن بدون أن تؤمن أنت بذلك. ألفت نظرهم إلى أنك قد رأيت مواقف تتغير وتنمو من خلال هذا العمل. لا تدخل في نقاش حول ما إذا كان العمل يعمل فرقا فأنت لن تقوم به لو أنه لا يعمل فرقا.

تجد نفسك لا تستلطف أحد المشاركين

تذكر أنك إنسان وأنت مخول بأن تكون لك مشاعرك الخاصة بأن تحب أو لا تحب. ومع ذلك كميصر يجب أن تضع في اعتبارك أن الحياد شيء أساسي لنجاح ورشة العمل. عبر عن مشاعرك لنفسك واستمر.

ملحق II قائمة تدريب أسلوب العائلات المتعددة MFA

النشاطات التي تيسر التفاعل في المجموعة	
الحصول على أكبر عدد من الآراء (Maximising opinions)	أنشئ مجموعات فرعية (تفاح، برتقال؛ 1، 2، 3، 4.. الخ.) أعملوا لبضعة دقائق وفكروا بمشكلة معينة - وبعد ذلك أعمل قائمة جرد بآراء المجموعة
يزيد من النشاط الفكري	اعمل بوتيرة سريعة - خصص وقتاً قصيراً للتفكير بالمشاكل كوسيلة للضغط
التكرار، المراجعة، والحفظ؛ زيادة الفرص للتطبيق	استخدم reflection (الملاحظة الناشئة عن التفكير (اعمل قائمة (لوحة ورقية قلب flip chart) بالأفكار المختلفة)
الشعور بالإهمال سيقبل من التحفيز	شارك المجموعات الفرعية جميعها لا تستثني أحداً (سيسود شعور بالإهمال)
على سبيل المثال سجل الأوقات	إذا وزعت أدواراً انتبه كيف تفعل ذلك
تحسين مستوى الإثارة وجو العمل الأمثل)	استخدم نشاطات كسر الجليد... الخ (ثم استخدم الكثير من الأمثلة)
أهمية اللعب	الفكاهة والنسبية أمور مهمة جداً كذلك المرح والخيال
المجموعة لديها شعور بالمسؤولية؛ أخلق جواً للعمل معاً	احذر من استخدام "نحن" و"أنا" استخدم "أنت" و"مجموعة" أكثر
سيساهم في زيادة مشاركة أعضاء المجموعة؛ الشعور بالتمكين الذاتي وقد يفاجئوك	جرب أسلوب موقف اللامعرفة not-knowing stance (لا تظهر قدراتك وخبراتك) - أنظر بعض الأمثلة أدناه
أخلق مواقف من الحياة الحقيقية	استخدم لعب الأدوار، أَدْعُو الأشخاص للتمثيل/ اللعب والعرض
الفضول يدعو الناس للحديث مطولاً عن حياتهم	الفضول

الأسئلة الأساسية: أمثلة

الأسئلة المفتوحة	بماذا تفكر: كيف تشعر؛ ما هي آراؤك حول الأسئلة المفتوحة الموضوع؟...
الأسئلة الدائرية (غير المباشرة) (circular questions)	كيف تعتقد ماذا يفكر ابنك حول هذا الموضوع؟ ماذا تقول أمك عن هذا الموضوع؟ إذا سألت ابنتك عن الموضوع، ماذا ستقول؟
وسع تفاعل المجموعة	هل يمكنك أن تسأل جارتك ما هي خبراتها؟ كيف تفكر وأنت تستمع لهذه الإجابة

النشاطات التي تيسر التفاعل في المجموعة

نشاطات كسر الجليد (مثل حفلات الاستقبال، الجلوس والوقوف وأيضاً تمارين الخيال-الاسترخاء؛ استخدام الألعاب التراثية	الحصول على أكبر عدد ممكن من الآراء (Maximising opinions)؛ أعط ما يلزم (أي عندما يرتفع مستوى الإثارة في الغرفة - قدم تمارين الاسترخاء والخيال -مما يساعد على تيسير التركيز)
استخدم اللوح الورقي القلاب (flipchart) دع المشاركين يكتبون ويقدمون أنفسهم	يوسع المشاركة (أفضل استخدام لغتهم)
دع المشاركين يعدون نشاطاً بأنفسهم؛ أعرض مساعدتك أثناء التحضير (مثل نزهة)	يوسع الشعور بالمسؤولية اتجاه النشاط على مستوى المجموعة
حفلة استقبال مع لمسات شخصية	تخلق الرغبة وتيسر التعلق داخل المجموعة
استخدام الكلمات (تقسيم المثل إلى قسمين) (فريق وبرنامج التأهيل المجتمعي CBR)	يؤدي إلى الحركة وييسر النشاط

النشاطات التي تيسر التفاعل في المجموعة	
استخدم رسم الشمس والقلوب لعمل قائمة بالآراء حول موضوع معين (مثل حقوق المرأة وفريق برنامج التأهيل المجتمعي CBR)	طريقة جذابة لعمل قائمة جرد بالافتراضات، المواقف، الأفكار وتحفز النقاش - تجعله مرئياً
تقييم المجموعة باستخدام الحبل (الشبكة العنكبوت) (فريق برنامج التأهيل المجتمعي CBR)	طريقة جيدة وإيجابية لاختتام جلسة المجموعة
قراءة القصة	استخدام الخيال؛ مشاركة الشخص ذاته ضرورية لتشجيع الخيال
التقييم والتغذية الراجعة	المراجعة البناءة وفرصة للتعلم
تقنية حوض السمك (الدائرة الداخلية والدائرة الخارجية)	تجعل المجموعات الفرعية تستمع وتعلق على بعضها بعضاً بطريقة منظمة. وبذلك يفحصون الاختلافات في الآراء
Mentalisation	أهمية الانعكاس (ابنك، شخص آخر مهم أي فرد من أفراد العائلة) قراءة ومراقبة الإشارات
عمل قائمة جرد بالمشاعر	فكر بمجموعة متنوعة من المشاعر
رسم خريطة الجسم	استخدم خريطة الجسم لتحديد المشاعر والأحاسيس؛ ناقشها؛ أهمية التجربة
خط سير الحياة المستمدة من: (Narrative Exposure Therapy [NET])	استخدم خط سير حياة الأزهار أو الحجارة في المجموعة؛ مع الأخذ بعين الاعتبار تردد المجموعة لمناقشة الحجارة (تجارب صعبة)؛ استخدام حياة الأزهار (تجارب جيدة) قد تكون فعالة
تتويج الملكة	نهاية إيجابية

النشاطات التي تيسر التفاعل في المجموعة	
يزيد من المشاركة الشخصية والترابط الداخلي للمجموعة	مسرب الذكريات (الأعراض الشخصية)؛ قد تكون مرتبطة بموضوع ما على سبيل المثال جوانب تداخل الأجيال
قدم الآخرين، أبحث عن جوانب رئيسية للمشكلة	مثال على حالة، استخدم لعب الأدوار/ التمثيل
استخدم تماثيل العرض الحية living statue or sculpture لتكتشف ديناميكية التغيير	التماثل المتجمدة
افحص تسلسل الأحداث التي أدت إلى التصعيد؛ ابحث عن حلول إستراتيجية وقائية	أحداث التصعيد على مدار الساعة

عاملات التأهيل المجتمعي وفريق كتابة الدليل من معهد الصحة العامة والمجتمعية، ومؤسسة
Sioo و Centrum 45' ومؤسسة WTF.



أمينة جبالي



فادية مرداوي



فتحية أبو مازن



هالة بني عودة



إيمان ضراغمة



إيمان عودة



جيهان الشولي



مهي حواري



منال رواجبة



نبيلة أحمد



نهريز عوفي



علا أبو صلاح



رجاء الأزعر



ردينة أبو جراد



وسام خطاطبة



يوكا فان دير ميلين



سوزان المتولي



شيراز نصر



ترودي مورين



مارغريت دي مان



ريلندا ريفرز

War Trauma Foundation

Nienoord 5

1112 XE Diemen

The Netherlands

T +31(0)20 6 438 538

F +31(0)20 6 474 580

E info@wartrauma.nl

I www.wartrauma.nl