

# التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري

## دليل



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

بدعم من الحكومة السويسرية



DCAF  
مركز لتطوير  
القطاع الأمني  
وسيادة القانون

# التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري

## دليل



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

بدعم من الحكومة السويسرية



DCAF  
مركز لتطوير  
القطاع الأمني  
وسيادة القانون

## شكر وتقدير

أعد هذا الدليل فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن (الذي يرأسه مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة)، بالتعاون مع فريق العمل المعني بتطوير التعليم، التابعان لرابطة الشراكة من أجل السلام بين أكاديميات الدفاع ومعاهد الدراسات الأمنية. تم إصدار النسخة العربية من هذا الدليل بفضل مساهمة صندوق ائتمان حلف الناتو الثالث في الأردن

## هيئة التحرير

بويانا بالون (Bojana Balon)، مركز تبادل المعلومات لشرق وجنوب شرق أوروبا لمراقبة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي  
آنا بيورسون (Anna Björsson)، القوات المسلحة السويدية  
تانيا غايس (Tanja Geiss)، مدرسة منظمة حلف شمال الأطلسي (الناتو)  
أيكو هولفيكي (Aiko Holvikivi)، معهد النوع الاجتماعي، كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية  
آنا كادر (Anna Kadar)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة  
إيرينا ليسيشكين (Iryna Lysyckina)، الأكاديمية الوطنية للحرس الوطني الأوكراني  
كالوم واتسون (Callum Watson)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

## المراجعون

ناتاليا ألبو (Natalia Albu)، الأكاديمية العسكرية للقوات المسلحة؛ ألكسندرو تشل بون (Alexandru cel Bun)، (جمهورية مولدافيا)؛ نايلة أرناس (Neyla Arnas)، جامعة الدفاع الوطني (الولايات المتحدة)؛ كسينيا دجوريك-أتاناسيفسكي (Ksenija Đjurić-Atanasievski)، الأكاديمية العسكرية الصربية؛ باميليا بول (Pamela Ball)، مركز جورج ك. مارشال؛ ميغان باستيك (Megan Bastick)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة؛ ستيفان بيلامي (Stéphane Bellamy)، مركز الحرب المشتركة، آنا أبنوذ (Anja Ebnöther)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة؛ ميريام فوغوغوش (Miriam Fugugosh)، مركز جنيف للسياسات الأمنية؛ ستيفي غروثيدي (Steffie Groothedde)، مركز الامتياز للتعاون المدني-العسكري؛ آرام هونغ (Aram Hong)، مقر تحويل القيادة المتحالفة العليا (SACT) في الناتو؛ كلير هاتشينسون (Clare Hutchinson)، إدارة عمليات حفظ السلام (DPKO) في الأمم المتحدة؛ فيرناندو إيزكييردو (Fernando Izquierdo) لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي (NCGP)، المرصد الإسباني المعني بمساواة النوع الاجتماعي في القوات المسلحة؛ غريتا كيريميديشيفا (Greta Keremidchieva)، كلية راکوفسكي للدفاع الوطني (بلغاريا)؛ كريستوفر كيلمارتن (Christopher Kilmartin)، جامعة ماري واشنطن؛ فريديريك لبار (Frederic Labarre)، رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC)؛ فانيا ماتيك (Vanja Matić)، بعثة منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) إلى البوسنة والهرسك؛ جانا نوجوكس (Jana Naujoks)، منظمة الإشعار الدولية؛ ليا نودفين (Leah Nodvin)؛ جودي م. بريسكوت (Jody M. Prescott)، أستاذ معاون، جامعة فيرمونت؛ ريمي ل. ج. ترمبلاي (Remi L. G. Tremblay)، مدرسة الناتو في أوبرامرغو.

رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC) هي منظمة تعاون أمني دولي مؤلفة من أكثر من ٨٠٠ أكاديمية دفاع ومعهد دراسات أمنية عبر ٦٠ بلداً. وتم تأسيسها في سنة ١٩٩٩ في خلال قمة منظمة حلف شمال الأطلسي (الناتو)، على أساس تعزيز بناء مؤسسة الدفاع وتقوية التعاون لتحقيق الاستقرار والأمن الإقليميين، من خلال التعليم والأبحاث المتعددة القوميات على صعيد الدفاع. وتتقدّم الرابطة هذا التعليم وهذه الأبحاث عبر شبكتها الدولية المؤلفة من المعلمين والباحثين. ويمكنكم زيارة موقعنا التالي: [www.pfpc-consortium.org](http://www.pfpc-consortium.org).

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) هو مؤسسة دولية مهمتها مساعدة المجتمع الدولي في مجالي الحكم الرشيد للقطاع الأمني وإصلاح قطاع الأمن. ويطور هذا المركز القواعد والمعايير ويعززها، ويُجري أبحاثاً مرتكزة متعلقة بالسياسات، ويحدد الممارسات الجيدة والتوصيات لتعزيز الحكم الديمقراطي لقطاع الأمن، ويؤمن دعمًا استشاريًا من داخل البلد وبرامج مساعدة عملية. ويمكنكم زيارة موقعنا التالي: [ch.dcaf.www](http://ch.dcaf.www).

الرقم الدولي المعياري للكتاب: X-٤٥٩-٩٢٢٢-٩٢

التصميم: أليس لاك-هاموند (Alice Lake-Hammond)، [www.alicelch.co](http://www.alicelch.co) بدعم من أرين لوكهارت (Aryn Lockhart)

التحرير والتصحيح: تشيري أكينز (Cherry Ekins)

صورة الغلاف والصورتان الفاصلتان بين الجزء ١ و ٢: © تورجير هاوغارد (Torgeir Haugaard) / القوات المسلحة النرويجية

الترجمة إلى اللغة العربية: الشركة الرائدة في خدمات الترجمة والتعريب

مراجعة النسخة العربية: إنتصار أبوخلف

تصميم النسخة العربية: الناشر

لذكر المرجع: فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن (SSRWG) وفريق العمل المعني بتطوير التعليم (EDWG) في رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC)، دليل التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري (جنيف): مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) ورابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC)، (٢٠١٦). تعود الآراء المعرب عنها إلى الكتاب فحسب، ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر المؤسستين المشار إليهما أو الممثلتين في هذا الدليل.

© مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) ورابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC)، ٢٠١٦. يشجّع مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ورابطة الشراكة من أجل السلام استخدام هذا الدليل واعتماده وترجمته ونسخه، إلا أننا نطلب رد الاعتبار إلى الكاتب (الكتاب) المعني (المعنيين) وذكر كافة المواد المستخدمة.

كافة الحقوق محفوظة.

# توطئة

الجنرال بنغت أكسلسون (Bengt Axelsson)، السويد

أبرزَ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن (WPS) الحاجة إلى إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات والعمليات العسكرية في مقدمة النقاشات في القطاع العسكري ومجتمع خبراء النوع الاجتماعي والممارسين والأفراد العسكريين. ووضعت الأمم المتحدة إطار عمل شامل متعلق بالمرأة والسلام والأمن عبر تبني قرارات مجلس الأمن ١٣٢٥ و ١٨٢٠ و ١٨٨٨ و ١٨٨٩ و ١٩٦٠ و ٢١٠٦ و ٢١٢٢ ومؤخراً القرار ٢٤٢٢، المشار إليها أحياناً بقرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن (WPS UNSCRs). وأثنت الأمم المتحدة على التزامها دمج المرأة في قضايا السلام والأمن وتأمين الوقاية والحماية للنساء والفتيات (ومؤخراً جُداً الرجال والفتيان) من العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات، عندما شهد العام ٢٠١٥ الذكرى الخامسة عشرة لصدور القرار التاريخي ١٣٢٥. كذلك، استجاب حلف الناتو لهذا الموضوع المُلح من خلال وضع إطار عمل متعلق بالسياسات والعمليات لتنفيذ هذه القرارات الأممية. كما تبنت بلدان حلف الناتو والبلدان الشريكة لهذا الحلف، على الصعيد الوطني، خطط عمل وطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ والقرارات ذات الصلة.

تشير سبعة من قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن إلى الحاجة إلى التدريب. وبما أن قسماً كبيراً من التدريب مخصص ويتم توفيره من الخارج، تبرز حاجة كبيرة إلى مأسسة التدريب والتعليم المرتبطين بالنوع الاجتماعي وتحسينهما. ويواجه المعلمون زوجاً من التحديات من ناحية تطوير مناهج جديدة وتعليم مواد حول النوع الاجتماعي وحول المرأة والسلام والأمن، ودمج أبعاد النوع الاجتماعي عبر كامل التعليم والتدريب العسكريين بشكلٍ أشمل.

إن فريق العمل المعنيين بإصلاح قطاع الأمن وتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام بين أكاديميات الدفاع ومعاهد الدراسات الأمنية أدرجا النوع الاجتماعي ضمن أنشطتهما منذ سنة ٢٠١٠. ومنذ سنة ٢٠١٢، أدار الفريقان برنامجاً مشتركاً حول التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري. وتألّف البرنامج من أربع ورش عمل، أُجريت على التوالي في مدرسة الناتو في أوبرامرغو (تموز/يوليو ٢٠١٢)، وفي مركز جورج ك. مارشال الأوروبي للدراسات الأمنية في غارميش-بارتنكيرشن (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢)، وفي جنيف (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ وتموز/يوليو ٢٠١٤).

أثبتت هذه الأنشطة الحاجة إلى تعزيز كلٍ من قدرة المعلمين على إدراج النوع الاجتماعي في عملهم وقدرة الخبراء في القطاع العسكري والنوع الاجتماعي على توفير مضمونٍ تعليمي. وأعرب المشاركون في الورش عن الحاجة إلى المزيد من المواد والموارد لإحداث أثرٍ مضاعف، ودعم بناء قدرة هيئة التدريس والخبراء في النوع الاجتماعي في ما يخص على التوالي إدراج النوع الاجتماعي في التعليم العسكري وتطبيق مبادئ تعليمية على توفير هؤلاء الخبراء لمضمونٍ يتعلّق بالنوع الاجتماعي.

يهدف الدليل إلى تأمين بعض هذه الموارد. ويهدف إلى تعزيز قدرة هيئة التدريس والخبراء في النوع الاجتماعي من أجل توفير تعليمٍ يتعلّق بالنوع الاجتماعي، وتقوية جماعة الممارسين بين الخبراء المعنيين بإنشائه. ولا بد من أن يساهم ذلك في إدراج النوع الاجتماعي في التعليم العسكري في بلدان الناتو/مجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية، للمساهمة في النهاية في إدراج النوع الاجتماعي في المؤسسات والعمليات العسكرية، كما نص إطار العمل الوطني والدولي وإطار عمل الناتو حول السياسات. ويغطي الدليل بشكلٍ أساسي "ما يجب تعليمه" و"كيف يجري التعليم" حين يتعلق الأمر بالنوع الاجتماعي والقطاع العسكري. وهو يتألف من عشرة فصول مقسّمة إلى قسمين. وتتمثل غاية هذا الدليل في تسليط الضوء أكثر على النوع الاجتماعي، لا سيما في السياقات العسكرية.

تم تطوير الدليل في عملية تعاونية هدفت إلى تعزيز التبادل الجاري للتجارب والخبرات بين المشاركين المعنيين بالتعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في البرامج العسكرية. وشملت العملية فريقاً تحريريًا أشرف على تنفيذ المشروع ونسق المساهمات وتحمل مسؤولية تحرير المنتج النهائي؛ وكتائبًا مساهمين من المشاركين في البرنامج؛ وخبراء في ميدان التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي و/أو القطاع العسكري أدوا دور الزملاء المراجعين.

تتولى القيادة مسؤولية تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن. فيغدو التعليم والتدريب في غاية الأهمية لتقوية قدرة القادة والمدربين المعنيين بالنوع الاجتماعي، بالإضافة إلى قدرة الجنود العاديين والنساء. إلا أن أفضل خبرة في العالم لا تحدث أثرًا ولا تؤدي إلى نتيجة إن لم يأخذ القادة زمام المبادرة ويدافعوا عن هذه المسائل عند الحاجة.

أودّ التعبير عن تقديري لكل أولئك الذين دعموا عملية إعداد هذا الدليل وكانوا معنيين بها. وأهنئُ الكتّاب على مساهمتهم وتعاونهم. ويظهر هذا الدليل مدى أهمية أن يجتمع المعلمين العسكريين وخبراء النوع الاجتماعي ليعدّوا معًا موردًا قيمًا بالنسبة إلى كل من يُعنى بالأمر. ويسرني أن أرى عملية إنجاز موردٍ فريدٍ من نوعه كهذا المورد حول التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري. فلا بدّ من أن يتصدّر تشارك المعلومات والخبرة حول كيفية التعليم والتنشئة في ما يخص النوع الاجتماعي في القطاع العسكري محاور النقاش المستقبلية.



*Frans Josefsson*

العميد بنغت أكسلسون  
نائب الرئيس  
جامعة الدفاع السويدية

#### ملاحظات

1. <https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/240-teaching-gender-to-the-military-in-the-classroom-and-through-advanced-distributed-learning>
2. <https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/238-designing-lessons-for-teaching-gender-to-the-military>
3. <https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/239-integrating-gender-defense-education-curriculum>
4. <https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/242-gender-responsive-evaluation-in-defense-education>

# تمهيد: القليل من التاريخ... من أين أتينا؟

أنيا أبنودر (Anja Ebnöther)، بالنيابة عن فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن في رابطة الشراكة من أجل السلام، وكاتالين ريد-مارتينيز (Kathaleen Reid-Martinez)، بالنيابة عن فريق العمل المعني بتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام

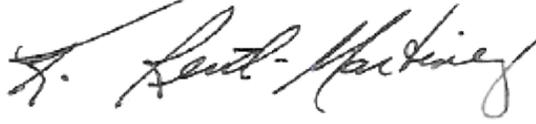
بدأت رحلة إعداد هذا الدليل في سنة ٢٠٠٩ عندما سلّطت وزيرة الدفاع السلوفينية الضوء على الحاجة إلى إدراج النوع الاجتماعي بشكل أفضل في عمل حلف الناتو والشراكة من أجل السلام (PfP) حول الأمن، في خلال خطابها في الجلسة العامة للمؤتمر السنوي لرابطة الشراكة من أجل السلام بين أكاديميات الدفاع ومعاهد الدراسات الأمنية (PfPC) في ميونخ. وفي سنة ٢٠١٠، فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن (SSR WG) في رابطة الشراكة من أجل السلام، شكّل هذا التلميح نقطة انطلاقنا لتطوير برنامج من أجل تعزيز الأمن الإنساني واعتبارات النوع الاجتماعي داخل عمل الرابطة.

في سنة ٢٠١١، نظّم فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن ندوةً استضافتها كلية الدفاع الوطني السويدية (المعروفة الآن بجامعة الدفاع السويدية) في ستوكهولم، السويد. وكانت الندوة مثمرة جدًا ولاقت إقبالًا جيدًا، حتى لمعت فكرة بناء شبكة والحفاظ عليها لتسهيل تبادل الأفكار والمعلومات، وتطوير مبادرات مشتركة في مجال النوع الاجتماعي وتحول الدفاع. ورابطة الشراكة من أجل السلام مجهّزة بشكل فريد للمباشرة بهذا المسعى بما أنها تتمتع بالخبرة في التعليم العسكري المهني عبر فريق العمل المعني بتطوير التعليم (EDWG) الناجح جدًا، كما عبر فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن تحت إدارة برنامج النوع الاجتماعي والأمن الخاص بمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، من خلال جمع خبراء في النوع الاجتماعي والأمن من الدول الأعضاء في حلف الناتو والبلدان الشريكة.

منذ سنة ٢٠١٠، أُجريت أربع ورش عمل كانت بناءً جدًا ومثيرةً للاهتمام إلى حد كبير من أجل البناء على الخبرة التي طوّرتها المجموعة. وبدأنا بورشة عملٍ حول التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين في تموز/يوليو ٢٠١٢، وقد استضافتها مدرسة الناتو. وجمعت الندوة خبراء لتشارك المعرفة وتبادل التجارب. وركّزت ورشة العمل على حدٍ سواء وبشكلٍ شامل على نظرية تعليم الراشدين في ما يخص النوع الاجتماعي، وعلى مقاربات تعليم خاصة. وتبعتها ورشة عمل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ حول تصميم دروس نموذجية عن النوع الاجتماعي، نظّمها مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة بالاشتراك مع مركز جورج ك. مارشال الأوروبي للدراسات الأمنية. وتناقش المشاركون وتبادلوا المعلومات حول إدراج أفضل الممارسات التعليمية في تطوير خطط تدريبية نموذجية للتعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الموجه إلى العسكريين. وأجرى فريقا العمل معًا ورشة العمل الثالثة لاحقًا في جنيف في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، وهذه المرة حول إدراج النوع الاجتماعي في المنهج. ومكّن ذلك المشاركين من كلٍ من حلف الناتو والبلدان الشريكة، الذين يتمتعون بخلفيات في مجال النوع الاجتماعي والتعليم، من بناء مهاراتٍ وصياغة استراتيجياتٍ تهدف إلى إدراج النوع الاجتماعي عبر المناهج العسكرية. وفي تموز/يوليو ٢٠١٤، أجرى فريقا العمل ورشة العمل الرابعة حول التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين في جنيف مجددًا، مع التركيز هذه المرة على التقييم المراعي لاعتبارات النوع الاجتماعي في التعليم العسكري والتدريب والإرشاد. ووافق المشاركون في هذه الورشة على الحاجة إلى المزيد من الموارد حول التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي، وأيدوا اقتراحًا ذا صلة يتمثل في تطوير موردٍ عملي يوثق المعرفة التي تم تبادلها والتي نشأت من برنامج التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين الذي امتد على سنتين ضمن أربع ورش عمل. وأتى هذا "الدليل حول التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري" نتيجة هذا التعاون.

كما يجسّد هذا الدليل روح رابطة الشراكة من أجل السلام ومقاربتها التعاونية للتعليم الدفاعي وتعزيز التعاون بين المعاهد غير الحكومية والجامعات والأجهزة المماثلة، فضلًا عن أكاديميات الدفاع الحكومية ومعاهد الدراسات الأمنية.

يشكل الدليل أداة مفيدة لخبراء النوع الاجتماعي والمدربين والمنشئين العسكريين. وهو موردٌ شامل يؤمّن التوجيه حول ما يجب تعليمه وكيف يجري التعليم ولا بدّ من أن يشكّل أخيراً دعمًا لمجتمع التعليم العسكري، وأن يوفّر التنشئة لشبكةٍ من الخبراء ويشجّع على المزيد من التعاون بين حلف الناتو والدول الشريكة. وهكذا، يشكّل هذا الدليل سابقةً في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري في سنة ٢٠١٦. ويتمثل هدفنا في توزيعه على صعيدٍ واسع عبر الدول الأعضاء في الناتو والشراكة من أجل السلام حتى يتسنى لأولئك الذين لم تسنح لهم الفرصة بحضور ورش العمل أن يستفيدوا أيضًا من الدروس المستخلصة في خلال هذا التعاون المثمر. كما أننا نأمل أنه سيشدّ أشخاصًا جديدًا إلى دائرة النقاش، ما يعزز بالتالي المزيد من التعاون ضمن نطاق الناتو/الشراكة من أجل السلام وتطوير مقاربات جديدة وابتكارية لتعزيز مساواة النوع الاجتماعي في المؤسسة العسكرية وغيرها.



كاتالين ريد-مارتينيز

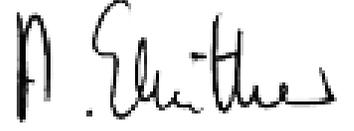
مديرة ومسؤولة أكاديمية رئيسية

جامعة أورال روبرتس (Oral Roberts University)

رئيسة ورش عمل معلّمي الدفاع

فريق العمل المعني بتطوير التعليم في رابطة الشراكة من

أجل السلام (PfPC)



آنيا أبنوذر

مساعدة المدير ورئيسة العمليات ٣

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)

الرئيسة

فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن في رابطة الشراكة من

أجل السلام (PfPC)

# نبذة عن الكتاب والمحررين

السيدة **بويانا بالون (Bojana Balon)** (محررة) تنسق كافة أنشطة مركز تبادل المعلومات لشرق وجنوب شرق أوروبا لمراقبة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP SEESAC). وترتبط هذه الأنشطة بدمج النوع الاجتماعي في قطاع الأمن، ما يشمل كلاً من شبكة أفراد الشرطة من النساء (WPON) في جنوب شرق أوروبا ومشروع مساواة النوع الاجتماعي في القطاع العسكري، اللذين ساعدت في تطويرهما. وقد انضمت في البداية إلى مركز تبادل المعلومات لشرق وجنوب شرق أوروبا لمراقبة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة في تموز/يوليو ٢٠١٠ كمسؤولة مشاريع، تعمل بشكل خاص على تنفيذ شبكة أفراد الشرطة من النساء - مشروع دعم دمج النوع الاجتماعي في ممارسات الشرطة في جنوب شرق أوروبا. وحازت بويانا شهادة الماجستير في العلاقات الدولية والدراسات الأوروبية من الجامعة الأوروبية المركزية في بودابست، هنغاريا وشهادة الإجازة في العلوم السياسية من جامعة ليوبليانا، سلوفينيا. وسبق أن عملت في مديرية الشرطة العامة في ليوبليانا، سلوفينيا، وبعثة منظمة الأمن والتعاون في صربيا قبل الانضمام إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في صربيا، حيث عملت على قضايا النوع الاجتماعي وتم تعيينها كمستشارة في شؤون النوع الاجتماعي في سنة ٢٠٠٨.

النقيبة **آنا بيورسون (Anna Björsson)** (محررة) هي ضابطة في الجيش تعمل في مقر القوات المسلحة السويدية. وتتولى حالياً منصب المستشار في شؤون النوع الاجتماعي لرئيس العمليات في قيادة القوات المشتركة. وتدعم الطاقم والقائد في تخطيط عمليات القوات المسلحة السويدية وتنفيذها وتقييمها بما يتماشى مع قرار مجلس الأمن الأممي ١٣٢٥. وسبق أن عملت آنا كمستشارة ميدانية في شؤون النوع الاجتماعي في أفغانستان من ضمن أدوار أخرى. وهي حائزة شهادة الماجستير في السياسات العامة من جامعة إراسموس روتردام وشهادة الإجازة في العلوم السياسية ودراسات السلم والنزاعات من جامعة ستوكهولم.

الرائدة **إيفيت فوليان (Yvette Foliant)** (كاتبة: الفصل ٣) هي مستشارة قانونية في القوات المسلحة الهولندية. وسبق أن عملت في مركز الامتياز للتعاون المدني-العسكري كصلة الوصل الهولندية لمركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية. وأُرسلت إلى أفغانستان في سنتي ٢٠١٢-٢٠١٣ بصفة مستشارة في شؤون النوع الاجتماعي لقائد القيادة الإقليمية الشمالية، القوة الدولية للمساعدة الأمنية (ISAF). وحصلت إيفيت على درجة الماجستير في الحقوق، وهي مختصة في القانون الجنائي الدولي.

السيدة **تانيا غايس (Tanja Geiss)** (محررة وكاتبة: الفصل ٩) هي رئيسة مبادرة التعليم الموزع المتقدم (ADL) في مدرسة منظمة حلف شمال الأطلسي (مدرسة الناتو)، أوبرامرغو، ألمانيا. وتشمل أدوارها إدارة برنامج الدورات التدريبية على الإنترنت لمدرسة الناتو، وإنشاء وتعزيز الالتزام الاستراتيجي لمدرسة الناتو مع أهم شركائها في ميدان التعلّم الإلكتروني ضمن حلف الناتو والشراكة من أجل السلام (PfP). كما شاركت في تطوير مفاهيم دورة التعلّم الإلكتروني لمدرسة الناتو، التي تزود المشاركين بمهارات تطوير حلول التعلّم الإلكتروني وتقييمها وتنفيذها دعماً لمقتضيات تقنية المعلومات والإلكترونيات الخاصة بحلف الناتو. وتشكل تانيا منذ عدة سنوات جزءاً من فريق العمل المعني بالتعليم الموزع المتقدم وفريق العمل المعني بتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام. وتُعطي محاضرات حول "مكافحة الإتجار بالبشر" و"النوع الاجتماعي" و"تكافؤ الفرص" و"الإرهاب". وهي حائزة ماجستير الآداب من جامعة لودفيغ ماكسيميليان في ميونخ، في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، والتاريخ وعلم نفس التسويق.

الرائدة **رايتشل غرايمز (Rachel Grimes)** (كاتبة: الفصل ١) خدمت في الجيش البريطاني لأكثر من عشرين عاماً. وأُرسلت إلى إيرلندا الشمالية والبوسنة والعراق وأفغانستان. كما عملت في جمهورية الكونغو الديمقراطية كمستشارة عسكرية للأمم المتحدة في حماية الطفل وميدان النوع الاجتماعي. وعادت رايتشل مؤخراً من إربيل في شمال العراق، حيث علّمت جنود البشمركة ومدربين من مختلف الجنسيات على كيفية الاستجابة للناجين من العنف الجنسي على يد تنظيم الدولة الإسلامية، وذلك دعماً لمبادرة منع العنف الجنسي الخاصة بالمملكة المتحدة. وكانت رايتشل منذ سنة ٢٠١١ حتى سنة ٢٠١٣ نائب رئيس لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي. وساهمت عبر هذا الدور في ورش عمل ومؤتمرات مختلفة تنظر في الدور العسكري دعماً لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ (UNSCR1325). وأعطت

دروسًا عن مكافحة التمرد وإرساء الاستقرار والنوع الاجتماعي لمجموعة من الجماهير من منغوليا إلى أوغندا. وهي حائزة شهادة ماجستير العلوم في العلاقات الدولية والنوع الاجتماعي من جامعة بريستول.

**القائد أندرياس هلدنبراند (Andreas Hildenbrand)** (كاتب: الفصل ٥ و٧) هو أستاذ في كلية الدراسات الدولية والأمنية في مركز جورج ك. مارشال الأوروبي للدراسات الأمنية. وهو نائب مدير برنامج الدراسات الأمنية المتقدمة، البرنامج الأكبر والأكثر شمولًا في المركز منذ عدة سنوات. وتركز خبرته المهنية بشكل خاص على القيادة المعاصرة وسياسة الأمن والدفاع الأوروبية بالإضافة إلى طرق التعلّم النشط. وهو عضو في فريق العمل المعني بتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام منذ ثماني سنوات وشارك في عدة ورش عمل حول كيفية توجيه التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي إلى العسكريين. وقد حاز شهادة (درجة الماجستير) في علوم الملاحظة الجوية.

**السيدة آيكو هولفيكيڤي (Aiko Holvikivi)** (محررة وكاتبة: الفصل ٤) هي باحثة ودكتوراه في معهد النوع الاجتماعي في كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية. ويركز بحثها الذي تموله الكلية على التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي والموجهين إلى عناصر حفظ السلام. وسبق أن عملت آيكو كموظفة مشاريع في برنامج النوع الاجتماعي والأمن الخاص بمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، وشاركت في رئاسة فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن في رابطة الشراكة من أجل السلام. وتشمل خبرتها المهنية البحث والاستشارة التقنية ومشاريع بناء القدرات حول النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن مع الناتو وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركاء وطنيين في غرب البلقان وجنوب القوقاز وغرب أفريقيا وجنوبها. وحازت آيكو شهادة ماجستير في العلوم السياسية من المعهد العالي للدراسات الدولية والتنمية وماجستير آداب (متخرجة مع مرتبة شرف من الدرجة الأولى) في العلاقات الدولية من جامعة سانت أندروز.

**السيدة آنا كادر (Anna Kadar)** (محررة) تعمل لبرنامج النوع الاجتماعي والأمن في مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة. ودرست آنا الفنون المتحررة في جامعة ماستريخت مع التركيز على الشؤون الدولية والقانون الدولي وعلم الاجتماع، وهي حائزة شهادة ماجستير الآداب في دراسات النوع الاجتماعي من جامعة أوتريخت. وسبق أن عملت في المؤسسة السويسرية للسلام (سويسبيس Swis-space) ومركز عمليات السلام الدولية (ZIF). واكتسبت خبرة في منظمة هيومن رايتس ووتش (Human Rights Watch) وفي الشبكة الموحدّة لبناء السلام الشباب (UNOY).

**المقدّمة لينا ب. كفارفينغ (كاتبة: الفصل ١)** بدأت عملها في سلاح الجو الملكي النرويجي في سنة ١٩٨٩ وخدمت في مناصب عسكرية مختلفة في النرويج والولايات المتحدة وأفغانستان. وبالإضافة إلى تعليمها وتدريبها العسكريين التقليديين العالين، حصلت أيضًا على ماجستير آداب في الدراسات الاجتماعية الأوروبية المقارنة من جامعة ماستريخت/ جامعة شمال لندن (جامعة لندن الحضرية)، حيث قارنت العمل على تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا. وهي منذ سنتين قائدة مشروع النوع الاجتماعي في جامعة الدفاع النرويجية (NDUC) في أوسلو حيث كان التفويض الأساسي هو تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ واعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية عبر التعليم والنشر والبحث. وهي الآن في المرحلة الأخيرة من دراسة الدكتوراه مع التركيز على العوامل الثقافية والوظيفية والبنوية التي تعزز تنفيذ اعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية وتردعها. وهي تلقي محاضرات وطنية ودولية، كما أنها عضو في المجموعة المشتركة بين الشرطة والقوات المسلحة في الحوار حول حقوق الإنسان مع أندونيسيا منذ سنة ٢٠١٠ مع التركيز على تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ واعتبارات النوع الاجتماعي. وهي تخدم الآن ككبيرة ضباط الأركان في أركان الدفاع النرويجية مع التركيز على المساواة والتنوع واعتبارات النوع الاجتماعي.

**القائدة إليزابيث أوينز لايب (Elisabeth Owens Lape)** (متقاعدة من القوات البحرية الأمريكية) (كاتبة: الفصل ٨) أتمت ٢٣ عامًا في مهنتها في بحرية الولايات المتحدة بعد أن خدمت في مجموعة واسعة من المهام تشمل إدارة الشواطئ والتدريب والمأوى المشتركة ثم تقاعدت كمختصة في التعليم والتدريب وضابطة اختصاص مشترك. وتخرجت من برنامج هيئة تدريب ضباط الاحتياط البحريين (NROTC) الخاص بجامعة بيردو (Purdue University)، وحازت شهادة الماجستير في التعليم من جامعة أولد دومينيون (Old Dominion University)، وهي مرشحة لنيل الدكتوراه في برنامج إدارة التعليم العالي في جامعة أولد دومينيون. وبصفتها موظفة مدنية حكومية (الجدول العام ١٤ GS14)، هي تخدم حاليًا ككاتب فرع التعليم والتدريب الفرديين للأركان المشتركة عدد ٧ (J7) حيث تتولى مسؤولية منح شهادات الدورات المشتركة، والتعلّم المدمج، وأسس ضباط الأركان المشتركة والنساء، والتدريب/التعليم المتعلق بالسلامة والأمن.

**الرائدة ناتالي لوفيسك (Nathaly Levesque)** (كاتبة: الفصل ١٠) تخدم حاليًا كضابطة لتطوير التدريب في القسم J7 من القيادة الأمريكية الشمالية للدفاع الجوي الفضائي (NORAD) في كولورادو سبرينغز، الولايات المتحدة. ومنذ أن انضمت إلى القوات المسلحة الكندية في

سنة ٢٠٠٦، شغلت عدة مناصب. وتخرجت من برنامج القيادة والأركان المشترك في سنة ٢٠١٣. ونالت ثلاث درجات ماجستير هي: تعليم اللغة الفرنسية وتكنولوجيا الأداء البشري ودراسات الدفاع. وتشمل هذه الشهادة الأخيرة رسالةً حول العلاقة بين القوات المسلحة الكندية ورابطة الشراكة من أجل السلام. وسمحت لها خبرتها في التدريب والتعليم بتمثيل أكاديمية الدفاع الكندية ضمن فريق العمل المعني بتطوير التعليم على مدى السنوات الأربع الأخيرة.

**السيدة فيربي ليفوما (Virpi Levomaa) (كاتبة: الفصل ٧)** تعمل حالياً في المركز الدولي للقوات المسلحة الفنلندية (FINCENT). وقد عملت من سنة ٢٠١٤-٢٠١٥ في مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية (NCGM). وعملت كمديرة دورة ومدربة. وشملت مهامها الأساسية تطوير المنهج وتطوير الدورة التعليمية. وكانت مديرة دورة تدريب المتدربين المتعلق بالنوع الاجتماعي ومديرة ندوة ضباط القيادة حول اعتبارات النوع الاجتماعي. وسبق أن عملت في قيادة الدفاع في قوات الدفاع الفنلندية وفي جامعة الدفاع الوطني الفنلندية. وهي حائزة لشهادتي ماجستير، إحداهما في العلوم السياسية والأخرى في العلوم التربوية.

**السيدة مارتينا ليندبيرغ (Martina Lindberg) (كاتبة: الفصل ٣)** هي حالياً محاضرة جامعية ومديرة تنفيذ عملية إدراج قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ والنوع الاجتماعي في جامعة الدفاع السويدية في ستوكهولم. وتعمل مارتينا عن كثب مع القوات المسلحة السويدية وأطراف أخرى في ميدان التعليم والتدريب العسكريين. وكانت تعمل مسبقاً مع مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية (NCGM) وتتنمي إلى مجموعته من الخبراء المختصين المستخدمين في التمارين والعمليات على الصعيد الوطني والدولي. وهي حائزة شهادة ماجستير الآداب في بناء السلام وإدارة الأزمات وشهادة إجازة آداب في دراسات السلم والنزاعات من جامعة أوميو، السويد ومعهد الدراسات السياسية، جامعة العلوم السياسية في ليل، فرنسا.

**السيدة سالي لونغورث (Sally Longworth) (كاتبة: الفصل ٢)** هي محامية غير ممارسة في المحاكم العليا ومختصة في حقوق الإنسان الدولية والقانون الدولي الإنساني والقانون الجنائي الدولي. وتم استدعاؤها إلى نقابة المحامين في إنكلترا وويلز في تموز/يوليو ٢٠١٠، وهي تحمل شهادة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان من معهد راؤول فالنبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني. وعملت كمحاضرة وباحثة في القانون الدولي في جامعة الدفاع السويدية، ومساعدة قانونية لفريق الدفاع عن سياسي في المحكمة الخاصة لسيراليون، وللدفاع في محكمة الجرائم الدولية في بنغلادش. كما أدت دور المستشار القانونية مع عددٍ من المنظمات الدولية والحكومية الدولية في مجموعة واسعة من القضايا، بما فيها آليات العدالة الانتقالية والقانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان وإجراءاتها وقانون الاتحاد الأوروبي.

**د. إيرينا ليسيشكينيا (Iryna Lysyckina) (محررة وكاتبة: الفصلان ٥ و ٧)** هي رئيسة قسم علم فقه اللغة والترجمة والتواصل اللغوي في الأكاديمية الوطنية للحرس الوطني الأوكراني. وهي إحدى قدامى برنامج الدراسات الأمنية المطبقة-بناء القدرات (PASS-CB) في مركز جورج ك. مارشال الأوروبي للدراسات الأمنية. ومنحتها السنوات الخمس الأخيرة التي قضتها مع فريق العمل المعني بتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC) خبرةً في إجراء برامج وطنية ومتعددة القوميات لمعلمي الدفاع. وهي منخرطة بنشاط في العملية التعليمية ومختصة في تصميم المناهج والتعلم النشط والتحليل. وتحمل شهادة دكتوراه في الأسنية. ويعالج بحثها الحالي تشكّل التصورات العامة للعسكريين وتأثير العولمة في التواصل المهني العسكري عبر الثقافات وتطوير مهارات القيادة.

**المقدمة نيفينا ميتيفا (Nevena Miteva) (كاتبة: الفصل ٢)** هي رئيسة الجمعية النسائية للقوات المسلحة البلغارية (BUAFWA) منذ سنة ٢٠٠٩ وهي الآن رئيسة لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي (NCGP). والجمعية النسائية للقوات المسلحة البلغارية هي منظمة غير حكومية تهدف إلى دعم تنفيذ جدول الأعمال الدولي للمرأة والسلام والأمن داخل قطاع الدفاع البلغاري. ويُدعى أحد أبرز مشاريع هذه الجمعية مشروع القادة النساء في الأمن والدفاع (FLSD)، وقد طوّره في سنة ٢٠١٠ وصادق عليه وزراء الدفاع في عملية الدفاع الوزارية في جنوب شرق أوروبا (SEDM) في سنة ٢٠١١. ثم أُدرج لاحقاً في الجزء ١ من مبادرة "الدفاع الذكي" الخاصة بحلف الناتو. ويواصل المشروع تطوره بالتوازي في كلٍ من المنطقتين الإقليميتين. ونيفينا هي مسؤولة المشروع ومنسّقة وإحدى مؤلفي "الكتاب الأبيض وخارطة الطريق لمشروع القادة النساء في الأمن والدفاع"، ما أدّى إلى تعيينها الناجح كرئيسة منتخبة لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي في فترة ٢٠١٣-٢٠١٥ ورئيسة لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي في فترة ٢٠١٥-٢٠١٧.

**السيدة ماكا بيترياشفيلي (Maka Petriashvili) (كاتبة: الفصل ١٠)** تعمل في وزارة الدفاع في جورجيا منذ سنة ١٩٩٩. وتشغل الآن منصب نائب مدير قسم إدارة الموارد البشرية وترأس فريق الرقابة على مساواة النوع الاجتماعي في الوزارة. وتشمل خبرة عملها بعض المناصب في قسم الاستخبارات العسكرية وقسم سياسات الدفاع والتخطيط ولجنة استعراض الدفاع الاستراتيجي في وزارة الدفاع. وهي تعلم مادتي العلاقات

المدنية-العسكرية والرقابة المدنية على القوات المسلحة في كَلِيَّة القيادة والأركان العامة. وتحمل ماكا شهادة ماجستير آداب في الدراسات الأمنية (العلاقات المدنية-العسكرية) من المدرسة البحرية للدراسات العليا، الولايات المتحدة، وماجستير علوم في إدارة الموارد البشرية من جامعة مانشستر، المملكة المتحدة.

**د. كاتالين ريد-مارتينيز (Kathaleen Reid-Martinez) (كاتبة: الفصل ٥)** هي حاليًا مديرة ومسؤولة أكاديمية رئيسية في جامعة أورال روبرتس (Oral Roberts University). ومنذ أن أتمت شهادتها في التواصل، أمضت العقدَيْن السابقَيْن في إجراء أبحاثٍ متعلقة بالتواصل والقيادة وتعليم القيادة، بالإضافة إلى ممارستها الإدارة والتعليم. وهي باحثة ومستشارة وتقدّم النصح بشأن المقاربات الابتكارية في استخدام التعلّم التجريبي والافتراضي في تعليم القيادة. وعبرت أبحاثها وعروضها وأعمالها الاستشارية القارات الخمس فيما كانت تسعى إلى فهم أفضل للقادة وقدرتهم على التواصل. وتشمل إنجازاتها قيادة الفريق إلى تطوير أول برنامج دكتوراه عابر للاختصاصات على الإنترنت حول القيادة. وعلى الصعيد الدولي، تُعرّف كاتالين بقدرتها على العمل مع فرق متعددة الجنسيات لدمج القيم الديمقراطية في أفضل ممارسات تطوير القيادة في أطر متنوعة عالميًا.

**جيجي رومان (Gigi Roman) (كاتبة: الفصل ٩)** هو مدير الدورة التدريسية لتصميم التعلّم الإلكتروني وتطويره ونشره التابعة لمدرسة الناتو ومنسّق مبادرة التعليم الموزّع المتقدّم المسؤول عن التعليم والتدريب اللذين توفّرهما مدرسة الناتو على الإنترنت بالإضافة إلى إدارة المضمون على هذه الشبكة. ويشمل عمله تصميم منتجات جديدة والعلاقات الاستراتيجية لنظام إدارة التعلّم وأدوات التأليف وحلول التعاون في المنظمة. وفي أدوارٍ سابقة له مع مدرسة الناتو ومجتمع الشراكة من أجل السلام، أشرف على تطوير أنظمة إدارة المعرفة الشبكية وعلى إعادة تحديد غاية المواد التدريسية المخصصة للنشر على الإنترنت. وهو عضو في مبادرة التعليم الموزّع المتقدّم وفرق العمل المعنية بتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC).

**السيدة أنيكا توميش (Ankica Tomić) (كاتبة: الفصل ٢)** أمضت السنوات الخمس عشرة الأخيرة في العمل على العلاقات الدولية في وزارة الداخلية لاتحاد البوسنة والهرسك ووزارة الأمن. وساهمت شخصيًا في تنفيذ مبادرة المشاركة العامة في عمليات السلام - قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ في البوسنة والهرسك: المرأة والسلام والأمن، التي جعلت وزارة الأمن في الاتحاد تفوز بجائزة الأمم المتحدة للخدمة العامة لسنة ٢٠١٢ في فئة تعزيز تقديم الخدمات العامة المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي. وهي تشارك في رئاسة هيئة تنسيق مجلس الوزراء في البوسنة والهرسك لمراقبة تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥. كما أنها تدرّس مواضيع مرتبطة بالنوع الاجتماعي إلى العسكريين والشرطة في مركز التدريب على العمليات الداعمة للسلام (PSOTC) في سراييفو. وهي تعمل في الوقت الحاضر على أطروحة دكتوراه تحت عنوان دمج النوع الاجتماعي في سياسات الدفاع وأنظمة الشرطة في البلدان الأوروبية الأطلسية في كَلِيَّة العلوم السياسية في جامعة سراييفو. وتحمل أنيكا شهادة ماجستير في العلاقات الدولية والأمن الوطني من جامعة زغرب في كرواتيا.

**السيدة كريستين فالاسيك (Kristin Valasek) (كاتبة: الفصل ٤)** تتمتع بأكثر من عشر سنوات من خبرة عمل في إصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي، وتشمل هذه الخبرة العمل الميداني في جمهورية الدومينيكان وغانا وليبيريا وفلسطين وسيراليون وجنوب أفريقيا وتيمور الشرقية. وهي الآن مستشارة في شؤون مساواة النوع الاجتماعي مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR) وسبق أن عملت كمنسقة مشاريع النوع الاجتماعي والأمن مع مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF). وفي هذا المركز، صبّ تركيزها على توفير التعليم والتدريب وتطوير السياسات والأبحاث والمشورات التقنية، وتضمّن إدارة مشروعٍ يمتدّ لثلاث سنوات في عدة مناطق حول بناء القدرة الداخلية المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مؤسسات التدريب الأمني، بما فيها أكاديميات الدفاع. كما عملت كمختصة في النوع الاجتماعي والسلام والأمن مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وإدارة شؤون نزع السلاح في الأمم المتحدة. وهي حائزة شهادة ماجستير آداب في حل النزاعات من جامعة برادفورد وإجازة آداب في دراسات المرأة والدراسات الدولية من جامعة أوريغون.

**السيد كالوم واتسون (Callum Watson) (محرر وكاتب: الفصل السادس وخاتمة)** يعمل على القدرة العسكرية بالاستناد إلى النوع الاجتماعي فيما يُجري أيضًا أبحاثًا حول الرجال والذكورة منذ أكثر من ثلاث سنوات. وهو يعمل حاليًا لبرنامج النوع الاجتماعي والأمن في مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF). وسبق أن أجرى بحثًا لبرنامج إصلاح قطاع الأمن والأمم المتحدة الخاص بمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة حول دعم الأمم المتحدة لعمليات صنع السياسات الأمنية الوطنية. وعمل قبل ذلك كمدرس لغة إنكليزية لمجلس فوكوياما للتعليم في اليابان. وحاز كالوم شهادة ماجستير في الشؤون الدولية من المعهد العالي للدراسات الدولية والتنمية في جنيف وشهادة إجازة في العلاقات الدولية من كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية.

# الفهرس

أ . . . . .	توطئة	الجنرال بنغت أكسلسون (Bengt Axelsson)، السويد
ت . . . . .	تمهيد: القليل من التاريخ... من أين أتينا؟	رئيس فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن ورؤساء ورش عمل معلّمي الدفاع وفريق العمل المعني بتطوير التعليم
ج . . . . .	نبذة عن الكتاب والمحررين	
ر . . . . .	الاختصارات	
ز . . . . .	مسرد أهم التعاريف	
ا . . . . .	مقدمة	هيئة التحرير

## الجزء الأول - ما يجب تعليمه

٩ . . . . .	١ . لماذا وكيف يُعتبر النوع الاجتماعي حيويًا للعمليات العسكرية	لينا كفارفينغ (Lena Kvarving) ورايتشل جرايمز (Rachel Grimes)
٢٥ . . . . .	٢ . التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي والقطاع العسكري: الإطار القانوني والسياساتي	سالي لونغورث (Sally Longworth) ونيفينا ميتيفا (Nevena Miteva) وأنكिका توميش (Ankica Tomić)
٦٥ . . . . .	٣ . التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري	مارتينا ليندبيرغ (Martina Lindberg) وإيفيت فوليانث (Yvette Foliant)
٨٥ . . . . .	٤ . كيفية إدراج النوع الاجتماعي في المناهج العسكرية	أيكو هولفيكيفي (Aiko Holvikivi) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek)

## الجزء الثاني - كيف يجري التعليم

١٠٧ . . . . .	٥ . المبادئ الأساسية لتعليم الراشدين ومفهوم التعلّم التحولي في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي	إيرينا ليسيشكينا (Iryna Lysyckina) وأندرياس هلدنبراند (Andreas Hildenbrand) وكاتالين ريد-مارتينيز (Kathleen Reid-Martinez)
١١٩ . . . . .	٦ . ترشيد البيئة التعليمية: معالجة ديناميكيات النوع الاجتماعي في الصف	كالوم واطسون (Callum Watson)
١٣٧ . . . . .	٧ . تخطيط الدروس: تصميم عكسي وتعلّم نشط في تعليم النوع الاجتماعي	فيربي ليفوما (Virpi Levomaa) وإيرينا ليسيشكينا (Iryna Lysyckina) وأندرياس هلدنبراند (Andreas Hildenbrand)
١٦٣ . . . . .	٨ . التحليل والتقييم كأداتين للتحسين	إليزابيث لايب (Elisabeth Lape)
١٧٧ . . . . .	٩ . الاستفادة من التكنولوجيات لدعم تعليم النوع الاجتماعي	تانيا غيس (Tania Geiss) وجيجي رومان (Gigi Roman)
١٩٥ . . . . .	١٠ . الإرشاد والتدريب	نتالي لوفيسيك (Nathaly Levesque) وماكا بترياشفيلي (Maka Petriashvili)

٢١٣ . . . . .	خاتمة	كالوم واطسون (Callum Watson) مع مشاركين من ورشة عمل المراجعين في فيينا
---------------	-------	--

## الاختصارات

خطة العمل الوطنية (حول المرأة والسلام والأمن)	NAP	التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم	ADDIE
منظمة حلف شمال الأطلسي (الناطو)	NATO	التعليم الموزع المتقدم	ADL
مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية	NCGM	فيلق الرد السريع التابع لحلف الناتو	ARRC
لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي	NCGP	قيادة الحلفاء للعمليات	ACO
عضو غير عامل	NCM	تحويل قيادة الحلفاء	ACT
ضابط صف	NCO	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	CEDAW
منظمة غير حكومية	NGO	التعاون المدني-العسكري	CIMIC
منظمة الأمن والتعاون في أوروبا	OSCE	فيلق الرد السريع التابع لقيادة الحلف في أوروبا	COMARRC
الشراكة من أجل السلام في حلف الناتو	PfP	العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات	CRSV
رابطة الشراكة من أجل السلام بين أكاديميات الدفاع ومعاهد الدراسات الأمنية	PfPC	السياسة المشتركة للأمن والدفاع الخاصة بالاتحاد الأوروبي	CSDP
التعليم العسكري المهني	PME	إدارة الدعم الميداني في إدارة عمليات حفظ السلام	DFS
الأصعدة السياسية والعسكرية والاقتصادية والاجتماعية والإعلامية والمتعلقة بالبنية التحتية	PMESII	إدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة	DPKO
مشروع سريع الأثر	QIP	السياسة الأوروبية للأمن والدفاع	ESDP
المسؤولية عن الحماية	RYP	الكلية الأوروبية للأمن والدفاع	ESDC
سلاح الجو الملكي الكندي	RCAF	الاتحاد الأوروبي	EU
طلب معلومات	RFI	مستشار في شؤون النوع الاجتماعي	GENAD
التركيز على منطقة خاصة	SAE	مستشار ميداني في شؤون النوع الاجتماعي	GFA
خبير مختص	SME	مركز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي	GFP
العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	STEM	منظمة حكومية	GO
جمهور التدريب	TA	مقر	HQ
الأمم المتحدة	UN	المحكمة الجنائية الدولية	ICC
قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة	UNSCR	المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في الأمم المتحدة	INSTRAW
المرأة والسلام والأمن	WPS	قوات المساعدة الدولية لإرساء الأمن	ISAF
		منظمة دولية	IO
		التعليم الموزع المتقدم المشترك	JADL
		التعليم العسكري المهني المشترك	JPME
		نظام إدارة التعلّم	LMS
		نتيجة التعلّم	LO
		مقياس الفعالية	MOE
		مقياس الأداء	MOP

# مسرد أهم التعاريف

**التعلم النشط:** عملية تعلم يكون فيها المتعلم القوة المسيّرة الأساسية، ويكون المدرّس (إذا كان موجودًا) ميسرًا للعملية - ومن ضمن مقاربات التعلم النشط المتعددة، التعلم التجريبي والتعلم التعاوني وتمارين حل المسائل وواجبات الكتابة وأنشطة التحدث والمناقشة في الصف وطرق دراسة الحالات والمحاكاة وأداء الأدوار وتعليم الأقران والعمل الميداني والدراسة المستقلة وواجبات المكتبة والتعليم بمساعدة الحاسوب والواجبات المنزلية.<sup>١</sup>

**التعلم المدمج:** دمج "وسائل" تدريب مختلفة (تكنولوجيات وأنشطة وأنواع أحداث) لإنشاء برنامج تدريب مثالي لجمهورٍ محدد. ويعني مصطلح "مدمج" أن التدريب التقليدي الذي يقوده المدرّس يتم استبداله بأشكال إلكترونية أخرى.<sup>٢</sup>

**تصنيف بلوم لأهداف التعلم:** نظام تصنيف يُستخدم لتحديد عدة مستويات من الإدراك البشري وتمييزها (مثل التفكير والتعلم والفهم).<sup>٣</sup>

**المُرشد:** الشخص الذي يخضع للإرشاد.

**الإرشاد:** عملية مساعدة الناس على التفكير في أسلوب عملهم بطريقة صريحة وصارمة، وعلى إنشاء نماذج جديدة كنتيجة لذلك.<sup>٤</sup>

**المقاربة الشاملة:** مفهوم استراتيجي لإدارة الأزمات بشكلٍ فعّال، يعتمد على حلف الناتو، ويشمل دمج أدوات سياسية ومدنية وعسكرية.<sup>٥</sup>

**الدورات التدريبية:** وحدات تعليمية ضمن المنهج تعالج بشكلٍ منهجي موضوعًا أو ميدانًا محددًا لفترة معيّنة من الزمن.<sup>٦</sup>

**التفكير الناقد:** مصطلح لوصف التعلم والتفكير والتحليل يتجاوز الحفظ وتذكر المعلومات والوقائع. ويتجسّد التفكير الناقد بشكلٍ أساسي عندما يقوم الطالب بتحليل المعلومات أو تقييمها أو تفسيرها أو توليفها، وتطبيق تفكير ابتكاري لتشكيل حجة أو حل مسألة أو التوصل إلى استنتاج.<sup>٧</sup>

**المنهج:** خطة تجسّد سلسلة منظمّة من نتائج التعلم المنشودة وخبرات التعلم ذات الصلة - وتكون منظّمة بشكلٍ عام على شكل مزيجٍ مرتبط أو سلسلة من الدورات التدريبية.<sup>٨</sup>

**التعليم الموزع المتقدم:** شكّل من أشكال التعلم الإلكتروني يُقدّم الدورات التعليمية أو التدريبية عبر شبكة باستخدام متصفح شبكة نموذجي. ويلتزم التعليم الموزع المتقدم بمعايير النموذج المرجعي لمكونات المحتوى التشاركي (سكورم SCORM) ومواصفاته.<sup>٩</sup>

**الأندراغوجيا:** فن تسهيل تعليم الراشدين وعلمه، ويتميز عن "علم التربية" الموجّه إلى الأطفال على صعيد القيادة الذاتية للتعلم، وتطبيق المعرفة والخبرة، وجاهزية التعلم، والتوجه نحو الحاضر، وتركز المشكلة.<sup>١٠</sup>

**التقويم:** الجمع المنهجي للبيانات لمراقبة نجاح برنامجٍ أو دورةٍ تدريبية في تحقيق نتائج التعلم المنشودة لدى الطلاب. ويُستخدم التقويم لتحديد: ما الذي تعلمه الطالب (النتيجة)؛ وطريقة تعلمهم المادة (العملية)؛ ومقاربتهم للتعلم قبل البرنامج أو الدورة التدريبية أو في خلاله أو بعده.<sup>١١</sup>

**التصميم العكسي:** هو عملية تصميم تبدأ بالنتيجة، وما الذي يجب أن يتعلمه المتعلم وأن يتمكن من فعله وإنتاجه بعد الدرس. إذًا يتبع هذا التصميم اتجاهًا 'عكسيًا' لاختيار أدوات التحليل الصحيحة، من أجل التأكد من بلوغ المتعلمين فعليًا نتائج التعلم المطلوبة ومن أن لديهم الفرصة لإظهار ذلك.<sup>١٢</sup>

**توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ٤٠-١:** تصف هذه التوجيهات سياسة حلف الناتو المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وتهدف إلى التأكد من تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة

**التعليم:** عملية يُباشَر بها على أمل زيادة معرفة الأفراد وتطوير الفكر.<sup>١٤</sup>

**التقييم:** التحديد المنهجي لجدارة العملية التعليمية أو التدريبية وقيمتها وأهميتها من خلال جمع الأدلة واستخدام معايير لإطلاق حكم حول إذا ما استوفت هذه العملية نتيجة التعلّم المنشودة.<sup>١٥</sup>

**التقويم البنائي:** نوعٌ من التقويم يجري في خلال سير تنفيذ البرنامج وغايته الأساسية هي توفير المعلومات لتحسين البرنامج الخاضع للدراسة.<sup>١٦</sup>

**النوع الاجتماعي:** الصفات الاجتماعية المرتبطة بأن يكون المرء ذكرًا أو أنثى، ويتم تعلّمها عبر التنشئة الاجتماعية وهي تحدد موقع الشخص وقيّمته في سياقٍ محدد. وهذا يعني أيضًا العلاقة بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، فضلًا عن العلاقات بين النساء والعلاقات بين الرجال.<sup>١٧</sup>

**العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي:** أي تصرفٌ مؤدٍ موجّه ضد أفرادٍ أو مجموعاتٍ من الأفراد على أساس نوعهم الاجتماعي. وقد يشمل العنف الجنسي والعنف العائلي والإتجار والزواج القسري/المبكر والممارسات التقليدية المؤذية.<sup>١٨</sup>

**مستشار في شؤون النوع الاجتماعي (GENAD أو GA):** عضو من الطاقم يخضع مباشرةً للقائد ويوفّر الدعم للتأكد من أن عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم تُدرج بشكلٍ مناسب اعتبار النوع الاجتماعي. وهذا دورٌ بدوامٍ كاملٍ يتطلب ما هو ملائم من التدريب والتعليم والخبرة.<sup>١٩</sup>

**أبعاد النوع الاجتماعي:** مفهومٌ يجمع العناصر المتنوعة المتعلقة بالخصائص البيولوجية والعوامل الاجتماعية/الثقافية الخاصة بالنساء والرجال والفتيات والفتيان في أي عملية تحليل.<sup>٢٠</sup>

**مركز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي (GFP):** عضو من الطاقم له دورٌ مزدوج ويدعم القائد في تنفيذ التعليمات والإجراءات مع اعتبار النوع الاجتماعي. ويُجري مركز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي حوارًا وظيفيًا مستمرًا مع المستشار في شؤون النوع الاجتماعي، لكنه يخضع إلى سلسلة القيادة. ويضمن هذا المركز على المستوى التكتيكي أن اعتبار النوع الاجتماعي مُدرجٌ بالكامل في المهام التشغيلية اليومية.<sup>٢١</sup>

**دمج النوع الاجتماعي:** استراتيجية لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي من خلال تحليل تبعات أي عمل مخطط له على النساء والرجال، مثل التشريع والسياسات والبرامج في كافة المناطق وعلى كافة الأصعدة، لضمان أن مخاوف

النساء والرجال وتجاربهم مأخوذة في الاعتبار في تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها في كافة الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية.<sup>٢٢</sup>

**اعتبار النوع الاجتماعي:** أداة لزيادة نجاعة العمليات. فمن خلال تحديد الفئة المنسية غالبًا من السكان والتعرف إلى حاجاتها الخاصة وتوفير الاستجابة الشاملة المناسبة، تتأثر بيئة العمليات بشكلٍ إيجابي.<sup>٢٣</sup>

**المنهج الخفي:** القواعد والقيم والمعتقدات غير المصرّح عنها التي تُنقل إلى الطلاب عبر بنية تعليمية كامنة.<sup>٢٤</sup>

**الأمن الإنساني:** إطار عمل لتحليل ما يهدد تحرر السكان المدنيين من العوز وتحررهم من الخوف وحرية عيشهم بكرامة. وهو يُكمل أمن الدولة الذي يقوم ما يهدد بقاء الدولة وسلامة أراضيها.<sup>٢٥</sup>

**المدرّس:** شخصٌ مهمته توجيه عملية التعليم أو التدريب.

**المتعلّم:** شخصٌ يخضع لعملية تعليمية أو تدريبية. وقد لا تجري هذه العملية بالضرورة في مؤسسة رسمية أو تحت إشراف مدرّس، فيصبح هذا المصطلح بالتالي أكثر شمولًا من كلمة 'طالب' مثلًا.<sup>٢٦</sup>

**التعلّم:** عملية تتم قيادتها ذاتيًا ومبنية على العمل وتؤدي إلى زيادة إمكانات التكيف.<sup>٢٧</sup>

**طرق التعلّم:** أي تدخلات تجري عمدًا لمساندة عملية التعلّم على الصعيد الفردي أو الجماعي أو التنظيمي.<sup>٢٨</sup>

**نتائج التعلّم:** الأهداف التي تصف كيف سيكون الطالب مختلفًا بسبب تجربة التعلّم. ونتائج التعلّم هي بالتحديد أكثر المعرفة والمهارات والمواقف والعادات الفكرية التي يأخذها الطالب معهم من تجربة التعلّم.<sup>٢٩</sup>

**خطة الدرس:** وثيقة تعكس رؤية وبنية واضحتين للدرس، وهي أداة مستخدمة لإجراء الدرس ومراجعته لاحقًا من أجل تحسين عملية التعلّم. وهي توثق كلاً من مضمون الدرس ومنهجيات التعليم.

**المستفيد من التوجيه:** الشخص الذي يجري توجيهه.

**التوجيه:** علاقة مهنية يشارك فيها شخصٌ يتمتع بخبرة أكبر (الموجه) طوعًا المعرفة والرؤى والحكمة مع شخصٍ أقل خبرة (المستفيد من التوجيه) يرغب في الاستفادة من هذا التبادل.<sup>٣٠</sup>

**التحفيز:** العملية التي تدفع النشاط الهادف وتجعله يستمر في تقدمه.<sup>٣١</sup>

**المستوى العملياتي:** مستوى القيادة حيث يتم التخطيط للحملات والعمليات المهمة وتسييرها واستكمالها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية ضمن مسارح العمليات ونطاقاتها.<sup>٣٢</sup>

**البرنامج:** جداول الإجراءات أو خططها التي بموجبها تتوجه سلسلة من الأنشطة المنوية نحو النتائج المنشودة.<sup>٣٣</sup>

**الجنس:** تصنيف علمي مبني على الاختلافات البيولوجية بين الذكر والأنثى والثنائي الجنس.

**المستوى الاستراتيجي:** مستوى القيادة الذي تحدد فيه أمة ما أو مجموعة من الأمم أهدافاً أمنية وطنية أو متعددة القوميات وتوظف موارد وطنية، من ضمنها موارد عسكرية، لتحقيقها.<sup>٣٤</sup>

**التقويم التقريري:** تقويم يُستخدم لتقييم تعلم الطلاب واكتساب المهارات والإنجاز الأكاديمي في نهاية مدة تعليمية معينة - خاصة في نهاية مشروع أو وحدة أو دورة تدريسية أو فصل أو برنامج أو سنة.<sup>٣٥</sup>

**المستوى التكتيكي:** مستوى القيادة حيث يتم التخطيط للأنشطة والمعارك والاشتباكات وتنفيذها لتحقيق الأهداف العسكرية الموكلة إلى التشكيلات والوحدات التكتيكية.<sup>٣٦</sup>

**التدريب:** عملية تعليمية تهدف إلى اكتساب مهارات محددة مرتبطة بوظائف أو أنشطة معينة.<sup>٣٧</sup>

**التعلم التحولي:** التعلم من خلال التفكير الناقد بالتجارب والافتراضات والمعتقدات والمشاعر ووجهات النظر الفكرية الشخصية لإطلاق تفسيرات جديدة أو منقحة - غالباً على صلة بتعلم الراشدين.<sup>٣٨</sup>

**مغايرو الهوية الجنسانية:** مصطلح شامل يشير إلى الأفراد الذين لا يتماهون مع النوع الاجتماعي الذي انتموا إليه عند الولادة، بغض النظر عما إذا انتقلوا جسدياً إلى النوع الاجتماعي الآخر أو كانوا يخططون لذلك.<sup>٣٩</sup>

**جدول أعمال المرأة والسلام والأمن:** إطار عمل السياسات الدولية المبني على قرارات الأمم المتحدة ١٣٢٥ و ١٨٢٠ و ١٨٨٨ و ١٨٨٩ و ١٩٦٠ و ٢١٠٦ و ٢١٢٢ و ٢٢٤٢.

## ملاحظات

١. مركز معلومات مصادر التعليم (إريك) (Education Resources Information Center-ERIC)، "التعلم النشط" ("Active Learning")، ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤، [eric.ed.gov/?qt=active+learning&ti=Active+Learning](http://eric.ed.gov/?qt=active+learning&ti=Active+Learning)
٢. الناتو (NATO)، "التعليم الموزع المتقدم" ("Advanced Distributed Learning")، 15 كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، [www.act.nato.int/advanced-distributed-learning](http://www.act.nato.int/advanced-distributed-learning)
٣. مركز معلومات مصادر التعليم (إريك) (Education Resources Information Center-ERIC)، "الأندراغوجيا" ("Andragogy")، ٢٨ آذار/مارس ١٩٨٤، [eric.ed.gov/?qt=adult+learning&ti=Andragogy](http://eric.ed.gov/?qt=adult+learning&ti=Andragogy)
٤. مختبر التعليم والتعلم (Teaching and Learning Laboratory-MIT)، "التقويم والتقييم" ("Assessment and Evaluation")، ٤ شباط/فبراير ٢٠١٣، [tll.mit.edu/help/assessment-and-evaluation](http://tll.mit.edu/help/assessment-and-evaluation)
٥. غرانت ويغينز وجاي مكناي (Grant Wiggins and Jay McTighe)، الفهم عبر التصميم (Understanding by Design) (الاسكندرية، فرجينيا: جمعية الإشراف وتطوير المناهج Association for Supervision and Curriculum Development, 1998)
٦. توجيهاً القيادة الاستراتيجية الثنائية لحلف الناتو ٤٠-١ (NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1)، المراجعة ١ (٢٠١٢)، ص. ٣.
٧. جوش برسرين (Josh Bersin)، كتاب التعلم المدمج: أفضل الممارسات ومنهجيات مثبتة ودروس مستخلصة (The Blended Learning Book: Best Practices, Proven Methodologies, and Lessons Learned) (سان فرانسيسكو، كاليفورنيا: فايفر Pfeiffer, 2004)
٨. س. أبوت (S. Abbot) (المحرر)، "تصنيف بلوم" ("Bloom's Taxonomy") في مسرد إصلاح التعليم (The Glossary of Education Reform)، ٥ آذار/مارس ٢٠١٤، [edglossary.org/blooms-taxonomy/](http://edglossary.org/blooms-taxonomy/)
٩. ج. سانجر ود. هاولند وو. ويب (J. Sanger, D. Howland and W. Webb)، "الإرشاد التنفيذي" ("Executive coaching")، عرض قضايا التدريب في مؤتمر تطوير الموارد البشرية سنة ٢٠٠٠ (presentation to Training Matters HRD 2000 conference)، لندن، ٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٠.
١٠. الناتو (NATO)، "مقاربة شاملة للأزمات" ("A comprehensive approach" to crises")، ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، [www.nato.int/cps/en/natolive/topics\\_51633.htm](http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_51633.htm)
١١. مركز معلومات مصادر التعليم (إريك) (Education Resources Information Center-ERIC)، "الدورات التدريسية" ("Courses")، ١ تموز/يوليو ١٩٦٦، [eric.ed.gov/?qt=curriculum&ti=Courses](http://eric.ed.gov/?qt=curriculum&ti=Courses)
١٢. س. أبوت (S. Abbot) (المحرر)، "التفكير النقدي" ("Critical Thinking") في مسرد إصلاح التعليم (The Glossary of Education Reform)، ٢٩ آب/أغسطس ٢٠١٣، [edglossary.org/critical-thinking/](http://edglossary.org/critical-thinking/)
١٣. مركز معلومات مصادر التعليم (إريك) (Education Resources Information Center-ERIC)، "المنهج" ("Curriculum")، ١ تموز/يوليو ١٩٦٦، [eric.ed.gov/?qt=curriculum&ti=Curriculum](http://eric.ed.gov/?qt=curriculum&ti=Curriculum)
١٤. فريق العمل المعنيان بإصلاح قطاع الأمن وتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC SSR and EDWGs)، "ورشة العمل الثانية حول التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي إلى العسكريين - تصميم دروس نموذجية عن النوع الاجتماعي" ("Second workshop on teaching gender to the military - Designing sample gender lessons")، تقرير لاحق للإجراء (After Action Report)، مركز جورج ك. مارشال الأوروبي للدراسات الأمنية (George C. Marshall European Centre for Security Studies)، غارميش-بارتنكيرشن، ١٢-١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.
١٥. مختبر التعليم والتعلم (Teaching and Learning Laboratory-MIT)، الملاحظة ٤ أعلاه؛ خدمات تدريب "آي تي أس" (ITS Training Services)، "ماذا نعني بالاختبار والتقييم والتقييم؟" ("What do we mean by testing, assessment, and evaluation?")، ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، [tutorials.istudy.psu.edu/testing/testing2.html](http://tutorials.istudy.psu.edu/testing/testing2.html)
١٦. مختبر التعليم والتعلم (Teaching and Learning Laboratory-MIT)، "مسرد المصطلحات" ("Glossary of Terms")، ١٨ حزيران/يونيو ٢٠٠٦، [tll.mit.edu/help/glossary-terms](http://tll.mit.edu/help/glossary-terms)
١٧. توجيهاً القيادة الاستراتيجية الثنائية لحلف الناتو ٤٠-١ (NATO Bi-SCD 40-1)، المراجعة ١، الملاحظة ٦ أعلاه، ص. ٥.
١٨. مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (UN Office of the High Commissioner on Human Rights)، "العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي في سياق العدالة الانتقالية" ("Sexual and gender-based violence in the context of transitional justice")، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤.
١٩. توجيهاً القيادة الاستراتيجية الثنائية لحلف الناتو ٤٠-١ (NATO Bi-SCD 40-1)، المراجعة ١، الملاحظة ٦ أعلاه، ص. أ-١.
٢٠. المفوضية الأوروبية (European Commission)، "مساواة النوع الاجتماعي في الأفق ٢٠٢٠" ("Gender Equality in Horizon 2020")، النسخة ١،٠، ٣٦ شباط/فبراير ٢٠١٤، ص. ٣.
٢١. توجيهاً القيادة الاستراتيجية الثنائية لحلف الناتو ٤٠-١ (NATO Bi-SCD 40-1)، المراجعة ١، الملاحظة ٦ أعلاه، ص. أ-٧.
٢٢. توجيهاً القيادة الاستراتيجية الثنائية لحلف الناتو ٤٠-١ (NATO Bi-SCD 40-1)، المراجعة ١، الملاحظة ٦ أعلاه، ص. ٥.

٢٣. توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية لحلف الناتو ١-٤٠ (NATO) (Bi-SCD 40-1)، المراجعة ١، الملاحظة ٦ أعلاه، ص. ٣.
٢٤. مركز معلومات مصادر التعليم (إريك) (Education Resources Information Center-ERIC)، "المنهج الخفي" (*Hidden Curriculum*)، ٢١ حزيران/يونيو ١٩٨٣، [eric.ed.gov/?qt=curriculum&ti=Hidden+Curriculum](http://eric.ed.gov/?qt=curriculum&ti=Hidden+Curriculum).
٢٥. الجمعية العامة للأمم المتحدة (UN General Assembly)، "في حرية أكبر: نحو التطوير والأمن وحقوق الإنسان للجميع" (*In larger freedom: Towards development, security and human rights for all*)، تقرير الأمانة العامة، وثيقة الأمم المتحدة أ/٥٩/٢٠٠٥ (A/59/2005)، ٢١ آذار/مارس ٢٠٠٥.
٢٦. س. أبوت (S. Abbot) (المحرر)، "المتعلم" (*Learner*) في مسرد إصلاح التعليم (*The Glossary of Education Reform*)، ٢١ نيسان/أبريل ٢٠١٤، [edglossary.org/learner](http://edglossary.org/learner).
٢٧. المعهد المعتمد لشؤون الموظفين والتنمية (Chartered Institute of Personnel and Development)، "طرق التعلّم" (*Learning methods*)، ٨ آب/أغسطس ٢٠١٤، [www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/learning-methods.aspx](http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/learning-methods.aspx).
٢٨. المعهد المعتمد لشؤون الموظفين والتنمية (CIPD)، الملاحظة ٢٧ أعلاه.
٢٩. ليندا ساسكي (Linda Suskie)، تقويم تعلّم الطلاب: دليل المنطق البديهي (*Assessing Student Learning: A Common Sense Guide*) (سان فرانيسكو، كاليفورنيا: جوسي-باس Jossey-Bass، ٢٠٠٩).
٣٠. دانيال لاغاسيه-روي وجانين كناكستد (مقدّم) (Daniel Lagacé- Roy and Janine Knackstedt) دليل المراقبة (*Mentoring Handbook*) (أوتاوا: وزارة الدفاع الوطني، كندا، 2007)، ص. 5.
٣١. دايل ه. شانك وجوديث ر. ميس وبول ر. بينتريك (Dale H. Schunk, Judith R. Meece and Paul R. Pintrich) التحفيز في التعليم: النظريات والأبحاث والتطبيقات (*Motivation in Education: Theory, Research and Applications*)، الطبعة الثالثة (آبر سادل ريفر، نيو جيرسي: بيرسن ماريل برنتيك هول Pearson Merrill Prentice Hall، ٢٠٠٨)، ص. ٤.
٣٢. وكالة حلف الناتو لتوحيد المعايير (NATO Standardization Agency) مسرد الناتو للمصطلحات والتعاريف (*Glossary of terms and definitions*)، الوثيقة AAP-6 (٢٠٠٨)، [http://everyspec.com/NATO/NATO-ARMP/NATO\\_AAP-6\(2008\)\\_6296](http://everyspec.com/NATO/NATO-ARMP/NATO_AAP-6(2008)_6296).
٣٣. مركز معلومات مصادر التعليم (إريك) (Education Resources Information Center-ERIC)، "البرامج" (*Programs*)، ١ تموز/يوليو ١٩٦٦، [eric.ed.gov/?qt=program&ti=Programs](http://eric.ed.gov/?qt=program&ti=Programs).
٣٤. مسرد الناتو (NATO Glossary)، الملاحظة ٣٢ أعلاه.
٣٥. س. أبوت (S. Abbot) (المحرر)، "التقويم التقريري" (*Summative Assessment*) في مسرد إصلاح التعليم (*The Glossary of Education Reform*)، ٢٩ آب/أغسطس ٢٠١٣، [edglossary.org/summative-assessment/](http://edglossary.org/summative-assessment/).
٣٦. مسرد الناتو (NATO Glossary)، الملاحظة ٣٢ أعلاه.
٣٧. مركز معلومات مصادر التعليم (إريك) (Education Resources Information Center-ERIC)، "التدريب" (*Training*)، ١ تموز/يوليو ١٩٦٦، [eric.ed.gov/?qt=training&ti=Training](http://eric.ed.gov/?qt=training&ti=Training).
٣٨. مركز معلومات مصادر التعليم (إريك) (Education Resources Information Center-ERIC)، "التعلّم التحولي" (*Transformative Learning*)، ٢ حزيران/يونيو ٢٠٠٠، [eric.ed.gov/?qt=adult+learning&ti=Transformative+Learning](http://eric.ed.gov/?qt=adult+learning&ti=Transformative+Learning).
٣٩. م. جوسلين ألدز وألان م. شتاينمان (M. Jocelyn Elders and Alan M. Steinman)، "تقرير لجنة الخدمة العسكرية لمغايرة الهوية الجنسانية" (*Report of the Transgender Military Service Commission*)، بالم سنتر (Palm Center)، آذار/مارس ٢٠١٤.



# مقدمة

هيئة التحرير

إذا كنت تعرف عدوك وتعرف نفسك، ليس عليك أن تخاف من نتيجة مئة معركة. وإذا كنت تعرف نفسك لكن ليس عدوك، ستشكو من هزيمةٍ أيضًا مقابل كل انتصارٍ تحققه. وإذا كنت لا تعرف عدوك ولا تعرف نفسك، ستستسلم عند كل معركة.<sup>١</sup>

”

سون تزو (Sun Tzu)

## لماذا يجب توجيه تعليم حول النوع الاجتماعي إلى العسكريين؟

يشكل النوع الاجتماعي جزءًا مهمًا، إنما غير ملحوظ أحيانًا، من معظم الحياة الاجتماعية. كما أنه يتواجد في عدة نواحٍ من المؤسسات والعمليات العسكرية ويؤثر فيها. وأظهرت عدة تطورات أخيرة تزايد الحاجة الملحة والرغبة في إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في القوات المسلحة. فتتطلب المهام العسكرية الحديثة القدرة على جمع المعلومات ونشرها من السكان المحليين وعبرهم، وهي مهمةٌ تتطلب القدرة على التفاعل مع كلٍ من الرجال والنساء في سياقاتٍ متنوعة ثقافيًا.<sup>٢</sup> وفي الوقت نفسه، فيما تقضي الحاجة إلى مهارات ومعارف جديدة للتمكّن من الاستجابة إلى التهديدات الأمنية الجديدة، لا بد من أن تنقب القوات المسلحة عن إمكانات الشريحة الأوسع من السكان. فمن أجل تقدير عدد الوفيات بدقة في التخطيط للعمليات الحركية، يلزم تطبيق اعتبار النوع الاجتماعي.<sup>٣</sup> وغالبًا ما تُستدعى القوات العسكرية للاستجابة إلى العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات وللتعاطي مع الناجين الذكور والإناث من هذا العنف في مسرح العمليات.<sup>٤</sup> وتواجه المؤسسات العسكرية تحدياتها الخاصة، التي تشمل أبعادًا قوية متعلقة بالنوع الاجتماعي. فدارت في السنوات الأخيرة نقاشات وطنية وعالمية عالية المستوى تتركز حول ردع سوء السلوك - كالاغتلال الجنسي والإساءة الجنسية في المهام أو التحرش الجنسي ضمن الصفوف - بالإضافة إلى إدراج النساء في القوات المسلحة.<sup>٥</sup> ويتشارك الجميع همّ تحديد الهوية المهنية والالتزامات وما يلزم من القدرات للمجنّدين والمجنّذات.

تتضح من خلال ذلك ضرورة أن تأخذ القوات العسكرية في الحسبان اعتبارات النوع الاجتماعي، من أجل ضمان تمكّنها من تنفيذ مهمتها وفي الوقت نفسه احترام حقوق الرجال والنساء وكرامتهم، سواء انتموا إلى المدنيين أو إلى الأفراد النظاميين. وكما تقول لنا كفارفينغ (Lena Kvarving) ورايتشل جرايمز (Rachel Grimes) بطريقة مؤثرة جدًا في الفصل الأول من هذا الدليل، “تتمحور المسألة حول التصرف بصواب والقيام بالأمر الصائب“. وتلبيةً لهذه الضرورة، تمت صياغة وثائق قوانين وسياسات مختلفة توصي بإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في القطاع العسكري، ابتداءً من قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن، ووصولًا إلى سياسة حلف الناتو لتنفيذ هذه القرارات. وبالتالي، لا يُعتبر إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي ضرورةً متعلقة بالعمليات فحسب ولا يغدو مهمًا لمجرد تطبيق حقوق الإنسان؛ بل هو أيضًا التزامٌ قانوني.

التعليم هو طريقة أساسية لإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات والمؤسسات العسكرية. وسواء تمثّل التحدي في التفاعل مع النساء والرجال من السكان المحليين (والاستجابة لحاجاتهم الأمنية) أو معالجة التمييز أو التحرش الجنسي ضمن الصفوف، لا بد من أن يعزز التعليم والتدريب العسكريين ما يلائم من المعارف والمهارات والمواقف لتمكين الأفراد من التغلب على هذه التحديات. وبناءً على ذلك، يوصي كلٌّ من قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة وسياسة حلف الناتو وخطة عمله بإدراج النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب.

#### التدريب

يُباشَر به على أمل اكتساب مهارات محددة.

#### التعليم

يُباشَر به على أمل زيادة المعرفة الفردية وتطوير الفكر. وهو عملية تمتد على مدى الحياة<sup>٦</sup>.

### ثلاث مبادئ لدمج قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥<sup>٧</sup> في القوات المسلحة وتنفيذه

#### ١) المساواة في الحقوق.

يُعتَبَر مبدأ المساواة في الحقوق - أي حق التأثير والمشاركة في المجتمع، والوصول إلى السلطة والنفوذ - أساس الديمقراطية وشرعية الدولة. ويشمل هذا المبدأ، في تخطيط العمليات العسكرية وتنفيذها وتقييمها، ضمان حقوق الإنسان للنساء والرجال والفتيات والفتيات.

#### ٢) التجنيد والاحتفاظ.

يهدف التجنيد والاحتفاظ إلى بناء قدرة القوات المسلحة لتحقيق الشرعية وتوسيع قاعدة التجنيد وتأسيس منصب كمستخدم مرغوب فيه. ويؤدي إنشاء ظروف حيث يمكن أن يعمل الرجال والنساء ويتطوروا ضمن كافة نطاقات القوات المسلحة وعلى كل مستوياتها إلى تحقيق المساواة - وطنياً ودولياً - وتقوية القوات المسلحة داخلياً وخارجياً.

#### ٣) القدرة على القيام بالعمليات.

يتم تعزيز قدرة القوات المسلحة على القيام بالعمليات إذا تم اختيار أفضل الأفراد من قاعدة تجنيد واسعة. وتشير القدرة في هذا المعنى إلى قدرة الشخص الواحد على الأداء بالاستناد إلى المعرفة والخبرة اللتين يتمتع بهما. ويمكن التأثير في قدرة الأشخاص وتحديد شكلها، كما يمكن دعمها من خلال العمليات والطرق والتعليمات والمقاربات. وباستطاعة القدرة الأساسية الصلبة والأفراد الذين يشعرون بأنهم متمكنين أن يزيدوا نجاعة العمليات العسكرية. وتتحسن الإحاطة بالحالة إذا تحلّى الأفراد بفهمٍ أعمقٍ لحاجات مختلف المجموعات وشروطها المسبقة. وتؤدي القدرة على تسهيل تحسّن الظروف لكلٍ من الرجال والنساء إلى تعزيز الأمن لمختلف المجموعات. ويؤد ذلك بدوره الدعم لتفويض القوات المسلحة<sup>٨</sup>.

## الغاية والجمهور: لماذا ولمن تم إعداد هذا الدليل

مع الإشارة إلى أن التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري هو ضرورة متعلقة بالعمليات والتزام قانوني، ويستجيب لحاجة إنسانية، تتمثل غاية هذا الدليل في توفير المعرفة والموارد للمعلمين والمدربين لمساعدتهم في هذه الجهود. ويعالج الدليل سؤالين على صلة بالموضوع هما: ما الذي نحتاجه لإعطاء تعليم حول النوع الاجتماعي في القطاع العسكري، وكيف يجب أن نعلّم؟

في معالجة هذين السؤالين، نأمل أن يخاطب هذا الدليل مجموعة واسعة من الناس المعنيين بالتعليم والتدريب. وقد يهّم الجزء الذي يحمل عنوان "ما يجب تعليمه" المعلمين والمدربين الذين يرغبون إمّا في إدراج النوع الاجتماعي في مضمون الدورات التدريبية التي يُعطونها، وإمّا في تصميم وحدة أو دورة محددة مكرّسة لهذا الموضوع. كما قد يهّم هذا الجزء خبراء النوع الاجتماعي الذين لا يأتون من خلفية عسكرية، ويرغبون في بناء خبرتهم المتعلقة بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري. كذلك، يقدّم جزء "ما يجب تعليمه" شيئاً لكلٍ من خبراء النوع الاجتماعي والمعلمين. فمن جهة، يوفّر هذا الجزء من الكتاب مقدّمةً عن مبادئ تعليم الراشدين وطرق التعلّم النشط، ما سيؤمّن الموارد والتوجيه لأولئك الجدد نسبياً في إعطاء مضمون تعليمي. ومن جهةٍ أخرى، قد يؤمّن هذا القسم للمعلمين المخضرمين بعض الأفكار الجديدة حول كيفية ضمان أن تدرّسهم يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي، بغض النظر عن الموضوع المتناول، وكيفية إدراج التعلّم التحولي المتعلق بالنوع الاجتماعي في تدرّسهم.

باختصار، يسعى هذا الدليل إلى توفير الموارد والتوجيه إلى خبراء النوع الاجتماعي والمدربين والمعلمين العسكريين، في ما يخص ما يجب تعليمه وكيفية التعليم عندما يتعلق الأمر بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري. وهذا الموضوع يعكس طموحًا كبيرًا، ولا يمكن أن يدعى دليلًا واحد تغطيته بأكمله. إلى ذلك، يقرّ المحررون والكتاب بالتوافر المسبق لأدبيات وموارد عملية ممتازة حول هذه المواضيع. وهكذا، يهدف هذا الدليل إلى سد الفجوات في المعرفة والموارد، وتكملة الموارد القائمة. ومع ذكر بعض الميادين التي تم حذفها عمدًا، سيلاحظ القارئ أن الدليل لا يحتوي على خطط أو عروض جاهزة خاصة بالدرس - ووقّر هذه الموارد تحويل قيادة الحلفاء التابع لحلف الناتو مع رئيس إدارة الناتو ومركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية.<sup>١</sup> ويهدف هذا الدليل إلى تزويد المدربين والمعلمين بخلفية من المعلومات تتعلق بالنوع الاجتماعي وبمهارات إيصال هذا المحتوى. وفي هذا السياق، لا يقدم الدليل منهجًا عسكريًا يُدرج النوع الاجتماعي: فتم إدراج النوع الاجتماعي في المناهج المرجعية لرابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC)/الناتو التي نُشرت مؤخرًا والتي تدور حول التعليم العسكري المهني للضباط وضباط الصف.<sup>١١</sup> وبدلاً من ذلك، توفّر فصول هذا الدليل التوجيه لأعضاء الكلية حول كيف يمكنهم إدراج النوع الاجتماعي في مناهجهم الخاصة، وتمتد هذه الفصول إلى كيفية تصميم دروس متعلقة بالنوع الاجتماعي وأي أنواع من طرق التعلّم والأنشطة في الصف يمكن أن تكون مفيدة. ولضمان التكامل والمساعدة في توجيه القارئ إلى المزيد من الموارد، يتضمّن كل فصل في حواشيه قائمة مراجع تصف الموارد الأساسية المتعلقة بالموضوع الذي يجري تناوله.

في خلال التوجه إلى جمهور متنوع من خبراء النوع الاجتماعي والمدربين وأعضاء الكلية، يركّز هذا الدليل على خبرة الدول الأعضاء في حلف الناتو وشركائه وعلى أطر عملها المعيارية. مع ذلك، يتمثل هدف هذا الدليل في توفير موارد واقتراحات، بدلاً من فرض التوجيهات، على أمل أن يكون أيضًا مفيدًا للمجتمع العالمي الأوسع.

## المنهجية: كيف تم تأليف هذا الدليل؟

جاء هذا الدليل ثمره جهد فريقين عاملين في رابطة الشراكة من أجل السلام هما فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن وفريق العمل المعني بتطوير التعليم. فبين عامي ٢٠١٢ و٢٠١٤، نظّم الفريقان معًا سلسلة من أربع ورش عمل تحت عنوان "التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين".<sup>١١</sup> وشملت هذه الورش ٦٦ خبيرًا في النوع الاجتماعي والتعليم من ٢٣ بلدًا من الدول الأعضاء في حلف الناتو وشركائه.

غطّت ورش العمل المواضيع التي يتضمّنها هذا الدليل - وهي تتراوح بين طرق التعلّم وتخطيط الدرس، وإدراج النوع الاجتماعي في المنهج، والتقييم والتقييم. وبرزت الحاجة بعد هذه السلسلة إلى توثيق النتائج المعرفية المنبثقة من الورش، وتأمين مورد لشريحة أوسع من الجماهير.

في خريف سنة ٢٠١٤، أسس رئيسا الفريقين هيئة تحرير للدليل، بحثت عن متطوعين من بين المشاركين في الورش لكتابة فصول متعلقة بمجالات خبرتهم. واختير الكتاب بسبب الخبرة ووجهات النظر المتنوعة والمتكاملة التي يُضفونها على المنشور. وهم يشملون أكاديميين، وفريقًا مختصًا في التعليم العسكري المهني، وخبراء عسكريين في النوع الاجتماعي، وموظفين مدنيين من وزارتي الدفاع والأمن، وخبراء من المجتمع المدني.

عقد الكتاب وهيئة التحرير اجتماع عمل أولي في ستوكهولم في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ للاتفاق على محتويات الدليل، ولصياغة الخطوط العريضة للفصول وتبادلها. وفي خلال ربيع سنة ٢٠١٥، مرّرت هيئة التحرير مسودّات الفصول إلى مراجعين خبراء، أعطوا ملاحظات مكتوبة حول المسودّات. وبلغت عملية مراجعة الأقران ذروتها في ورشة عمل للمراجعة عُقدت في فيينا في حزيران/يونيو ٢٠١٥، ومكّنت المراجعين والكتاب من تبادل وجهات النظر وجمع المزيد من المعلومات. وقدم الكتاب مسودّات نهائية عن فصولهم بحلول آب/أغسطس ٢٠١٥.

ونقّحت هيئة التحرير مضمون المنتج النهائي بالإضافة إلى تصحيح اللغة. ويحاول هذا المنتج توفير مقاربة متماسكة وفي الوقت نفسه احترام مختلف الخبرات ووجهات النظر الخاصة بكتابه المساهمين. ويأمل الكتاب والمحررون أن يُستخدَم على صعيد واسع وأن يشكّل موردًا مفيدًا. ونتمنى أن يدعم هذا المنتج تقديم تعليم عالي الجودة حول النوع الاجتماعي، وأن يساهم في نهاية المطاف في تعزيز مساواة النوع الاجتماعي في كل من القوات المسلحة وعبير عملياتها.

## مقدمة عن المضمون

ينقسم هذا الدليل إلى قسمين، وفقاً للهدفين اللذين يسعى وراءهما، أي تحديد ما يجب تعليمه وكيف يجري التعليم حين يتعلق الأمر بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري.

يركز الجزء الأول على المضمون، فيتساءل عما يجب أن تعرفه الجماهير العسكرية حول النوع الاجتماعي. ففي فصله الافتتاحي، تعالج لنا كفارفينغ (Lena Kvarving) ورايتشل جرايمز (Rachel Grimes) المسألة الشاملة حول سبب اعتبار النوع الاجتماعي موضوعاً سديداً في أنشطة القوات المسلحة. وهما تُظهران كيف أن إدراج اعتبار النوع الاجتماعي مهمٌ جداً لفهم النزاع الحديث وتكلفته الإنسانية، بالإضافة إلى كيف يساهم أخذ النوع الاجتماعي في الحسبان في القدرة على القيام بالعمليات. وفي الفصل الثاني، تفصل سالي لونغورث (Sally Longworth) ونيфина ميتيفا (Nevena Miteva) وأنكيكا توميش (Ankica Tomić) الأساس القانوني والالتزامات المعيارية للتعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين. ويقدمن لمحة عامة حول مختلف المستندات الدولية التي توصي بالتعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي والموجهين إلى الجماهير العسكرية، معتبرات أن إدراج اعتبار النوع الاجتماعي ليس مفيداً فحسب، بل هو أيضاً شرطٌ مطلوب. وتدخل مارتينا ليندبيرغ (Martina Lindberg) وإيفيت فوليانث (Yvette Foliant) في المزيد من التفاصيل في الفصل الثالث، فتناقشان أيضاً من المعارف والمواقف والمهارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي تُناسب بالشكل الأفضل الجماهير العسكرية على مختلف المستويات وفي مختلف السياقات. كما توفّر للمحة العامة التي تقدّمناها حول ما يجب تعليمه في ما يتعلق بالنوع الاجتماعي مقدّمةً عن مبادرات التدريب القائمة حول النوع الاجتماعي والجارية حالياً في سياق الدول الأعضاء في حلف الناتو وشركائه. وفي الفصل الأخير من هذا الجزء، تدرس أيكو هولفيكيفي (Aiko Holvikivi) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) كيف يمكن إدراج النوع الاجتماعي في المناهج العسكرية. فيستكشف الفصل الرابع طرق إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في المناهج التي ليست مخصصة حصراً للنوع الاجتماعي. ويشكّل الفهم الكلّي الذي يوفّره للمنهج - بما فيه ليس المضمون فحسب بل أيضاً الهيئة التدريسية والتقويم والتقييم - جسراً للتفكير بشأن كيفية التعليم بالإضافة إلى ما يجب تعليمه.

الجزء الثاني من هذا الدليل مخصص لمسألة كيفية التعليم. وهو يهدف إلى توفير المزيد من المعلومات إلى خبراء النوع الاجتماعي حول كيفية إيصال المضمون التعليمي، بالإضافة إلى تزويد المعلمين المخضرمين ببعض الاعتبارات التي قد تكون مفيدة في ضمان أن تدريسههم يُعطى بشكلٍ مراعيٍ لاعتبارات النوع الاجتماعي. ففي الفصل الخامس، تعرّف إيرينا ليسيشكيننا (Iryna Lysychkina) مع أندرياس هلدنبراند (Andreas Hildenbrand) وكاتالين ريد-مارتينيز (Kathaleen Reid-Martinez) عن المبادئ الأساسية لتعليم الراشدين ومفهوم التعلّم التحولي. فيعرضون المبادئ التي تشكّل أساس التعليم الفعّال، بالإضافة إلى مناقشة لماذا يجب أن يكون التعلّم المتعلق بالنوع الاجتماعي تحوّلياً وكيف يمكن تحقيق ذلك. ثم يدرس كالوم واتسون (Callum Watson) ديناميات النوع الاجتماعي في غرفة الصف في الفصل السادس. فيلفت النظر إلى وفرةٍ من الاعتبارات العملية التي يمكن أن تساعد المعلمين في ضمان أن تدريسههم هو في الوقت نفسه فعّال ومراعيٍ لاعتبارات النوع الاجتماعي. وفي الفصل السابع، توجز إيرينا ليسيشكيننا (Iryna Lysychkina) مع فيربي ليفوما (Virpi Levomaa) وأندرياس هلدنبراند (Andreas Hildenbrand) كيفية تخطيط الدروس (التي تتضمّن النوع الاجتماعي). كما يعطون أمثلة عن أنشطة تُقام في غرفة الصف وتحقق أهداف حسن تعليم الراشدين عبر التعلّم النشط والتحولي. ويأتي الفصل الثامن للنظر في كيفية قياس إذا ما حصل التعلّم المطلوب عبر التقويم والتقييم. وفي هذا الفصل، تعرض إليزابيث لايب (Elisabeth Lape) عملية التقييم ومختلف مستوياتها، مع الأخذ في الاعتبار كيف يمكن أن تتأكد من تحقيق نتائج التعلّم ومن أن العملية تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي وليست تمييزية. ويُخصّص الفصلان الأخيران إلى التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي خارج إطار غرفة الصف. ففي الفصل التاسع، يتساءل كلٌّ من تانيا غايس (Tanja Geiss) وجيجي رومان (Gigi Roman) كيف يمكن تعزيز التكنولوجيا لدعم التعليم والتدريب حول النوع الاجتماعي. فيدرسان تطبيقات التعلّم الإلكتروني المتوافرة حالياً، ويناقشان حسنات التعلّم على الإنترنت ومحدودياته للتعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي. ويركّز الفصل العاشر على الإرشاد والتوجيه على أنهما طريقتان مختلفتان لكن متكاملتان لتعزيز مساواة النوع الاجتماعي والكفاءة عبر المؤسسات التعليمية. فتستكشف ناتالي لوفيسك (Nathaly Levesque) وماكا بيترياشفيلي (Maka Petriashvili) الطرق التي يمكن أن يعزز من خلالها التوجيه مساواة النوع الاجتماعي ودمج النوع الاجتماعي في المنظمات العسكرية، وكيف يمكن أن يساعد الإرشاد القادة في ضمان معالجة اعتبارات النوع الاجتماعي في مؤسساتهم.

## ملاحظات

لا يهدف هذا الدليل فحسب إلى دعم أولئك المعنيين بمهمة التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري، إنما أيضاً إلى تعزيز تطوير شبكةٍ من الخبراء. وفي حين جرى تصميم المصطلحات والأمثلة لتلائم الدول الأعضاء في حلف الناتو وحلفائه بصفتهم الجمهور الأساسي، سيعني جزءٌ كبيرٌ من الأقسام جمهوراً أوسع. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، نحن نشجع استخدام هذا الدليل ونسخه وترجمته، مع رد الاعتبار اللازم. كما نرحب بأي ملاحظات على الموقع [gender@dcaf.ch](mailto:gender@dcaf.ch).

## ملاحظات هامشية

١١. سون تزو (Sun Tzu)، فن الحرب: أقدم الكتابات العسكرية في العالم *The Art of War: The Oldest Military Treatise in the World*، ترجمة ليونيل جايلز (Lionel Giles) (ليستر: "أندالين أونلاين بابليشينغ" Allandale Online Publishing، ٢٠٠٠)، ص. ١١.
١٢. إيفا-لينا ليندباك (Eva-Lena Lindbäck)، "النساء قد يوفرن معلومات قيّمة" ("Women can provide valuable information")، في آسا نيكفيست (Asa Nyqvist) (المحررة)، أمثلة جيدة وسيئة: دروس مستخلصة من العمل مع قرار الأمم المتحدة ١٣٢٥ في المهمات الدولية: *Good and Bad Examples: Lessons Learned from Working with United Nations Resolution 1325 in International Missions* (ستوكهولم: مشروع قوة النوع الاجتماعي Project Genderforce، ٢٠٠٧)، ص. ٢٠-٢١.
١٣. جودي م. بريسكوت (Jody M. Prescott)، "دمج النوع الاجتماعي في الناتو" (NATO gender mainstreaming)، صحيفة روسي (*RUSI Journal*)، المجلد ١٥٨، العدد ٥ (٢٠١٣)، ص. ٥٦-٦٢.
١٤. باتريك كاميرت (Patrick Cammaert)، "حماية المدنيين من العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات" ("Protecting civilians from conflict-related sexual violence")، في جامعة الدفاع الوطني (National Defense University) (المحرر)، النساء على الخطوط الأمامية للسلام والأمن (*Women on the Frontlines of Peace and Security*) (العاصمة واشنطن: دار نشر جامعة الدفاع الوطني National Defense University Press، ٢٠١٥).
١٥. تشيريل هندريكس ولورن هاتون (Cheryl Hendricks and Lauren Hutton)، "إصلاح الدفاع والنوع الاجتماعي" ("Defense Reform and gender")، في ميغان باستيك و كريستين فالاسيك (Megan Bastick and Kristin Valasek) (المحررتان)، عدة النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن (*Gender and SSR Toolkit*) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة DCAF ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا OSCE / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ODIHR والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة UN-INSTRAW، ٢٠٠٨)، ص. ١٣-١٧.
١٦. الرائدة ناتالي لوفيسك وآيكو هولفيكي و القائد أندرياس هلدنبراند (Major Nathaly Levesque, Aikio Holvikivi and Commander Andreas Hildebrand)، "ورشة العمل الثانية حول التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين - تصميم دروس نموذجية عن النوع الاجتماعي" ("Second workshop on teaching gender to the military - Designing sample gender lessons")، مركز جورج ك. مارشال الأوروبي للدراسات الأمنية (George C. Marshall European Center for Security Studies)، غارميش-بارتنكيرشن، ١٢-١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.
٧. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) حول المرأة والسلام والأمن" ("Resolution 1325 (2000) on women, peace and security")، وثيقة الأمم المتحدة عدد S/RES/1325 (2000)، 21 تشرين الأول/أكتوبر 2000.
٨. النقيب آنا بيورسون (Anna Björsson)، "عرض مرشد النوع الاجتماعي" ("Gender coach presentation")، مقدّم في اجتماع مشترك لـ "منتدى التعاون من أجل الأمن" (Forum for Security Cooperation) و"المجلس الدائم" (Permanent Council)، فيينا، ٧ تشرين الأول أكتوبر ٢٠١٥.
٩. مقر تحويل القيادة المتحالفة العليا في الناتو (NATO HQ SACT)، اتفاق التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي للدول ("Gender education and training package for nations")، نورفولك، فرجينيا، ٢٠١٥، متوافر على موقع [www.act.nato.int/gender-training](http://www.act.nato.int/gender-training).
١٠. أكاديمية الدفاع الكندية (Canadian Defence Academy)، المنهج المرجعي للتعليم العسكري المهني الخاص بالضباط العامين (*Generic Officer Professional Military Education Reference Curriculum*) (غارميش-بارتنكيرشن: رابطة الشراكة من أجل السلام في حلف الناتو NATO PfPC، ٢٠١١)؛ أكاديمية الدفاع الكندية (Canadian Defence Academy) وكلية القوات المسلحة السويسرية (Swiss Armed Forces College)، المنهج المرجعي للتعليم العسكري المهني الخاص بضباط الصف (Non-Commissioned Officer Professional Military Education Reference Curriculum) (غارميش-بارتنكيرشن: رابطة الشراكة من أجل السلام في حلف الناتو NATO PfPC، ٢٠١٣).
١١. تقارير "ما بعد الإجراءات" ("After action") لهذه الورش متوافرة على موقع [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch).

ما يجب تعليمه

واحد

اثنان

ثلاثة

أربعة



# لماذا وكيف يُعتبر النوع الاجتماعي حيويًا للعمليات العسكرية

لينا كفارفينغ (Lena Kvarving) (النرويج) ورايتشل غرايمز (Rachel Grimes) (المملكة المتحدة)<sup>1</sup>

## الفهرس

١. مقدمة	والسلام والأمن
٢. النوع الاجتماعي واعتبارات النوع الاجتماعي	٦. التنفيذ على المستويات الاستراتيجية والعملياتية والتكتيكية
٣. الطبيعة المتبدلة للنزاع وأهمية اعتبار النوع الاجتماعي	٧. خاتمة
في العمليات العسكرية	٨. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية
٤. الأسس القانونية لتنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية	ملحق: دليل مرجعي سريع - النوع الاجتماعي على المستويات الاستراتيجية والعملياتية والتكتيكية
٥. دور القوات العسكرية في تنفيذ جدول أعمال المرأة	

### ١. مقدمة

هل ستفعلها؟ هل ستبذل الجهد لدراسة اعتبار جديد إذا علمت أنه يمكن أن تحقق إحاطة أكبر بالحالة لم تحققها يومًا؟ هل ستبذل الجهد لتتعلم عن هذا الاعتبار مع العلم أنه كان على علاقة بكافة حالات التفاعل الاجتماعية، بما فيها الحرب والنزاع، وإذا علمت أنه بإمكانك تحسين فرصة نجاح وحدتك، وتحسين حياة الكثيرين، والتأكد من أنهم سيتلقون حماية أفضل ويتمكنون من المشاركة في صياغة مستقبلهم؟ كلها أسئلة أساسية مرتبطة بالتعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين، ولا بد من أن تشكل في أفضل الأحوال حافزًا للمتعلمين من أجل التعلم والتغيير والتطوير. فيجب أن يشكل اعتبار النوع الاجتماعي جزءًا ضروريًا لا يتجزأ من مقاربة شاملة للعمليات العسكرية. وهذا ليس فحسب الأمر الصائب الذي يجب القيام به، بل هذا يساعدنا أيضًا في التصرف بصواب. وبالتالي، سنركز في هذا الفصل على سبب تحول اعتبار النوع الاجتماعي إلى هدفٍ مهم وأداةٍ مهمة في العمليات العسكرية، وعلى سبب نشوء تبعات وطنية ودولية أيضًا عن ذلك.

نستهل الفصل بالتعريف عن النوع الاجتماعي واعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية، قبل التحدث عن الطبيعة المتبدلة للحرب والنزاع وكيف أدت إلى إنشاء جدول أعمال المرأة والسلام والأمن عن طريق قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة (UNSCR) ١٣٢٥،<sup>٢</sup> وأخيرًا سنتحدث عن سبب ارتباط اعتبارات النوع الاجتماعي داخليًا بالمنظمات العسكرية، وعمًا يبدو عليه تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي على المستويات الاستراتيجية والعملياتية والتكتيكية للعمليات العسكرية الوطنية والدولية.

## ٢. النوع الاجتماعي واعتبارات النوع الاجتماعي

عادةً ما يُستخدَم مصطلح "الجنس" لوصف الاختلافات البيولوجية الثابتة وهو شئٌ تكونه، فيما "النوع الاجتماعي" هو مصطلحٌ يُستخدَم لتحديد الأدوار والصفات المرنة والقابلة للتبديل التي تُبنى اجتماعياً والتي تتعلّمها عبر عمليات التنشئة الاجتماعية وتؤدّيها في المجتمع كرجلٍ أو امرأةٍ على حدٍ سواء. وبمعنى آخر، النوع الاجتماعي هو شئٌ تتعلّمه. ومن دون الرغبة في دحض ادعاءات غولدشتاين<sup>٢</sup> بأن المصطلحين مترابطان (بمعنى آخر، يؤثّر مفهومنا للنوع الاجتماعي في الكلام البيولوجي على الجنس والعكس صحيح)، يمكن أن يساعدنا إدراكنا للاختلاف بين الجنس والنوع الاجتماعي بشكلٍ خاص عندما نريد أن نفهم المعايير ونواحي السلوك الاجتماعية الخاصة بنا وبالآخرين. ويدعم تحديد النوع الاجتماعي الفهم المتمثل في أنه يمكن تبديل النوع الاجتماعي والثقافة، وأن مختلف الأدوار التي نؤدّيها في المجتمع ستؤثّر في العوامل الاجتماعية الأخرى وتتأثر بها، مثل الحصول على العدالة والاقتصاد والرعاية الصحية والتعليم والأمن. ويشكّل التصريح التالي الذي أدلى به جنرال سويدي في مؤتمرٍ حول دمج النوع الاجتماعي في القوات المسلحة السويدية<sup>٣</sup> مثالاً رائعاً عن كيف تتغير التوقعات والافتراضات الثقافية المرتبطة بأدوار النوع الاجتماعي وأدائه مع الوقت.

في بداية القرن الماضي، أُثير نقاشٌ محتدم وعنيف في ما يخص منح النساء إمكانية العمل في القطاع الحكومي. وكانت الحجة هي أن معصم المرأة ضعيف جداً للكتابة عبر عدة طبقات من أوراق الكربون.

الفريق ك. غ. فانت (Lieutenant-General C.-G Fant)

يشيع الاعتقاد بأن موضوع "النوع الاجتماعي" يشير فحسب إلى المرأة وقضايا المرأة. لكن هذا مفهومٌ خاطئ، بما أن النوع الاجتماعي يشير إلى الخصائص التي تُبنى اجتماعياً لدى كلٍ من الرجال والنساء (وأنواع اجتماعية أخرى<sup>٤</sup>)، والعلاقات والمعايير والتوقعات الخاصة بمجموعتي الرجال والنساء وبينهما. وبالتالي، يعني اعتبار النوع الاجتماعي أن يُدرك المرء هذه الاختلافات ويراقب ويحلل ويفهم ويأخذ في الحسبان محدوديات وإمكانات كافة الأدوار الاجتماعية المتنوعة التي يؤدّيها الأفراد في ثقافات ومجتمعات متنوعة. وهو يعني التعلّم بالاستناد إلى ملاحظتك، وتحليل كيف ستؤثّر أعمالك وأهدافك وكيف ستأثر في هذه الأدوار الخاصة بالنوع الاجتماعي وتكييف أعمالك بناءً على ذلك. ولا يوازي فهم أدوار النوع الاجتماعي على الإطلاق دعمها أو تقبلها. فعلى العكس، يشكّل هذا الفهم وعياً وتركيباً أكبر على حالة عدم التكافؤ بين مختلف الأنواع الاجتماعية.

ما زالت تُرتكب انتهاكات مروّعة ضد النساء. وهي تشمل: العنف الأسري والقتل بسبب المهور والإجهاض القسري والجرائم على خلفية الشرف وقتل الرضع لمجرد أنهم إناث. ويقول البعض إن كل ذلك هو ثقافي ولا يمكنك فعل شيء حياله. لكنني أقول إنه جرم ونحن ملزمين بإيقافه.

مادلين أولبرايت (Madeleine Albright)<sup>٥</sup>

إن النقاشات حول النوع الاجتماعي واعتباراته ليست جديدة، لكن الانتباه المتزايد للرابط بين الأمن (لا سيما الإنساني) والتطوير أدى إلى المزيد من الدعم لحقوق الإنسان العالمية ومطالب المساواة في بعض المجالات مثل الحصول على العدالة والتعليم والرعاية الصحية. وكنتيجة لذلك، تم ترسيخ الحاجة إلى معالجة عدم مساواة النوع الاجتماعي في جدول الأعمال الدولي في كلٍ من الدائرتين السياسية والعسكرية. فتؤثّر الحرب والنزاعات في الرجال والنساء والفتيات والفتيان بشكلٍ مختلف، وأوضحت العمليات العسكرية التي تجري في مناطق حيث تختلف الثقافات وأدوار النوع الاجتماعي جداً، لا سيما حيث ترتفع أيضاً مستويات العنف الجنسي أو الأشكال الأخرى من الانتهاكات والقمع، أن اعتبارات النوع الاجتماعي جزءٌ لا يتجزأ مما يُدعى "المقاربة الشاملة" للأزمات المدنية-العسكرية.

في سياق المقاربة الشاملة، يُعتبر الكفاح لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي وإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي كهدفين على حدٍ سواء (الأمر الصائب الذي يجب القيام به) ووسيلةً لتحقيق الفعالية (التصرف بصواب). وهذان الهدفان هما الأهم، وسيُناقشان أكثر تحت مظلة جدول أعمال المرأة والسلام والأمن. إلا أن جوهر النوع الاجتماعي هو أنه ديناميكي ويمكن أن يتبدل مع الزمن بسبب تبدل القيم والعوامل الاجتماعية-الاقتصادية الأخرى. ومن المهم أن تتذكّر القوات المسلحة ذلك عند إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في الأنشطة التي تهدف إلى إنشاء عالمٍ أفضل وأكثر عدلاً ومساواة باسم شعبها وحكومتها.

## الإطار ١-١ الجنس مقابل النوع الاجتماعي

الجنس: الاختلافات البيولوجية، شيء نكونه.  
النوع الاجتماعي: الاختلافات التي تُبنى اجتماعيًا، شيء نصنعه ويُتوقع أن نكونه ونؤدبه - أدوار يتم تعلّمها ويمكن أن تتبدل وتُعمد كنتيجة للتفاعل مع الناس الآخرين في مختلف الثقافات والمجتمعات.

## ٣. الطبيعة المتبدّلة للنزاع وأهمية اعتبار النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية

في المجتمعات الديمقراطية الحديثة، لا تشكّل العملية العسكرية غايةً بحد ذاتها. وعلى العكس، لا يمكن استخدام العنف إلا كملجأ أخير لتحقيق هدفٍ سياسي عندما تنسد كافة السبل الأخرى غير العنيفة. ولا يمكن السماح قانونيًا باستخدام القوة الفتاكة وأنظمة الأسلحة المتقدمة باسم السكان إلا ضمن مجموعة ضيقة جدًا من الظروف. ولا حاجة للقول إن ذلك يُبين لماذا تشكّل التحقيقات القوية في سلوك القوات المسلحة وأدائها وقدرتها على العمل لتحقيق الهدف السياسي باستخدام الحد الأدنى من القوة جزءًا لا يتجزأ من الدولة الديمقراطية. فيتم توشي الحذر بشكلٍ استثنائي للتأكد من تأدية القوات المسلحة واجباتها بطريقة فعّالة وقانونية.

لا شك في أن طابع النزاع المسلّح تبدّل منذ نهاية الحرب الباردة وأحداث ١١/٩ الكارثية. فغالبًا ما علق المدنيون تاريخيًا في شرك الحرب التقليدية، لكنهم يشكّلون خاصّةً اعتياديةً بشكلٍ مقلق في نزاعات اليوم. وكما يشرح الجنرال روبرت سميث (Rupert Smith)، تصبح "الحرب بين الناس" روتينيًا.<sup>٧</sup> ففي الواقع، فيما تشير الأبحاث حول الحرب العالمية الأولى إلى أن "الجنود شكّلوا حوالي ٩٥٪ من الضحايا، انقلب هذا المعدل في النزاعات الحديثة، فيشكل الآن المدنيون غير المقاتلين الأغلبية الساحقة من الضحايا، إذ يعانون من النزوح أو النفي أو الاعتداء أو التعذيب أو القتل والاختفاء".<sup>٨</sup> وفي خلال تطبيق اعتبار النوع الاجتماعي على هذا التغيّر، استنتج معهد بحوث السلام في أوصلو أنه فيما "يموت الرجال أكثر من النساء في النزاعات المسلحة المباشرة... تموت النساء أكثر من الرجال في حالات ما بعد النزاع من أسباب الحرب غير المباشرة".<sup>٩</sup> وفيما يتم إرسال الرجال وبعض الفتيان (بالإكراه أحيانًا) إلى ميدان القتال بأعدادٍ غير متجانسة، تُترك عدة نساء وفتيات ليتحمّلن في الوقت نفسه أعباء إدارة المنزل وزراعة المحاصيل أو تأمين الغذاء وتوفير دخلٍ والاهتمام بالأولاد والعجزة والجرحى. وهذا يعني أنّهنّ أوّل من يتأثر في أي انهيار للبنية التحتية.<sup>١٠</sup>

الإطار ٢-١ النوع الاجتماعي في نظريات العلاقات الدولية ودراسات الحروب<sup>١١</sup>

ينبع الكثير من آخر التطورات القانونية والمتعلقة بالسياسات حول النوع الاجتماعي والسلام والنزاع، مثل أحكام قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة الثمانية بشأن المرأة والسلام والأمن، من انتقادات منظري النوع الاجتماعي التي وجّهوها عن بعض النظريات السائدة في العلاقات الدولية ودراسات الحروب. فعلى سبيل المثال، اعتمد البعض على دراسات النوع الاجتماعي ليثيروا علامات الاستفهام حول فهمنا التقليدي لنظريات "الحرب العادلة" التي قدّمها مفكّرون مثل هوغو غروتوس (Hugo Grotius) وكارل فون كلاوزفيتز (Carl von Clausewitz). واعتبر البعض أنه إذا كان حق الذهاب إلى الحرب (*jus ad bellum*) مبررًا بالحاجة إلى حماية النساء، إذًا يجب بذل الجهود لإشراك المرأة في صنع القرار حول إذا ما سيلبي ذلك حاجاتها الأمنية، وما هي أنواع التدابير الموازية. إلا أن المرأة ما زالت مقصية من عملية صنع القرار المرتبط بالأمن، بما فيه التسويات السلمية ما بعد النزاع (*jus post bellum*) لحروبٍ تم خوضها ظاهريًا باسمها. ويمكن اعتبار ركيزة "المشاركة" الخاصة بالقرارات حول المرأة والسلام والأمن كردّ على هذا الانتقاد.

كما أدى الفهم الأعمق لكيفية تأثير النزاع بشكلٍ مباشر أو غير مباشر في المدنيين من النساء والرجال والفتيات والفتيان بطرق مختلفة إلى تساؤل منظري النوع الاجتماعي حول إذا ما كان استخدام القوة، كما يقول كلاوزفيتز، مقبّدًا بـ "السياسة الحكيمة". وهذه إحدى الأسباب خلف ركيزة "الوقاية"، التي يدعو فيها مجلس الأمن الأممي إلى اعترافٍ أكبر بالدور الذي (يمكن أن) تؤدّيه النساء في إعداد سياسات للوقاية من النزاع وتنفيذها.

وأشار منظرو النوع الاجتماعي أيضًا إلى الثغرات في تطبيق القانون الدولي الإنساني (*jus in bello*). ونجحوا نوعًا ما في ترويج فكرة أن العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات يشكل إخفاقًا في مسؤولية القيادة يمكن أن يقوّض حتى حجة استخدام القوة المسلحة كشكلٍ من أشكال السياسة الحكومية. ويؤكدون أنه لا يمكن بعد الآن اعتبار العنف الجنسي نتيجة يوسف لها لكن حتمية لأي حربٍ أخرى عادلة. كذلك، تم تسليط الضوء على واقع أن عدة مقاتلات ومدنيين ذكور لا يُعترف بأنهم كذلك. فأدّت عوامل كهذه إلى العمل المتعلق بركيزة "الحماية" الخاصة بقرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة.

النساء والفتيات (كما الرجال والفتيان) معرّضاتٌ أيضًا للعنف الجنسي، الذي تستخدمه الأطراف المتحاربة أحيانًا بشكلٍ ممنهج لتحقيق الأهداف العسكرية أو السياسية. إلى ذلك، تُلزم بعض النساء وفتيات بالقيام ببعض الأفعال الجنسية الاستغلالية لدعم أنفسهن وعائلاتهن. وقد يشمل ذلك الإجار على البغاء والاستغلال أو الإساءة الجنسية من قبل أفراد حفظ السلام أو العاملين في مجال تقديم المعونة المسؤولين عن توزيع المساعدة الإنسانية.<sup>١٢</sup>

ربما أصبح من الأخطر الآن أن تكون امرأة [مدنية] من أن تكون جندياً في النزاع الحديث.

اللواء باتريك كاميرت (Patrick Cammaert)، قائد قوات سابق في جمهورية الكونغو الديمقراطية الشرقية ومستشار عسكري في إدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة<sup>١٣</sup>

”

أدت أيضًا التغييرات في طبيعة النزاع ما بعد الحرب الباردة إلى توسيع تعريف الأمن. فأضيفت إلى المفاهيم التقليدية حول أمن الدولة مفاهيم جديدة أكثر عن الأمن الإنساني. وفيما يركز أمن الدولة على توفير الدفاع في وجه ما يهدد بقاء الدولة ونزاهة أراضيها، يسعى الأمن الإنساني إلى حماية تحرر السكان المدنيين من العوز وتحررهم من الخوف وحرية عيشهم بكرامة.<sup>١٤</sup> ومن الأسباب التي أدت إلى بدء أخذ الأمن الإنساني أكثر على محمل الجد، التوصل أكثر فأكثر إلى فهم أن عدة أزمات إنسانية تتعدد أسبابها. فتحدث هذه الحالات التي تُسمى غالبًا الحالات الطارئة المعقدة عندما يتفاقم أحد التهديدات الأمنية، مثل النزاع المسلح، بفعل عوامل أخرى اقتصادية أو بيئية أو سياسية أو اجتماعية.<sup>١٥</sup> ولا يمكن حل الحالات الطارئة المعقدة إلا من خلال مقارنة شاملة لإدارة الأزمات. ويشمل ذلك أطرافًا عسكريين ينسقون مع جهات أخرى فاعلة في مجال العمل الإنساني لتحقيق الردع والحماية والتدخل وإعادة البناء في هذه الحالات، وإرساء استقرارٍ دائم من خلال معالجة جوانب متنوعة من الأمن والتطوير والحقوق بطريقة منسقة. وأقر حلف الناتو هذه المقاربة الشاملة لإدارة الأزمات في مفهومه الاستراتيجي لعام ٢٠١٠.<sup>١٦</sup>

كما استخدم الباحثون قياسات انعدام الأمن الإنساني لتوقع قوة ردع منطقة معينة إزاء نزاعٍ عنيف. ومؤخرًا، اعتمد الباحثون على قياسات مساواة النوع الاجتماعي لتسليط الضوء على علاقات الارتباط بين البلدان التي يُحتمل أن تختبر النزاع، وتلك التي ينخفض معدلها حين يتعلق الأمر بمساواة النوع الاجتماعي (الإطار ١-٣).<sup>١٧</sup> ويشير ذلك إلى أن تعزيز مساواة النوع الاجتماعي هو عنصرٌ أساسي للوقاية من النزاع العنيف، ليس لأن النساء أكثر سلمًا بطبيعتهن، بل لأن المزيد من مساواة النوع الاجتماعي يرتبط بالمزيد من التنمية المستدامة ومستويات أقل من العنف بين الأشخاص، ما يخفّض بدوره احتمال نشوب النزاع.<sup>١٨</sup>

### الإطار ١-٣ علاقة الارتباط بين عدم مساواة النوع الاجتماعي والسلم والنزاع



اُخترت آسا إكفال (Åsa Ekvall) الفرضيات الخمس في الرسم البياني من خلال مقارنة بيانات مساواة النوع الاجتماعي من المسح العالمي للقيم والمؤشر العالمي لفجوة النوع الاجتماعي بالبيانات حول وجود النزاع أو السلم داخل البلد من قاعدة بيانات أوبسالا للنزاعات ومؤشر السلام العالمي. وأُكد تحليل البيانات كافة الفرضيات الخمس مع علاقات ارتباط قوية وإيجابية ضمن نطاق ثقة يبلغ ٩٩,٩ في المئة. وفيما لا يُبين تحليل إكفال رابطاً سببياً بين عدم مساواة النوع الاجتماعي والنزاع العنيف، لكنه يدعم بحثاً كمياً يشير إلى إمكانية وجود رابط. وتشير إكفال إلى أن مساواة النوع الاجتماعي يجب أن تُعتبر بالتالي جزءاً لا يتجزأ من عملية ردع العنف والنزاع بدلاً من اعتبارها "قضية من قضايا المرأة" يجب التعامل معها ما إن تتم معالجة التهديدات الأمنية "الصعبة".<sup>١٩</sup>

أدى التصور المتغير للأمن وما يشكّله التهديد الأمني إلى نتائج متعلقة بالدور الذي تراه الدول مناسباً للعسكريين فيها. وفيما يمنع ميثاق الأمم المتحدة<sup>٢٠</sup> بشكل عام استخدام القوات العسكرية من أجل انتهاك سيادة دولة أخرى، دافعت بعض الدول عن المسؤولية عن الحماية (R2P) التي تمنح المجتمع الدولي حق التدخل باستخدام القوة العسكرية كملأخ آخر، "حيث يعاني السكان من ضررٍ جدي، كنتيجة للحرب أو التمرد أو القمع في الداخل أو إخفاق الدولة، وعندما لا تريد الدولة المعنية أو لا تقدر على إيقاف ما يحصل أو تفاديه".<sup>٢١</sup> ولجأ مجلس الأمن الأممي إلى المسؤولية عن الحماية وصادق عليها للمرة الأولى في ما يخص الحالة في ليبيا في سنة ٢٠١١، وأدى ذلك إلى تنفيذ عملية فجر أوديسا وعملية الحماية الموحدة.<sup>٢٢</sup> وهذا الاستخدام للتدخل المسلح من أجل تفادي أزمة إنسانية يسلب الضوء على بروز دور جديد للقوات العسكرية. ولم يكن الهدف السياسي في هذه الحالة التصدي لتهديد قوات عسكرية عدوة، إنما ضمان الأمن الإنساني لسكان بلد ما. لذلك، لا بد من أن تنظر القوات العسكرية في البلدان التي تتمتع بموارد اللجوء إلى المسؤولية عن الحماية في هذا الدور الجديد وتكيف بنيتها وتعليمها وتدريبها للاستجابة إلى هذا النوع الجديد من الهدف السياسي بالنيابة عن حكوماتها وشعبها.

تم تصميم الأنظمة العالمية للقرن العشرين لمعالجة الاضطرابات بين الدول والحروب الأهلية. وثمة منطق معيّن للحرب بين الدول والأمم والحرب الأهلية... لم يُقَصَّ العنف والنزاع في القرن الواحد والعشرين... لكن بسبب النجاح في تخفيف الحرب بين الدول، لا تتوافق الأشكال المتبقية من العنف تمامًا مع "الحرب" أو "السلم" أو مع العنف "السياسي" أو "الجنائي".

### البنك الدولي<sup>٢٣</sup>

من التطورات الأخرى الطلب من القوات المسلحة أكثر فأكثر المساهمة في الاستجابة إلى التهديدات الإرهابية والجنايئة التي ترتكبها الجماعات غير النظامية. وهذا يشمل غالباً القيام بعمليات في مناطق مأهولة بدلاً من ساحة المعركة التقليدية، وبالتالي من المهم جداً أن تفهم منظمة الأمم المتحدة ومنظمات الأمن الإقليمية كحلف الناتو والاتحاد الأفريقي الميدان الثقافي والأنثروبولوجي الذي يعمل فيه الجنود. فمن أجل الاستجابة بفعالية إلى أمثال القوات الديمقراطية لتحرير رواندا في جمهورية الكونغو الديمقراطية أو ما يُدعى بتنظيم الدولة الإسلامية، من المهم جداً التمتع بفهم أعمق للبيئة. وسيكون أحد الأوجه الأساسية لذلك التعرف إلى ما هي أدوار الأنواع الاجتماعية للناس في منطقة العمليات، وكيف يتم استهداف النساء والفتيات والرجال والفتيان والتأثير فيهم بشكلٍ مختلف. ومن دون هذه المعرفة، ستعرض هذه المنظمات لخطر عدم الانتباه إلى التهديدات الأمنية (مثلاً من خلال افتراض أن كافة النساء لسن مقاتلات)، وقد تفشل في تحديد أولئك الذين يحتاجون إلى الحماية في الأوضاع الهشة. وللتمتع بهذه الإحاطة بالحالة، سيلزم الدعم للجنود مثل التدريب في الأمة المضيفة وتدريب الوعي الثقافي، بالإضافة إلى المهارات اللغوية والقدرة على النظر إلى الحالة من منظار اعتبار النوع الاجتماعي - ما يشمل القدرة على إجراء تحليل متعلق بالنوع الاجتماعي في الميدان الإنساني.

## ٤. الأسس القانونية لتنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية

في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، اتخذ مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة خطوة مهمة ورفع حقوق المرأة وشروطها من جدول الأعمال الاجتماعي والاقتصادي إلى جدول أعمال السلام والأمن الدوليين. فقد وضعت الحركة النسائية باستمرار ودافعت عن أخذ القضايا على محمل الجد، وأخيراً توصل مجلس الأمن إلى فهمٍ مطّوع وأعمق لمفهوم الأمن.<sup>٢٤</sup>

أعلن إجماع مجلس الأمن على اعتماد القرار ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن عن تغيير تاريخي في جدول الأعمال الأمني العالمي. فيدعو القرار كافة الدول الأعضاء إلى ضمان حماية حاجات المرأة والمجتمع الأمنية عبر التركيز أكثر على ثلاث ركائز متعلقة بالوقاية والحماية

والمشاركة. فتقرّ ركيزتا الوقاية (من النزاع والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي) والمشاركة (في كافة مستويات صنع القرار المتعلقة بالسلام والأمن) بواقع أن آثار الحرب والنزاع على النساء والفتيات تم التغاضي عنها تاريخياً، وبواقع الحاجة إلى المزيد من الجهود لحماية حقوقهن الإنسانية الأساسية (الركيزة الثالثة). إلا أن التغيير الأساسي في جدول الأعمال الأمني هو أن المرأة تُعتبر الآن طرفاً ومساهمةً نشطةً في صياغة مستقبلها الخاص ومستقبل أمّتها عبر المشاركة في حل النزاعات وأنشطة بناء السلام.

بالإضافة إلى ذلك، يفصل القرار بعض الإجراءات المحددة التي يجب اتخاذها. فعلى سبيل المثال، سيتم نشر المزيد من النساء في عمليات حفظ السلام، وستشكّل اعتبارات النوع الاجتماعي جزءاً من التخطيط للعمليات العسكرية وتنفيذها. ويمكن تفسير هذه الإجراءات على أنها أهداف وأدوات لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي في الوقت نفسه. كما يُعتقد أنها تزيد فرص تحقيق نجاح المهام والسلام المستدام، فضلاً عن أهداف القرار الأساسية المرتبطة بالوقاية والحماية والمشاركة.

عقب اعتماد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥، أنشأت عدة بلدان خطط عملها الوطنية الخاصة لتفصيل وتقييم جهودها الخاصة حيال أهداف جدول أعمال المرأة والسلام والأمن. وهذه استجابة فريدة لقرار صادر عن مجلس الأمن تسلط الضوء على الالتزام المنتشر بتنفيذ هذا القرار. ورسّخ مجلس الأمن بدوره التزامه بمساواة النوع الاجتماعي من خلال اعتماد سبعة قرارات أخرى بشأن المرأة والسلام والأمن في وقتٍ لاحق. ٢٠ وتشكّل القرارات الثمانية مجتمعةً إطار عملٍ مهم لتحسين أوضاع المرأة في البلدان المتأثرة بالنزاعات.

## ٥. دور القوات العسكرية في تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن

كيف يتعلق ذلك بالقوات المسلحة؟ أولاً، لمختلف الدول التزامات دولية وإقليمية ووطنية مرتبطة بالمرأة والسلام والأمن، وتشمل الآن معظم تفويضات الأمم المتحدة للعمليات العسكرية إشارات إلى قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ والقرارات الأخرى بشأن المرأة والسلام والأمن. لذلك، على القوات المسلحة إدراج أهداف هذه القرارات ونتائجها المنشودة ضمن خططها المتعلقة بالعمليات. وثانياً، يعطي إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي، كأداةٍ لتنفيذ كافة أجزاء العمليات، فرصةً أكبر لتحقيق المزيد من الفعالية في معالجة التحديات المستمرة، مثل حماية المدنيين والإحاطة بالحالة وفهم الحاجات الأمنية لمختلف مجموعات الناس. وهذا يعني بالنسبة إلى العسكريين بذل جهود متعلقة بحماية القوات والاستخبارات والمعلومات، لا سيما ضمن سياق الحالات الطارئة المعقدة.

فهم حلف الناتو من جهته واعتنق دوره المرتبط بجدول أعمال المرأة والسلام والأمن عبر توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ٤٠-١ الخاصة به، التي اعتُمدت في سنة ٢٠٠٩ وجرت مراجعتها في سنة ٢٠١٢ (أنظر الفصل الثاني). كذلك، تم تعيين أول ممثل خاص عن القرار ١٣٢٥ للأمين العام لحلف الناتو في سنة ٢٠١٢، وتم إنشاء مناصب مستشارين في شؤون النوع الاجتماعي في قيادة الحلفاء للعمليات في المقر العام للقوات المتحالفة في أوروبا في مونس وتحويل قيادة الحلفاء في نورفولك، فيرجينيا، وفي قيادتي القوة المشتركة في برونسوم ونابولي. وأيضاً، نُشر مستشارون في شؤون النوع الاجتماعي على مستويات استراتيجية وعملياتية وتكتيكية في العمليات الأخيرة في كوسوفو وأفغانستان. كما عيّن حلف الناتو مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية في السويد كرئيس لإدارة كافة المناهج المتعلقة بالنوع الاجتماعي لبلدان الناتو والشراكة من أجل السلام (أنظر الفصل الثالث).<sup>٣٦</sup> وأجريت هذه التغييرات البنوية في جهدٍ لتنفيذ اعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية لحلف الناتو وتحقيق أهداف قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥.

تشمل الطريقة التي تطبّق فيها القوات المسلحة جدول أعمال المرأة والسلام والأمن على مهامها عملياً تتألف من ثلاث خطوات. فأولاً، تبرز الحاجة إلى عنصر خاص بالنوع الاجتماعي في التحليل البيئي لمنطقة العمليات، ما يشكّل جزءاً معيارياً من مرحلة التخطيط. ولا بد من أن تستند الاستراتيجية العسكرية إلى تحليلٍ كامل لبيئة العمليات. غير أن ذلك لن يكون ممكناً إلا إذا تم التوصل إلى فهم العوامل الجغرافية والاقتصادية والسياسية والعسكرية ضمن سياقها الاجتماعي-الثقافي. إلى ذلك، لا بد من أن يكون هذا التحليل خاصاً بالنوع الاجتماعي لأن تجربة العيش في أي بيئة معيّنة تختلف بالنسبة إلى المجموعات المختلفة من النساء والرجال والفتيات والفتيان، وسيكون للتغييرات في تلك البيئة نتائج مختلفة بالنسبة إلى كلٍ منها.

تؤدي هذه المعرفة الخاصة بالنوع الاجتماعي بالتالي إلى الخطوة التالية، وهي النظر في كيفية ارتباط حاجات السكان بالركائز الثلاث (الوقاية والحماية والمشاركة) الخاصة بجدول أعمال المرأة والسلام والأمن، وأي أثر يمكن أن تُحدثه القوات العسكرية في تنفيذه. أما الخطوة الثالثة فهي النظر في التفويض الخاص بكل عملية عسكرية وماذا يعني ذلك على صعيد نطاق وفرص تنفيذ جدول أعمال المرأة

والسلام الأمن. فمثلًا، ستشهد أي عملية فيها تفويض بحماية المدنيين تأدية القوات العسكرية دورًا نشطًا في تنفيذها. وعلى العكس، إذا تمثل التفويض في إنشاء سيادة جوية في المنطقة القطبية الشمالية، ستؤدي القوات المسلحة دورًا سلبيًا أكثر لكن ستبقى العمليات بحاجة إلى التكيف حتى لا تتفاقم الحالة بالنسبة إلى النساء والفتيات ويتم تفادي تفويض عمل الأطراف غير العسكرية العاملة في البيئة نفسها.

## ٦. التنفيذ على المستويات الاستراتيجية والعملياتية والتكتيكية

لتنفيذ اعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية، يجب إدراج أبعاد النوع الاجتماعي في كافة مراحل أي عملية. إلا أن التنفيذ على كافة المستويات يتطلب أن يكون مختلف الأطراف متعلمين ومدربين عمًا هو النوع الاجتماعي وكيف يرتبط بعملهم اليومي، ما يفسر الحاجة إلى هذا الدليل. ويلخص الإطار ٤-١ مختلف مهام الأفراد على المستويات الاستراتيجية والعملياتية والتكتيكية.

### الإطار ٤-١ تعاريف المستويات الاستراتيجية والعملياتية والتكتيكية

المستوى الاستراتيجي: يمكن وصفه على أنه "المستوى الذي تحدد فيه أمة ما أو مجموعة من الأمم أهداف أمنية وطنية أو متعددة القوميات وتوظف موارد وطنية، من ضمنها موارد عسكرية، لتحقيقها".<sup>٢٧</sup>

المستوى العملياتي: يمكن وصفه على أنه "المستوى الذي يتم فيه التخطيط للحملات والعمليات المهمة وتسييرها واستكمالها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية ضمن مساح العمليات أو نطاقاتها".<sup>٢٨</sup>

المستوى التكتيكي: يمكن وصفه على أنه "المستوى الذي يتم فيه التخطيط للأنشطة والمعارك والاشتباكات وتنفيذها لتحقيق الأهداف العسكرية الموكلة إلى التشكيلات والوحدات التكتيكية".<sup>٢٩</sup>

بادئ ذي بدء، يجب أن يضمن المستوى الاستراتيجي أن اعتبارات النوع الاجتماعي وأحكام قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ والقرارات ذات الصلة تشكل جزءًا من التفويض بالعملية كأساس قانوني، وأن الأهداف التي يجب تحقيقها واضحة ومحددة سياسيًا. كما يكون المستوى الاستراتيجي مسؤولاً عن متابعة التنفيذ. ويتم تحديد الكثير من شروط مشاركة المرأة في القطاع العسكري على هذا المستوى، بما أن سياسات التجنيد والاحتفاظ تبدأ هنا. ويؤدي المستوى الاستراتيجي أيضًا دورًا أساسيًا في تحديد كيفية صياغة مدونات قواعد السلوك، ويمكن أن تمارس القيادة على هذا المستوى نفوذًا للتأكد من أن التصرفات غير الشرعية، كالاستغلال الجنسي والإساءة الجنسية للسكان المدنيين والتحرش الجنسي ضمن صفوف الجنود، تُعتبر غير مقبولة معنويًا وأخلاقيًا.

على المستوى العملياتي، تتحول الأهداف الاستراتيجية السياسية إلى مهام عسكرية وتشكل أساس المهنة العسكرية: أي التخطيط العملياتي. وفي عملية التخطيط، لا بد من إدراج تحاليل خاصة بالنوع الاجتماعي للتفويض وبيئة العمليات والقوى المحددة. وسيؤثر ذلك في كيف تخطط القوات العسكرية للشروع بالمهام المرتبطة مثلًا بالإحاطة بالحالة وجمع معلومات الاستخبارات ومشاركة المعلومات وتحليل المهام وكتابة تقارير عنها، بالإضافة إلى التفاعل مع المجتمع المدني. وسيقود ذلك القوات المسلحة إلى تقييم ما إذا كانت بُناها وكفاءتها القائمة كافية، وقد يؤدي إلى تغييرات في إجراءات التجنيد، وتشكيله القوات، وتأمين المرافق (مثلًا: ضمان تلبية حاجات كافة الأفراد بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي)، بالإضافة إلى نوع التعليم والتدريب اللذين يتلقاهما الأفراد العسكريون.

على المستوى التكتيكي، تصبح اعتبارات النوع الاجتماعي مهمة في العمليات اليومية. ولفهم الحاجات الأمنية للسكان المدنيين، على المرء أن يفهم مختلف الظروف والسياقات التي يتعرض لها الرجال والنساء والفتيات والفتيان في منطقة العمليات. كذلك، من المهم من وجهة نظر المشاركة إشراك النساء كأطراف والسماح لهنّ بتحديد مخاوفهنّ بأنفسهنّ. وغالبًا ما كانت تُعتبر النساء بشكل أساسي ضحايا النزاع، لكنّ أدوار الأنواع الاجتماعية تتبدل مع الوقت وفي مختلف أرجاء العالم. فمثلًا، ثمة حالات تشكل فيها الأفكار النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي من جهة القوات العسكرية تهديدًا لحماية القوات. والأفكار الخاطئة حول عدم إمكانية أن تكون النساء مقاتلات ونقص قدرة تفتيش النساء كلفت القوات العسكرية غالبًا في الماضي. وتتوافر أمثلة معروفة من الحرب الأفغانية حيث تنكر مقاتلو حركة طالبان بثياب نسائية وارتدوا البرقع من أجل تفجير القنابل، وأطلقت النساء النيران على قوات الائتلاف في العراق.<sup>٣٠</sup>

## ٧. خاتمة

إن إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية منطقيٌّ على صعيد تعزيز كلٍّ من العدالة والفعالية. وتزداد القدرة على تنفيذ اعتبارات النوع الاجتماعي على كافة المستويات في العمليات العسكرية مع ازدياد النساء في العمليات الدولية.<sup>٣١</sup> وبالتالي، إن الجهود التي تهدف إلى تجنيد النساء والحفاظ عليهنَّ أساسية. ويشمل ذلك تخفيف الأحكام المسبقة وتعزيز فرص العمل للنساء من خلال تنوع القوى العاملة لتشمل كمًّا مهمًّا من الأفراد النساء، ودعم تطوير بيئة عمل تعاونية وتحقيق المساواة، وضمان وصول الناس من مجموعات الأقلية إلى المناصب الرفيعة. وسيؤدي ذلك إلى عمل المزيد من النساء في القوات المسلحة الوطنية، وبالتالي إنشاء مجموعة مجنّدة أكبر لعمليات النشر الدولية. كذلك، سيكون على القوات العسكرية الوطنية أن تُحدث تغييرات لضمان أن بُناها ووظائفها وثقافتها التنظيمية تسهّل ازدهار البيئة للرجال والنساء. وهنا تبرز الحاجة إلى إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في كامل التعليم والتدريب العسكريين - وسيُعطي المزيد من التفاصيل في الفصول اللاحقة من هذا الدليل. إلا أنه لا يمكن تحقيق ذلك من دون الدعم والتأييد الكاملين من القيادة العليا. ومع أخذ ذلك في الحسبان، لا بد من إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي، أولاً وقبل كل شيء، في الوثائق التوجيهية التي يستند إليها التعليم والتدريب العسكريين.

مع أن اعتبار النوع الاجتماعي ليس "حلاً سحريًّا" ولا الإجابة عن أي سؤالٍ أو تحدٍّ في العمليات العسكرية، فهو اعتبارٌ سيؤدّي بإحاطة أفضل بالحالة ويساهم بشكلٍ أساسي في تحقيق أهداف الالتزامات الدولية بالعمل في اتجاه إنشاء مجتمع فيه المزيد من المساواة وزيادة فعالية استخدام القوات العسكرية.

[إذا] كانت القوة الدولية للمساعدة الأمنية في أفغانستان (ISAF) وقوات كوسوفو التابعة لحلف الناتو ستنتج في دمج النوع الاجتماعي عبر مهامها، يغدو تأييد القيادة العليا ودعمها أمراً إلزامياً. وإذا ينوي حلف الناتو دعم تطوير مساواة النوع الاجتماعي وتحسين حماية النساء والفتيات، يصبح من أهم مكونات النجاح التركيز المستمر من القيادة المدنية والعسكرية للناتو، كما من كبار القادة في بلدان الحلف والبلدان الشريكة. ووجدت النشرة أنه من المهم جداً أن يقوم القادة العسكريون على كافة المستويات - الاستراتيجية والعملياتية والتكتيكية - بإعطاء قدوة وإدراج اعتبار النوع الاجتماعي في أعمالهم.<sup>٣٢</sup>

هيليني لاكنباور (Helené Lackenbauer) وريشار لانغلي (Richard Langlais) (المحرران)، نشرة التبغات العملية لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ على سير العمليات والمهام التي يقودها الناتو (Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions)

## ٨. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية

كابريولي، م. (M. Caprioli)، "التهيو للعنف: دور عدم مساواة النوع الاجتماعي في توقع النزاع الداخلي"، ("Primed for violence: The role of gender inequality in predicting internal conflict"، *International Studies Quarterly*)، المجلد ٤٩، العدد ٢ (٢٠٠٥).

يعتمد هذا المقال على المنهجيات المستخدمة لدراسة العلاقة بين التمييز الإثني وارتباطه بالنزاع-التمرد الإثني-السياسي داخل الدولة، ويطبّق المقال هذه المنهجيات بدلاً من ذلك لقياس إذا ما كانت عدم مساواة النوع الاجتماعي قادرة أيضاً على زيادة احتمال العنف داخل الدولة. وكانت قناعة الكاتبة بوجود رابطٍ فعلي يمكن إثباته من الأسباب التي جعلتها تصبح من كبار المساهمين في قاعدة بيانات على الإنترنت توفّر بياناتٍ كميّة حول وضع المرأة. ويمكن إيجاد هذه القاعدة على موقع [www.womanstats.org](http://www.womanstats.org).

وزارة الدفاع، جامعة الدفاع الوطني (Defense Department, National Defense University) [الولايات المتحدة]، النساء على الخطوط الأمامية للسلام والأمن (Women on the Frontlines of Peace and Security) (واشنطن، العاصمة: دار نشر جامعة الدفاع الوطني National Defense University Press، ٢٠١٤). متوافر على موقع [ndupress.ndu.edu/Books/WomenontheFrontlinesofPeaceandSecurity.aspx](http://ndupress.ndu.edu/Books/WomenontheFrontlinesofPeaceandSecurity.aspx)

يتألف هذا المؤلف الذي يحتوي على توطئة بقلم هيلاري رودهام كلينتون (Hillary Rodham Clinton) وليون بانيتا (Leon Panetta) من فصول منتقاة كتبها أكاديميون وسفراء وممارسون رفيعو المستوى ومختصون في قضايا السلام والأمن، وقد سبق أن شغل الكثيرون منهم

مناصب عالية في القوات العسكرية الأمريكية. وتم تقسيم الفصول إلى خمسة محاور واسعة تعكس إلى حد كبير ركائز جدول أعمال المرأة والسلام والأمن أي: إدراج المرأة في سياسة الدفاع والسياسة الخارجية الأمريكية، والوقاية من النزاعات وفي سبيل المرأة، ومشاركة المرأة بالتساوي في حل النزاعات، وحماية المرأة في خلال النزاع وبعده، وحصول المرأة بالتساوي على وسائل التعويض.

دي لارا، ب.ف.، وم. روبلس كاريلو (de Lara, B.F., and M. Robles Carrillo)، "إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في تحليل النزاعات المسلحة والأمن" ("Integration of the perspective of gender into the analysis of armed conflicts and security")، في المعهد الإسباني للدراسات الاستراتيجية وجامعة غرناطة (Spanish Institute for Strategic Studies and Granada University) - المركز المشترك لتدريب الجيش وعقيدته (Army Training and Doctrine Combined Centre) (المحرر) دور المرأة والنوع الاجتماعي في النزاعات (The Role of Women and Gender in Conflicts)، الملف الاستراتيجي B-107 (مدير: وزارة الدفاع، 2012). متوافر على موقع: [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4055800/1.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4055800/1.pdf)

يقدم هذا المقال لمحة عامة عن كيف أدت التغييرات في طبيعة النزاعات العصرية، بالإضافة إلى التطورات في ميدان الدراسات الأمنية، إلى تركيز أكبر على أبعاد النزاع المتعلقة بالنوع الاجتماعي في نهاية القرن العشرين تقريبًا. وهو يوثق كيف أدى ذلك إلى صياغة جدول أعمال المرأة والسلام والأمن وينتهي بتحليل عن مدى فعالية هذا الإطار المتعلق بالسياسات في معالجة الفئات مثل العنف الجنسي في وقت الحرب.

غولدشتاين، ج. س. (Goldstein, J.S.)، الحرب والنوع الاجتماعي (War and Gender) (نيويورك: دار نشر جامعة كامبريدج Cambridge University Press، 2001).

يستخدم هذا الكتاب عادةً ككتاب تدريس في دورات التدريس التمهيديّة من المستوى الجامعي حول النوع الاجتماعي لطلاب علم الاجتماع. وهو يلقى نظرة على التصوير التاريخي للنساء والرجال في أوضاع زمن الحرب، ويلخص المفاهيم الأساسية ذات الصلة الخاصة بدراسات النوع الاجتماعي مثل التمييز بين الجنس والنوع الاجتماعي، ويقدم لمحة عامة عن مختلف مدارس الأبحاث الأكاديمية حول المواضيع المتعلقة بالنوع الاجتماعي والنزاع.

حمّار، ل. وأ. بيرغ (Hammar, L., and A. Berg) (المحرران)، أمن من؟ أمثلة عملية عن اعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية (Whose Security? Practical examples of gender perspectives in military operations) (كونغسانغن: مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية/القوات المسلحة السويدية Nordic Centre for Gender in Military Operations/Swedish Armed Forces، 2015). متوافر على موقع: <http://www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/>

أعدّ هذه النشرة مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية الذي يرأس إدارة الناتو لتوفير كامل التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي. وتحتوي النشرة على مختارات واسعة من دراسات حالات تفصل أمثلة عملية عن كيف تم إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية حول العالم. وتم تقسيمها إلى عدة محاور كاعتبار النوع الاجتماعي في تخطيط العمليات، والقدرة على تنفيذ التفويض، وتعزيز الأثر العملي عبر التدريب. واستُخرجت عدة أمثلة من سياقات نُشرت فيها الدول الأعضاء في الناتو مثل أفغانستان والبوسنة والهرسك والعراق.

هوبرغ، ل. (Sjoberg, L.)، النوع الاجتماعي والحرب والنزاع (Gender, War, and Conflict) (كامبريدج: دار نشر "بوليتي" Polity Press، 2014).

يستخدم هذا الكتاب مزيجًا من القصص الشخصية والتحليل على الصعيد الكلي في آن، ليبين أن التحليل المتعلق بالنوع الاجتماعي هو أداة أساسية لفهم الحرب والنزاع إلى أقصى حد. وهو يسلط الضوء أولاً على مكامن الضعف في التحليل المتعلقة بالنزاعات التي تتجاهل أبعاد النوع الاجتماعي، ثم يلخص بعض الأدوات التي يمكن استخدامها لتحليل كيفية تأثير النوع الاجتماعي في الحرب والنزاع بشكل أفضل، ويشمل ذلك مرحلتين ما قبل النزاع وما بعده.

تريجستاد، ت. ل. (Tryggestad, T. L.)، القواعد الدولية والتغيير السياسي: "المرأة والسلام والأمن" و"جدول أعمال الأمن للأمم المتحدة (International Norms and Political Change: "Women, Peace and Security" and the UN Security Agenda) (أوسلو: جامعة أوسلو، 2014). متوافر على موقع: [urn.nb.no/URN:NBN:no-46203](http://urn.nb.no/URN:NBN:no-46203)

تدرس هذه الأطروحة التطورات الدولية التي أدت إلى بروز إطار عمل المرأة والسلام والأمن في سنة 2000، وهو خطوة أساسية لم يكن من الممكن التفكير فيها حتى قبل خمس سنوات. وهي تنظر في الطريقة التي أدت فيها الجهود المتأزرة بين الدول الأعضاء المتفانية، وأصحاب النفوذ داخل منظومة الأمم المتحدة، وشبكات التأييد العابرة للأوطان من منظمات النساء إلى تشكيل هذا الإطار الجديد من القواعد ثم التأثير في المؤسسات الإقليمية والوطنية.

## ملحق: دليل مرجعي سريع - النوع الاجتماعي على المستويات الاستراتيجية والعملياتية والتكتيكية

### النوع الاجتماعي على المستوى الاستراتيجي

#### المستوى السياسي-العسكري

على المستوى السياسي-العسكري، يتم إنشاء أهداف حتى تنفذها القوات العسكرية. ولضمان تحقيق اعتبار النوع الاجتماعي على المستوى التكتيكي، على هذه الأهداف الاستراتيجية:

- تعزيز قرارات الأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن - مع الإشارة إلى الدور المهم الذي يؤديه إدراج المرأة في تحقيق سلامٍ يدوم؛
- الإقرار بأن المدنيين، ولا سيما النساء والأولاد، يشكّلون الأغلبية الساحقة من أولئك المتضررين من النزاع؛
- إدراج توجيه محدد لاعتبار أن حماية النساء والأولاد مهمةٌ بقدر إلغاء المجموعات المسلحة؛
- ربط التفويض بقضايا محددة متعلقة بالنوع الاجتماعي (مثلًا، أن يشمل أي برنامج لنزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع المقاتلين والمقاتلات على حدٍ سواء، وألا يركّز فحسب على الأشخاص الذين يحملون الأسلحة)؛
- إدراج تعابير في المهمة تشجّع العسكريين الذين ينفذون التوجيه الاستراتيجي على النظر في اعتبار النوع الاجتماعي - مثلًا، بدلاً من القول إنه "على القوات إنشاء بيئة سالمة وآمنة"، يمكن أن يُقال "على القوات إنشاء بيئة سالمة وآمنة مدركة أن النظرة إلى الأمن تختلف بين النساء والرجال، مع الأخذ في الاعتبار أن النساء والرجال يختبرون الأمن بطرق مختلفة"؛
- إدراج رابط رسمي مع الأجهزة الدولية والوطنية التي تمثل مجموعات النساء داخل البلد حيث سيحصل الانتشار؛
- جمع البيانات المتبعثرة المتعلقة بالنوع الاجتماعي لفهم منطقة العمليات بشكلٍ أفضل واستخدامها لغايات التخطيط المستقبلي للعمليات؛
- توجيه الوحدات إلى نشر مستشارين في شؤون النوع الاجتماعي ومراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي؛
- تأمين الميزانية للمستشارين في شؤون النوع الاجتماعي ومراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي؛
- توفير الموارد المالية للمبادرات التي تدعم النساء والرجال أيضًا في المسرح.

#### تجنيد النساء والحفاظ عليهن

فيما يركّز اعتبار النوع الاجتماعي في الغالب على التفاعل الخارجي مع المجتمعات المحلية في منطقة العمليات، فمن دون ما يكفي من الجنديات للتعاطي مع النساء في هذه المنطقة، من الصعب تحقيق اعتبار النوع الاجتماعي. ومن المهم على المستوى الاستراتيجي:

- أن تُجرى حملات تجنيد لتشجيع النساء على الانضمام إلى القوات العسكرية؛
- أن يكون للجنديات أحكام وشروط تدفعهن إلى البقاء في القوات العسكرية كمهنة على المدى الطويل؛
- أن تكون أعداد الترقيات للنساء مساوية (نسبيًا) لترقيات الرجال؛
- أن تتم مراجعة المسارات المهنية للتعيينات العسكرية العليا لضمان تكافؤ الفرص بين النساء والرجال؛
- أن تدعم البنى التنظيمية للقوات المسلحة ووظائفها وثقافتها تجنيد النساء والحفاظ عليهن.

### النوع الاجتماعي على المستوى العملياتي

يشكّل المستوى العملياتي جسرًا بين الأهداف الموضوعية على المستوى الاستراتيجي وبين العمل العسكري المنفّذ على المستوى التكتيكي. ويجب أن تكون التعليمات والأوامر الصادرة عن مقر العمليات مدمجة مع النوع الاجتماعي وأن توفر توجيهات محددة إلى الوحدات تضمن إدراج اعتبار النوع الاجتماعي على أرض الواقع.

#### التوظيف والإجراءات في مقر العمليات

مع الوقت، سيسري اعتبار النوع الاجتماعي في "عروق" المقر العسكري، ولن يتطلب توظيفًا إضافيًا، لكن في الحاضر، لم تعد الذهنية العسكرية بعد على اعتبار النوع الاجتماعي وهي تفضل في دمج النوع الاجتماعي. ولتحقيق هذه الغاية، على مقر العمليات:

- وضع ضابط أركان مسؤول عن تنفيذ قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة المرتبطة بالمرأة والسلام والأمن - ويمكن أن يستند هذا التعيين إلى مستشار الناتو الميداني في شؤون النوع الاجتماعي أو أن يُسمّى "ضابط حماية المدنيين"<sup>٣٣</sup>؛
- إدراج فقرات تدمج النوع الاجتماعي في صلب نظام العمليات وخطتها؛

- إدراج ملحق خاص بالنوع الاجتماعي لمراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي في الوحدات وفي فروعٍ أخرى للأركان يمكن أن تستفيد من اعتبار النوع الاجتماعي.

### الإطار ٥-١ دمج النوع الاجتماعي في الوظائف العسكرية على المستوى العملي<sup>٢٧</sup>

J1: الأفراد/رئيس شؤون الأفراد	J2: الاستخبارات العملياتية
<ul style="list-style-type: none"> <li>ضمان أن لقوات الانتشار مستشارًا ميدانيًا في شؤون النوع الاجتماعي/ ضابطًا لحماية المدنيين.<sup>٢٨</sup></li> <li>عدد كافٍ من الجنديّات للنشر من أجل تنفيذ عمليات التفتيش والتعاطي مع النساء المحليّات، ومن المترجمات الفوريّات والنساء المدربّات للاستجابة إلى الناجين من العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات.</li> <li>جنود مدركون لمعايير التصرف مع السكان المحليين.</li> <li>تنفيذ سياسة عدم التسامح إطلاقًا مع استخدام خدمات البغاء.</li> <li>تنفيذ سياسة عدم التسامح إطلاقًا مع التحرش أو العنف الجنسيين بين الأفراد العسكريين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>جمع المعلومات من النساء كما من الرجال.</li> <li>تفصيل البيانات لإظهار تجارب النساء والرجال والقاصرين.</li> <li>تحليل البيانات لتوفير المعلومات الاستخباراتية السديدة إلى القادة والأركان.</li> <li>وضع إجراءات لتوسيع نطاق المعلومات الاستخباراتية إلى خارج الميدان.</li> </ul>
J3: العمليات الجارية	J4: اللوجستيات/الأمر الطبية
<ul style="list-style-type: none"> <li>التأكد من أن الأوامر توجّه الوحدات إلى إجراء دوريات مختلطة ومن مشاركة الجنديّات في عمليات التطويق والتفتيش.</li> <li>إنشاء نماذج لكتابة التقارير تتضمن عناوين لتوفير المعلومات المرتبطة بديناميات النوع الاجتماعي في المنطقة، مثلًا: كتابة تقارير رسمية عن حوادث الاعتصام/انتهاكات حقوق الإنسان باسم السحر.</li> <li>تدريب الأركان على تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي في تقديرات الأضرار الجانبية للذخائر المسقطة جويًا.</li> <li>ضمان أن المهام التي تستخدم وحدات واجهات بينية قائمة على أساس النوع الاجتماعي (فرق التفاعل النسائية، فرق الدعم الثقافي، فرق التدريب على المبادرات المتعلقة بالمرأة، الدوريات المختلطة) يتم تعقبها في مركز العمليات المشتركة.</li> <li>عمليات المعلومات. <ul style="list-style-type: none"> <li>هل تُعتبر المنتجات التي تتواصل مع السكان المحليين شاملة؟</li> <li>هل فكرت القوات في ما إذا كانت رسائلها تعزز عادات المجتمع الثقافية التي تقوّض حقوق الإنسان للأطفال والنساء؟</li> <li>هل تشمل تفاعلات القادة الرئيسيين الحوار مع النساء؟</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عقود تُمنح إلى الشركات ذات السجل الشفاف في ما يخص معاملة النساء والأولاد.</li> <li>عقود تُمنح إلى الشركات التي تديرها النساء أو التي تدعم المرأة في المجتمع المحلي.</li> <li>مع قسم الأركان المشتركة J1 والشرطة العسكرية، ضمان أن المدنيّات الموظفات في المعسكر محميات من الاستغلال الجنسي والإتجار والغاء.</li> <li>مسعفون لتدريب الجنديّات على كيفية الاستجابة إلى العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات واستخدام عدة "العلاج الوقائي بعد التعرض للفيروس"<sup>٢٩</sup>.</li> <li>معسكرات فيها حمامات نسائية سالمة وآمنة.</li> <li>توافر لوازم ملائمة من أنابيب تحويل البول في المسرح.</li> <li>مسعفون متدربون في الحاجات الصحية للجنديّات اللواتي يعملن في بيئات قاسية.</li> <li>توافر منشآت غسل ملابس للجنديّات اللواتي يخترن عدم استخدام خدمات الغسل في المعسكر.</li> </ul>
J5: التخطيط المدبّر	J6: أنظمة الاتصالات والمعلومات
<ul style="list-style-type: none"> <li>خطط وأوامر عملياتية لإدراج اعتبار النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى ملحق مخصص حول النوع الاجتماعي.</li> <li>يجب أن تشمل برامج إصلاح قطاع الأمن بشكلٍ خاص التدريب والبنية التحتية للنساء من السكان الأصليين، وألا تُركّز فحسب على تدريب الرجال المحليين.</li> <li>يجب أن يأخذ نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع في الاعتبار النساء والفتيات بالإضافة إلى الرجال المنخرطين في المجموعات المسلحة.</li> <li>يجب أن تشمل المفاوضات ما بعد النزاع/تفاعلات القادة الرئيسيين النساء.</li> <li>إذا كانت القوات معنية بمخيمات اللاجئين أو الأشخاص النازحين داخليًا (وهو أمر نادر، بما أن هذا الدور تؤدّيه وكالات الأمم المتحدة وجهات فاعلة في مجال العمل الإنساني)، الأخذ في الاعتبار أمن النساء والأطفال في الحمامات والإضاءة وفصل مناطق النساء والرجال إلخ.</li> <li>يجب أن تشمل مفاهيم عمليات قوات العمليات الخاصة اعتبارات مرتبطة بالنوع الاجتماعي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضمان أن بني الاتصالات غير موضوعة قرب المدارس أو المناطق التي تشغلها عادةً النساء المحليّات.</li> </ul>
J7: التدريب	J8: المالية والموارد البشرية
<ul style="list-style-type: none"> <li>ضمان أن تدريب التجنيد للقوات يشمل درسًا خاصًا بالنوع الاجتماعي.</li> <li>في حال كانت النساء معنيات بإصلاح قطاع الأمن، ضمان إشراكهنّ في التدريب.</li> <li>ضمان أن ضباطًا معيّنين لقسم لأركان، مثلًا القناصون ومستخدمو الأسلحة في خلية الاستهداف الديناميكي، يتلقون تدريبًا يدمج اعتبارات النوع الاجتماعي في الإجراءات التشغيلية الموحدة الوظيفية الخاصة بهم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يجب تخصيص الأموال للوحدات من أجل تمويل المشاريع المتعلقة بالنساء.</li> </ul>

## النوع الاجتماعي على المستوى التكتيكي

يتطلب المستوى التكتيكي من الجنود أن يكونوا مدركين لاعتبار النوع الاجتماعي، ويفكروا أبعد من معايير النزاع التقليدية، ويفهموا أن عملهم ليس مجرد إلغاء المجموعات المسلحة أو المتمردين. ويجب تعليمهم قبل أن يُنشروا عن كيف يختبر الرجال والنساء النزاع بشكلٍ مختلف، وكيف تتعرض بعض المجموعات لخطرٍ أكبر من المجموعات الأخرى في خلال العمليات المدبّرة.

## الإطار ٦-١ دمج النوع الاجتماعي في الوظائف العسكرية على المستوى التكتيكي

J1: الأفراد	J2: الاستخبارات العملياتية
<ul style="list-style-type: none"> <li>للوحدات بدائل من الرجال والنساء عن ضحايا المعارك في الوحدة المحلية.</li> <li>يخضع انضباط الجنود للمراقبة ولا يتم التسامح إطلاقاً مع الجنود الذين ينتهكون القواعد في ما يخص البغاء واستغلال النساء والأولاد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تستخدم الوحدات فرق تفاعل نسائية ومختلطة لجمع المعلومات من كامل مجموعات المجتمع.</li> <li>تجري مراقبة ومقارنة أنماط العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات ونزعاته.</li> </ul>
J3: العمليات الجارية	J4: اللوجستيات/الأمر الطبية
<ul style="list-style-type: none"> <li>يكون النوع الاجتماعي في الدوريات مختلطاً قدر الإمكان.</li> <li>تشمل الموجزات بعد الدوريات تحليل المخاطر على المدنيين وتقارير عن العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات أو انتهاكات أخرى لحقوق الإنسان.</li> <li>يتفاعل ضباط القيادة وقادة السريات مع النساء المحليات (حيث يتم تقبل ذلك ثقافياً) ويستخدمون فرق تفاعل نسائية حيث لا يتواجد أركان عسكريون إناث أو حيث لا تستطيع النساء المحليات أن يقابلن رجلاً من الوحدة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مع قسم الأركان المشتركة J١ والشرطة العسكرية، ضمان أن النساء المستخدمات في المعسكر غير قادرات على ممارسة البغاء.</li> <li>قيام المسعفين بتدريب الجنديت على كيفية الاستجابة إلى العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات واستخدام عدة "العلاج الوقائي بعد التعرض للفيروس" إلخ.</li> </ul>
J5: التخطيط المدبّر	J6: أنظمة الاتصالات والمعلومات
<ul style="list-style-type: none"> <li>تحضير الجنديت وتدريبهن على المساعدة في إصلاح قطاع الأمن، ونزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع، ومعسكرات الأشخاص النازحين داخلياً، إلخ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضمان أن بنى الاتصالات غير موضوعة قرب المدارس أو المناطق التي تشغلها عادةً النساء المحليات.</li> </ul>
	J7: التدريب
	<ul style="list-style-type: none"> <li>تأكد ضابط التدريب من إنعاش الجنود في التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي في خلال الخدمة.</li> <li>في حال كانت النساء معنيات بإصلاح قطاع الأمن، ضمان إشراكهن في التدريب.</li> </ul>
	J8: المالية والموارد البشرية
	<ul style="list-style-type: none"> <li>قيام ضابط القيادة بتخصيص الأموال إلى المشاريع المتعلقة بالمرأة.</li> </ul>

٩. ماير أورمهواغ (Meier Ormhaug) وهيلغا هيرنس (Helga Hernes)، وفيات النزاع المسلح بحسب النوع الاجتماعي (Armed Conflict Deaths Disaggregated by Gender) (أوسلو: معهد أبحاث السلام في أوسلو، Research Institute Oslo، ٢٠٠٩)، ص. ٢٣.
١٠. الاطلاع على بوابة المرأة والحرب والسلام (Women, War and Peace)،
١١. لورا هوبرغ (Laura Sjoberg)، النوع الاجتماعي والحرب والنزاع (Gender, War, and Conflict) (كامبريدج: دار نشر "بوليتي" Polity Press، ٢٠١٤)، ص. ٢٨-٣٠؛ لورا ويلكوكس (Laura Wilcox)، "سمة النوع الاجتماعي في ثقافة الهجوم" (Gendering "the cult of the offensive")، في لورا هوبرغ (Laura Sjoberg) (المحررة)، النوع الاجتماعي والأمن الدولي: اعتبارات نسائية (Gender and International Security: Feminist Perspectives) (أبينغدون: راولدج، Routledge، ٢٠١٠)، ص. ٧٥-٧٦؛ فيونولا ني أولاين (Fionnuala Ni Aoláin) ودينا فرانثيسكا هاينس (Dina Francesca Haynes)، "توافق إنصاف المرأة مع تحليل التسويات السلمية ما بعد النزاع" (Compatibility of justice for women "with jus post bellum analysis")، في كارستن ستاهن (Carsten Stahn) وجنيفر س. إيستراي (Jennifer S. Easterday) وجينس إيفرسون (Jens Iverson) (المحررون)، التسويات السلمية ما بعد النزاع: رسم خريطة الأسس المعيارية (Jus Post Bellum: Mapping the Normative Foundations) (أوكسفورد: دار نشر جامعة أوكسفورد، Oxford University Press، ٢٠١٤)، ص. ١٧٠-١٧١؛ كاتيري كارنولا (Kateri Carnola)، "مفهوم التناسب: أسئلة قديمة والتباسات جديدة" (The concept of proportionality: Old questions and new ambiguities)، في مارك إيفانز (Mark Evans) (المحرر)، نظرية الحرب العادلة: إعادة التقدير (Just War Theory: A Reappraisal) (إدنبرة: دار نشر جامعة إدنبرة، Edinburgh University Press، ٢٠٠٥)، ص. ٩٧.
١٢. الجمعية العامة للأمم المتحدة، "استراتيجية شاملة لإقضاء الاستغلال الجنسي والإساءة الجنسية في المستقبل في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام" (A comprehensive strategy to eliminate future sexual exploitation and abuse in United Nations peacekeeping operations)، وثيقة الأمم المتحدة A/59/710، ٢٤ آذار/مارس ٢٠٠٥.
١٣. مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (UNOHCHR)، "الاغتصاب كسلاح للحرب" ("Rape as a weapon of war")، <https://www.ohchr.org/en/newsevents/pages/rapeweaponwar.aspx>، ٢٠٠٨.
١٤. الجمعية العامة للأمم المتحدة، "في حرية أكبر: باتجاه التنمية والأمن وحقوق الإنسان للجميع" (In larger freedom: Towards development, security and human rights for all)، تقرير الأمين العام، وثيقة الأمم المتحدة A/59/2005، ٢١ آذار/مارس ٢٠٠٥.
١. تود الكاتبتان شكر جودي بريسكوت (Jody Prescott) وفانيا ماتيك (Vanja Matic) على توفير تعليقات مكتوبة عن هذا الفصل، فضلًا عن ليندا جوهانسون (Linda Johansson) وكريس كيلمارتن (Chris Kilmartin) اللذين أعطيا أيضًا ملاحظات عن هذا الفصل.
٢. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) حول المرأة والسلام والأمن"، وثيقة الأمم المتحدة العدد S/RES/1325 (2000)، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠.
٣. ج. س. غولدشتاين (J.S. Goldstein)، الحرب والنوع الاجتماعي (War and Gender) (نيويورك: دار نشر جامعة كامبريدج، Cambridge University Press، ٢٠٠١)، ص. ٢.
٤. ك. غ. فانت (C.-G. Fant)، "مساواة النوع الاجتماعي ودمج النوع الاجتماعي في القوات المسلحة السويدية" (Gender equality "and gender mainstreaming in Swedish Armed Forces")، محاضرة في مؤتمر دمج النوع الاجتماعي: أداة للتغيير (Gender Mainstreaming: A Tool for Change)، ١٠ أيار/مايو ٢٠٠٧.
٥. يستطيع مغابرو الهوية الجنسانية- أي الذين ليسوا رجالًا ولا نساءً - أن يخدموا حاليًا بشكل علني في القوات العسكرية لـ ١١ عضوًا على الأقل من أعضاء الناتو (بلجيكا وكندا وجمهورية التشيك والدنمارك وإستونيا وفرنسا وألمانيا وهولندا والنرويج وإسبانيا والمملكة المتحدة) وثلاثة أعضاء من "الشراكة من أجل السلام" (النمسا وفنلندا والسويد). م. جوسلين ألدريز (M. Jocelyn Elders) وجورج ر. براون (George R. Brown) وإيلي كولمان (Eli Coleman) وطوماس أ. كولديتز (Thomas A. Kolditz) وألان م. شتاينمان (Alan M. Steinman)، "النواحي الطبية من الخدمة العسكرية لمغابري الهوية الجنسانية" (Medical aspects of transgender "military service")، المجلة & Society، العدد ٤١، العدد ٢ (٢٠١٥)، ص. ١٩٩-٢٢٠.
٦. مادلين أولبرايت (Madeleine Albright)، خطاب البيت الأبيض في ذكرى اليوم العالمي للمرأة، ٨ آذار/مارس ٢٠١٠، العاصمة واشنطن.
٧. ر. سميث (R. Smith)، منفعة القوة (The Utility of Force) (لندن: "بنغوين" Penguin، ٢٠٠٦).
٨. بياتريز فرييرو دي لارا (Beatriz Frieyro de Lara) ومارغاريتا روبلس كاريلو (Margarita Robles Carrillo)، "إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في تحليل النزاعات المسلحة والأمن" (Integration of the perspective of gender into the analysis of armed conflicts and security)، في المعهد الإسباني للدراسات الاستراتيجية وجامعة غرناطة (Spanish Institute for Strategic Studies and Granada University) - المركز المشترك لتدريب الجيش وعقيدته (Army Training and Doctrine Combined Centre) (المحرر)، دور المرأة والنوع الاجتماعي في النزاعات (The Role of Women and Gender in Conflicts)، الملف الاستراتيجي B-157 (مدريد: وزارة الدفاع، ٢٠١٢)، ص. ٥١.

١٥. مارك دافيلد (Mark Duffield)، "الحالات الطارئة المعقدة وأزمة التنمية" (*Complex emergencies and the crisis of developmentalism*)، مجلة معهد الدراسات الإنمائية (IDS) (Bulletin)، المجلد ٢٥، العدد ٤ (١٩٩٤)، ص. ٣-٤.
١٦. حلف الناتو، "مقاربة شاملة للأزمات" ("A comprehensive approach to crises")، ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، [www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_51633.htm](http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_51633.htm).
١٧. الاطلاع على، مثلاً، م. كابريولي (M. Caprioli)، "التهيو للعنف: دور عدم مساواة النوع الاجتماعي في توقع النزاع الداخلي" ("Primed for violence: The role of gender inequality in predicting internal conflict")، *International Studies Quarterly*، المجلد ٤٩، العدد ٢ (٢٠٠٥)، ص. ١٦١-١٧٨.
١٨. آسا إكفال (Åsa Ekvall)، "قواعد حول مساواة النوع الاجتماعي والنزاع العنيف" ("Norms on Gender Equality and Violent Conflict")، *E-International Relations*، ١٠ حزيران/يونيو ٢٠١٣، [www.e-ir.info/2013/06/10/norms-on-gender-equality-and-violent-conflict/](http://www.e-ir.info/2013/06/10/norms-on-gender-equality-and-violent-conflict/).
١٩. المرجع نفسه.
٢٠. الاطلاع على مقال ميثاق الأمم المتحدة (٤)، [www.un.org/en/documents/charter/chapter1.shtml](http://www.un.org/en/documents/charter/chapter1.shtml).
٢١. اللجنة الدولية المعنية بالتدخل وسيادة الدول (ICISS)، المسؤولية عن الحماية: تقرير اللجنة الدولية المعنية بالتدخل وسيادة الدول (*The Responsibility to Protect: Report of the International Commission on Intervention and State Sovereignty*)، مركز بحوث التنمية الدولية (International Development Research Centre)، ص. ٢٠١، XI.
٢٢. الأمم المتحدة، "سرت" المسؤولية عن الحماية' في سنة ٢٠١١، بحسب ما قال الأمين العام في المؤتمر، مشدداً على الحاجة إلى ردع النزاع قبل نشوبه ("Responsibility to protect' came of age in 2011, Secretary-General tells conference, stressing need to prevent conflict before it breaks out")، البيان الصحافي للأمم المتحدة، ١٨ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، [www.un.org/press/en/2012/sgsm14068.doc.htm](http://www.un.org/press/en/2012/sgsm14068.doc.htm).
٢٣. البنك الدولي، تقرير التنمية العالمية (World Development Report)، ٢٠١١، ص. ٢، [https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/4389/9780821384398\\_overview.pdf](https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/4389/9780821384398_overview.pdf).
٢٤. تريجستاد، ت. ل. (Tryggestad, T. L.)، القواعد الدولية والتغيير السياسي: "المرأة والسلام والأمن" وجدول أعمال الأمن للأمم المتحدة (*International Norms and Political Change: Women, Peace and Security and the UN Security Agenda*) (أوسلو: جامعة أوسلو، ٢٠١٤).
٢٥. قرار الأمم المتحدة ١٨٢٠ (٢٠٠٨) الذي يقر بالعنف الجنسي المرتبط بالنزاعات كمسألة سلم وأمن دوليين، قرار الأمم المتحدة ١٨٨٨ (٢٠٠٩) حول تكليف القيادة وإنشاء آليات دعم فعالة وقرار الأمم المتحدة ١٨٨٩ (٢٠٠٩) الذي يعالج العوائق أمام مشاركة المرأة في عمليات السلام وبنائه. ويركز قرار الأمم المتحدة ١٩٦٠ (٢٠١٠) وقرار الأمم المتحدة ٢١٠٦ (٢٠١٣) على العنف الجنسي، فيما يركز قرار الأمم المتحدة ٢١٢٢ (٢٠١٣) على غياب التقدم في جدول أعمال المرأة والسلام والأمن. ويشجع قرار الأمم المتحدة ٢٢٤٢ (٢٠١٥) على إدراج النوع الاجتماعي كمسألة شاملة عبر جدول أعمال السلم والأمن الدوليين، بما فيه الأنشطة المرتبطة بمكافحة التطرف العنيف والتغير المناخي والنزوح القسري. الاطلاع على موقع [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2012/10/un-women-sourcebook-on-women-peace-and-security](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2012/10/un-women-sourcebook-on-women-peace-and-security).
٢٦. توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية لحلف الناتو ١-٤٠ (NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1)، المراجعة ١ (٢٠١٢)، الفقرة ٥-٢، [www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2015\\_04/20150414\\_20120808\\_NU\\_Bi-SCD\\_40-11.pdf](http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf).
٢٧. وكالة حلف الناتو لتوحيد المعايير (NATO Standardization Agency)، "مسرد الناتو للمصطلحات والتعاريف" ("NATO glossary of terms and definitions")، الوثيقة AAP-6 (٢٠٠٨)، [http://everyspec.com/NATO/NATO-ARMP/NATO\\_AAP-6\(2008\)\\_6296/](http://everyspec.com/NATO/NATO-ARMP/NATO_AAP-6(2008)_6296/).
٢٨. المرجع نفسه.
٢٩. المرجع نفسه.
٣٠. الاطلاع مثلاً على "مقتل جنود فرنسيين في الانفجار الأفغاني" ("French soldiers killed in Afghan blast")، الجزيرة، ٩ حزيران/يونيو ٢٠١٢، [www.aljazeera.com/news/asia/2012/06/20126973853434994.html](http://www.aljazeera.com/news/asia/2012/06/20126973853434994.html) "الجنديات المعرضات للقتال في العراق" ("Female troops in Iraq exposed to combat")، "سي أن أن" (CNN)، ٢٨ حزيران/يونيو ٢٠٠٥، <http://edition.cnn.com/2005/WORLD/meast/06/25/women.combat/>.
٣١. روبرت إيغنيل (Robert Egnell) وبيتر هوجم (Petter Hojem) وهانيس بيرتس (Hannes Berts)، "تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي في المنظمات والعمليات العسكرية: نموذج القوات المسلحة السويدية" ("Implementing a gender perspective in military organizations and operations: The Swedish Armed Forces model")، التقرير ٩٨ لإدارة أبحاث السلم والنزاع (Department of Peace and Conflict Research Report 98)، جامعة أوبسالا، ص. ٣٠، ٢٠١٢.
٣٢. هيليني لاكنباور (Helené Lackenbauer) وريشار لانغلي (Richard Langlais) (المحرران)، نشرة التبغات العملية لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ على سير العمليات والمهام التي يقودها الناتو، التقرير الكامل (*Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-*

(ستوكهولم: وكالة *led Operations and Missions, Full Report*)  
أبحاث الدفاع السويدية Swedish Defence Research Agency،  
٢٠١٣، ص. ٦٧.

٣٣. ضابط حماية المدنيين POCO - لا يشكّل بعد تعيينًا وظيفيًا معترفًا  
به ضمن مهام الأمم المتحدة أو الناتو، ويُستخدَم فحسب لغايات  
توضيحية.

٣٤. يُظهر هذا الجدول كيف يمكن أن تدمج مختلف الوظائف العسكرية  
اعتبار النوع الاجتماعي في عملها الاعتيادي. ويشير الحرف J إلى  
[الكلمة الإنكليزية Joint التي تعني] "مشترك"، أي العملية البحرية/  
البرية/الجوية. وإذا كان الانتشار العسكري خدمة واحدة، فالوظائف  
العسكرية هي برّية G وجوّية A وبحرية N.

٣٥. إن الجدول الذي يشير إلى من عليه أن ينتشر يصيغه عادةً فرع  
العمليات الجارية (G3).

٣٦. عدة العلاج الوقائي بعد التعرض للفيروس (PEP): بعد الاغتصاب،  
يُعطى الناس دواءً مضادًا لفيروس النسخ العكسي لتفادي الإصابة  
بفيروس نقص المناعة البشرية. ويُدعى هذا العلاج الوقائي  
بعد التعرض للفيروس.



# التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي والقطاع العسكري: الإطار القانوني والسياساتي

سالي لونغورث (Sally Longworth) (جامعة الدفاع السويدية)، نيفينا ميتيفا (Nevena Miteva) (بلغاريا) وأنكيكا توميش (Ankica Tomić) (البوسنة والهرسك)

## الفهرس

١-٣ التاريخ وتطور جدول أعمال المرأة والسلام والأمن	١. مقدمة
٢-٣ إطار السياسات حول تدريب العسكريين وتعليمهم بشأن المرأة والسلام والأمن	٢. الإطار القانوني الدولي
٤. خاتمة	١-٢ القانون الدولي لحقوق الإنسان
٥. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية	٢-٢ القانون الدولي الإنساني
	٣-٢ القانون الجنائي الدولي
	٣. إطار السياسات

## ١. مقدمة

كما جرى التوضيح في الفصل الأول وفي هذا الدليل، يزداد الفهم بشأن اختلاف الأثر الذي يحدثه النزاع المسلح في النساء والفتيات والرجال<sup>١</sup>. ويمكن أن يساعد إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية في تحديد أولئك الذين يعيشون في أوضاعٍ هشة وتحديد حاجات توفير الحماية للناس في المجتمع. ويوفّر القانون إطاراً مهماً لضمان أن الأهداف التي يسعى إليها المجتمع الدولي في ما يخص النوع الاجتماعي تُنفذ وتُصان بالطريقة الصحيحة ومن دون تمييز. وهكذا، يمكن أن يساعدنا أيضاً فهم كيفية تطور المعايير القانونية الدولية لمعالجة حاجات الحماية لمختلف المجموعات على فهم أهمية إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية، بالإضافة إلى فهم السبب الكامن وراء الكثير من تطورات السياسات المرتبطة بالنوع الاجتماعي والأمن.

من الضروري إجراء تدريب في ما يخص كلاً من المتطلبات القانونية وكيفية إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في الإجراءات العملية. لكن لا بدّ من التشديد على أن التدريب المتعلق بالمتطلبات القانونية يجب أن يتم على يد خبراء قانونيين، مثل مستشارين قانونيين أو خبراء ضمن العمليات العسكرية وأكاديميين وممارسين، ولا بد من التماس مشورتهم ومساعدتهم في الدورات التدريبية حول النوع الاجتماعي حيث تُغطّى هذه الميادين.

يستند هذا الفصل إلى الفصل الأول من خلال تفصيل المتطلبات القانونية والمتعلقة بالسياسات التي ترتبط بإدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية والحاجة إلى التدريب في هذا الصدد، ويوفّر خلفيةً للفصل الثالث، الذي يصف ما هو التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي الذي قد يترتب عن ذلك. والهدف من توفير هذه الخلفية للإطار القانوني والسياسي الكامن هو المساعدة في فهم باقي فصول

الدليل وفي التفسير إلى الآخرين عن تطور إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمليات وأهميته. وهذا الفصل ليس استعراضاً شاملاً للمعايير أو النصوص القانونية المطبقة، لكنّه يسلط الضوء على الميادين التي يجب أن يطلع المدرسون عليها عند تفسير الخلفية والتطور التاريخي. كما يهدف إلى مساعدة المتعلمين في فهم المجالات التي قد يحتاجون فيها إلى مساعدة خبراء قانونيين ضمن عملهم وتطويرهم.<sup>٣</sup> ويبدأ الفصل بإعطاء موجز شامل عن الالتزامات القانونية بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني والقانون الجنائي الدولي، التي تشكّل أساس قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة (UNSCRs) بشأن المرأة والسلام والأمن، ويتبع ذلك ملخص عن قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة المرتبطة بهذا الميدان. ثم يقدم هذا الفصل لمحة عامة عن استراتيجية الأمم المتحدة وأطر تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي الذي تستخدمه منظمة حلف شمال الأطلسي (الناو) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) والاتحاد الأوروبي وأجهزة إقليمية أخرى.

## ٢. الإطار القانوني الدولي

بموجب القانون الدولي، يحق لكافة البشر عدم التمييز ضدّهم على أي أساس كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره من الآراء أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الملكية أو المولد أو أي وضع آخر.<sup>٤</sup> كذلك، يحق لكافة الأشخاص أن يكونوا متساوين أمام القانون.<sup>٥</sup> ويحتوي قانون حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني على الحقوق القانونية ونواحي حماية كافة الأشخاص والحقوق الخاصة ونواحي حماية مختلف المجموعات داخل المجتمع. وتُعتبر بعض الانتهاكات الخطيرة للمعايير القانونية الدولية أفعالاً إجرامية يُسأل عنها الأفراد جنائياً وتعرضهم للملاحقة القضائية والعقوبة؛ ويبرز عنصر النوع الاجتماعي في الكثير من هذه الانتهاكات أو قد يؤثر ارتكابها في مختلف الأنواع الاجتماعية بشكلٍ مختلف. ويشكّل عدم التمييز والمساواة أمام القانون وتوفير القانون للحماية بالتساوي حجر الأساس لحماية كافة حقوق الإنسان ولتحقيق أوجه الحماية المنبثقة عن القانون الدولي الإنساني، الذي يستدعي انتهاكه تحمل الدولة للمسؤولية.<sup>٦</sup> فالدول ملزمة باحترام القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني وبضمان احترامهما.<sup>٧</sup> وينطبق هذا الالتزام على كافة أولئك الذين يمارسون سلطة الدولة، ويشمل أعمال الأفراد العسكريين. وبالتالي، من المهم جداً إجراء تعليم وتدريب على هذه المعايير وإدراجها في مدونات قواعد السلوك والبنى التأديبية والكتيبات والإجراءات. وفي العمليات العسكرية، تُعتبر نواحي الحماية والالتزامات التي ينص عليها القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني والقانون الجنائي الدولي على صلة وثيقة بالموضوع، لذا فهي ما سيركّز عليه هذا الفصل. كما قد تكون نواحي الحماية الواردة بموجب القانون الدولي للجائين مهمة أيضاً، وقد تشمل الأطر القانونية المحلية المزيد من نواحي الحماية.

### ١-٢ القانون الدولي لحقوق الإنسان

قانون حقوق الإنسان هو مجموعة قواعد تنظم العلاقة بين الدول والأفراد عبر الإقرار القانوني بالحقوق الطبيعية وغير القابلة للتصرف لكافة البشر، فيوكل الدول ببعض الالتزامات من أجل احترام هذه الحقوق وحمايتها وتحقيقها.<sup>٨</sup>

إن حماية حقوق الإنسان عنصرٌ أساسي في إطار السلام والأمن الدوليين اللذين نص عليهما ميثاق الأمم المتحدة. وقد اختصر مفوضٌ سابق لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة أهمية حماية هذه الحقوق في قوله: "إن انتهاكات حقوق الإنسان اليوم هي أسباب نزاعات الغد".<sup>٩</sup> وبالفعل، في خلال تحديد غايات الأمم المتحدة، تنص المادة ١ من ميثاق الأمم المتحدة على تحقيق التعاون الدولي في تعزيز وتشجيع احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع من دون تمييزٍ على صعيد العرق

أو الجنس أو اللغة أو الدين، بالإضافة إلى صيانة السلام والمجتمع الدوليين وتطوير العلاقات الودية بين الأمم بناءً على احترام مبدأ الحقوق المتساوية وحق تقرير المصير للشعوب. وتستند المادة ٥٥ إلى ذلك، فتتصّل على أن الأمم المتحدة يجب أن تعزز الاحترام العالمي والمراعاة لحقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع من دون تمييزٍ على صعيد العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين. وتلزم المادة ٥٦ الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على اتخاذ تدابير مشتركة ومنفصلة بالتعاون مع الأمم المتحدة لتحقيق الغايات الواردة في المادة ٥٥.

## الإطار ٢-١ خلاصة قصيرة عن مصادر القانون الدولي

إن التزامات الدول بموجب القانون الدولي مستخرجة من مصادر معترف بها للقانون الدولي. والمصادر التقليدية المذكورة في المادة ٣٨ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية وهي:

أ. الاتفاقيات الدولية (المعاهدات)

ب. القانون الدولي العرفي

ج. المبادئ العامة للقانون المعترف بها في الأنظمة القانونية للدول

د. المستندات الفرعية لتحديد قواعد القانون - القرارات القضائية وتعليمات الممارسين ذوي الكفاءة العالية.

المعاهدات	القانون الدولي العرفي	المبادئ العامة للقانون	المستندات الفرعية لتحديد قواعد القانون
المعاهدة هي اتفاق دولي خطي بين الدول ويحكمها القانون الدولي. وتكون المعاهدات ملزمة قانونياً على الدول الأطراف فيها. وقد تكون متعددة الأطراف أو ثنائية الأطراف بين دولتين. أمثلة ميثاق الأمم المتحدة، ١٩٤٥؛ اتفاقيات جنيف، ١٩٤٩، وبروتوكولاتها الإضافية لسنة ١٩٧٧ و ٢٠٠٥؛ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، ١٩٧٩.	يتكوّن العرف من ممارسات قائمة ومنتشرة وثابتة في الدول التي تتبّعها باعتقاد أن القانون يطلب منها ذلك (opinion juris). وتُلزم كافة الدول بالقانون الدولي العرفي، إلا إذا تواجد عرفٌ "خاص" أو "محليّ"، وما عدا في الحالات الاستثنائية حيث يتواجد "معتزّ مُلح". أمثلة منع استخدام القوة في العلاقات الدولية؛ منع الإبادة الجماعية؛ منع التعذيب، والمعاملة للإنسانية والمهينة أو العقوبة؛ مبدأ التمييز بين المدنيين والمقاتلين في القانون الدولي الإنساني.	حيث ما من حُكم في المعاهدات أو القانون الدولي العرفي، يمكن اللجوء إلى المبادئ العامة للقانون كما توضّح الأنظمة القانونية الوطنية للدول. وفيما تم إحراز تقدّم في كلٍ من المعاهدات الدولية والقانون العرفي، تراجعت أهمية هذا المصدر اليوم. أمثلة مبدأ حسن النية.	لا تشكّل هذه المستندات سلطاتٍ بحدّ ذاتها، لكنها أدلة لمصادر القانون الدولي. فتعتمد الدول والمنظمات الدولية مستندات كثيرة جداً. ومع أن هذه المستندات ليست مصدرًا تقليدياً للقانون الدولي، فهي تساهم في تشكيل أدلة لمصادر قانون أخرى، مثل القانون الدولي العرفي. وهكذا، يمكن استخدام القرارات التي تُصدرها مختلف الأجهزة الأممية والالتزامات الدولية التي تقوم بها الدول في المؤتمرات بمثابة أدلة لالتزام قانوني على الدول. أمثلة قرارات المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة (ICTY) والمحكمة الجنائية الدولية الخاصة برواندا (ICTR).

مع ذلك لا يعرّف ميثاق الأمم المتحدة حقوق الإنسان. ويمكن إيجاد الأحكام الموضوعية لالتزامات حقوق الإنسان في المعاهدات والقانون الدولي العرفي. والمستند الأوّل الذي اعتمده الأمم المتحدة هو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (UDHR)، الذي تم تبنيّه بالإجماع من الجمعية العامة في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨. ومع أنه ليس وثيقةً دوليةً ملزمةً، تُعتبر أحكامه الآن عاكسةً للقانون الدولي العرفي.<sup>١١</sup> ويعدّد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الحقوق المدنية والسياسية، فضلاً عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويأتي الاعتراف بتساوي كافة البشر في الكرامة والحقوق في طبيعة المادة ١، ويتبعه في المادة ٢ الحُكم الذي يمنح الجميع كافة الحقوق والحريّات المذكورة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من دون تمييزٍ من نوعٍ كان، سواء على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره من الآراء أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الملكية أو المولد أو أي وضعٍ آخر. ويشمل ذلك التمييز على أساس النوع الاجتماعي أو هوية النوع الاجتماعي. وتنص المادة ٢ أيضاً على عدم وجوب التمييز على أساس الوضع السياسي أو القضائي أو الدولي للبلد أو الأرض التي ينتمي إليها الشخص، سواء كانت مستقلة أو خاضعة للوصاية أو غير متمتعة بالحكم الذاتي أو خاضعة لأي قيدٍ آخر على سيادتها. وتنص المادة ٧ على أن الجميع متساوون أمام القانون ويحق لهم من دون أي تمييزٍ بتلقي حماية القانون بشكلٍ متساوٍ، وبالحماية المتساوية

من أي تمييز ينتهك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومن أي تحريض على هذا التمييز. وهذه المبادئ المعترف بها والمحمية أساسية لممارسة كافة الحقوق الأخرى وتعني أن كافة الأشخاص، بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي أو جنسهم أو هوية نوعهم الاجتماعي أو ميلهم الجنسي أو أي حالة مماثلة أخرى، يحق لهم بالتمتع بحقوق الإنسان المعترف بها بموجب القانون الدولي.

بعد اعتماد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تم إحراز تطوّر ملحوظ في تنظيم معاهدات حقوق الإنسان. فالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR)، اللذان تم اعتمادهما في سنة ١٩٦٦، غالبًا ما يُشار إليهما مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بـ "الشرعة الدولية للحقوق".<sup>١٢</sup> كذلك، تتوافر حتى الآن عشرة مستندات أساسية دولية لحقوق الإنسان تغطي أشخاصًا محددين أو ميادين محددة، بما فيها الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، ١٩٦٥ (CERD)، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، ١٩٨٤ (CAT)، واتفاقية حقوق الطفل، ١٩٨٩ (CRC)، والاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري، ٢٠٠٦.<sup>١٣</sup> وخارج النظام الدولي لحماية حقوق الإنسان، اعتمد مجلس أوروبا ومنظمة الدول الأمريكية والاتحاد الأفريقي (AU) أنظمة متطورة لدعم قانون حقوق الإنسان وتعزيزه.<sup>١٤</sup>

### الإطار ٢-٢ المستندات القانونية الأساسية في القانون الدولي لحقوق الإنسان

- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، ١٩٦٥
  - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ١٩٦٦
  - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٦٦
  - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ١٩٧٩ (CEDAW)
  - اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، ١٩٨٤
  - اتفاقية حقوق الطفل، ١٩٨٩
  - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ١٩٩٠
  - الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري، ٢٠٠٦
  - اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٠٦
  - بروتوكول اختياري ثان للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ١٩٨٩، يهدف إلى إلغاء عقوبة الإعدام
  - البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل، ٢٠٠٠، بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة
  - البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الطفل، ٢٠٠٠، بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية
  - اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، ٢٠٠٢
- تتوافر لائحة كاملة عن هذه المستندات على موقع [www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx).

للدول التزامات سلبية تقضي بعدم خرق حقوق الأفراد والتزامات إيجابية تقضي بحماية حقوق الإنسان للأفراد وضمان تحقيقها.<sup>١٥</sup> وفي هذا السياق، يتعيّن على الدول بذل العناية الواجبة لردع أفعال الأشخاص والهيئات التي تخرق حقوق الإنسان الخاصة بالآخرين، والتحقيق فيها ومعاقبتها وضمان تداركها.<sup>١٦</sup> ولا يعني ذلك أن الدول لا تستطيع تمييز بعض الفئات من الأشخاص. فيمكن أن تلجأ الدول إلى المعاملة التفضيلية إذا كانت مبنية على معايير منطقية وموضوعية ولها غاية شرعية.<sup>١٧</sup> كذلك، أقر المجتمع الدولي بأن بعض المجموعات بحاجة إلى تلقي أنواع خاصة من الحماية، وعزز نواحي الحماية العامة المنصوص عليها بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مع المعاهدات التي تعالج الحقوق الخاصة بمجموعات الأشخاص أو الميادين المحددة، مثل الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية حقوق الطفل واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٠٦.<sup>١٨</sup> واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة هي أكثر معاهدة دولية شاملة حول حقوق المرأة.<sup>١٩</sup> وكما أشارت لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، "إن حماية حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة في كافة الأوقات، وتقديم مساواة النوع الاجتماعي الأساسية قبل النزاع وفي خلاله وبعده، وضمان إدراج تجارب النساء المتنوعة بالكامل في عمليات بناء السلام وصنع السلام وإعادة الإعمار هي أهداف مهمة للاتفاقية".<sup>٢٠</sup> وبعد أن تصبح الدول أطرافًا في هذه المعاهدة،

تكون ملزمة قانونياً باتخاذ تدابير لإنهاء التمييز ضد المرأة بكافة أشكاله، ويشمل ذلك إدراج مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في أنظمتها القانونية، وإلغاء القانون التمييزي واعتماد قوانين تمنع التمييز ضد المرأة، وضمان الحصول على العدالة وتوفير القانون للحماية المتساوية، واتخاذ تدابير لضمان حماية النساء من التمييز الذي يمارسه الآخرون في المجتمع.<sup>٣١</sup> كما يشمل ذلك أحكاماً خاصة مرتبطة بمشاركة النساء في الحياة السياسية والعامة وفي الحكومة وعلى المستوى الدولي.<sup>٣٢</sup> وبالإضافة إلى الأحكام التي تطلب من الدول ضمان تحقيق كافة حقوق الإنسان، تتضمن المعاهدة أحكاماً مرتبطة بشكلٍ خاص بإلغاء كافة أشكال الإتجار بالنساء أو استغلالهن أو بغائهن، وبحقوق المرأة الريفية، والتعليم والرعاية الصحية وغيرها.<sup>٣٣</sup>

تنفذ الدول الأطراف في هذه المعاهدات التزاماتها الدولية في أنظمتها القانونية الوطنية عبر اعتماد التشريع والسياسات والتعليم والتدريب. ولتحقيق الفعالية يتطلب ذلك أنظمة قائمة لضمان الرقابة على المعايير والإنفاذ والعقوبات بسبب عدم الامتثال. وتختلف البلدان في كيفية القيام بذلك تحديداً ضمن أنظمتها القانونية. إلا أن المعاهدات تتضمن آليات رصد دولية لمراجعة الامتثال وتحليله. وعلى سبيل المثال، في ما يتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تشكل لجنة هذه الاتفاقية جهاز المعاهدة الذي أنشئ لمراقبة امتثال الدول الأطراف. وعند إجراء التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي، من المهم فهم إلى أي درجة نفذت الدولة المعنية المتطلبات القانونية الدولية بموجب معاهدات حقوق الإنسان ذات الصلة. وستساعد مشورة الخبراء القانونيين في هذا الأمر.

حقوق الإنسان مترابطة ولا تتجزأ، ما يعني أنها متصلة وأن عدم مراعاة حقٍ ما قد يؤثر في حقٍ آخر. وفي حالات النزاع المسلح، تبين أن النزاعات تُسبب بتفاقم اللامساواة في المجتمع، ما قد يؤدي إلى زيادة التمييز المرتبط بالنوع الاجتماعي وأشكال التمييز الأخرى. وقد يؤثر ذلك بدوره في ممارسة حقوق الإنسان الأخرى وحمايتها. وتبرز عناصر النوع الاجتماعي إلى حدٍ كبير في آثار غياب الخدمات الأساسية أو ضعف إمكانية الحصول عليها، بما فيها الرعاية الصحية والمدارس والتوظيف، ما قد يزداد سوءاً بسبب الجوانب الاجتماعية-الاقتصادية و/أو الثقافية الأخرى.<sup>٣٤</sup> وسلطت تقارير الأجهزة الدولية الضوء على أمثلة عن هذه القضايا، مثل تقرير بعثة الرصد في أوكرانيا الخاصة بمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الذي يوثق خروقات قانون حقوق الإنسان في النزاع المسلح، ويشمل تحاليل مفصلة عن أعداد النساء والرجال والفتيات والفتيان المقتولين أو المصابين بسبب العنف المرتبط بالنزاع المسلح.<sup>٣٥</sup> ووثقت هذه التقارير مثلاً مزاعم عن العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي ضد النساء، والإتجار بالبشر، وآثار النزاع على الأولاد، والمخاوف الأمنية والصحية الخاصة بسكان القرم السجناء الذكور بمعظمهم. كما سلطت الضوء على ازدياد العنف والقيود على حرية الدين والتعبير التي تتعرض لها أقلية التتار في شبه الجزيرة، والتي كان لها نتائج فريدة على مختلف الأفراد داخل المجتمع بحسب نوعهم الاجتماعي.<sup>٣٦</sup>

### الإطار ٢-٣ العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي كانتهاك لحقوق الإنسان

تزيد حالة النزاع المسلح خطر العنف داخل المجتمع بشكل عام، ما له من تأثيرات مرتبطة بالنوع الاجتماعي. فيمكن أن تزيد هذه الحالة خطر العنف الموجه إلى الأفراد بالاستناد إلى الأدوار المحددة اجتماعياً، والتوقعات والتصرفات المرتبطة بأفكار حول النوع الاجتماعي، والمشار إليها بـ"العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي" (الاطلاع على الإطار ٢-٧). وعلى مر التاريخ، لم تكن أبعاد العنف المتعلقة بالنوع الاجتماعي، بالإضافة إلى الكثير من أشكال العنف الخاصة التي تصيب المرأة بشكلٍ خاص، تُعتبر أنها تقع ضمن نطاق القانون الدولي لحقوق الإنسان. لكن مع الوقت، بدأت الأمور تتبدل، وفي سنة ١٩٩٢ أصدرت لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة توصية عامة مهمة تقرّ بالعنف ضد المرأة على أنه شكل من أشكال التمييز في تطبيق قانون حقوق الإنسان.<sup>٣٧</sup>

يتخذ العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي عدة أشكال، تشمل العنف الجنسي وأفعالاً ذات طبيعة غير جنسية، مثل العنف الأسري.<sup>٣٨</sup> ولا يشكل النساء والرجال مجموعتين متجانستين، ويمكن أن تكون بعض مجموعات النساء والرجال أكثر عرضة للعنف، مثل الأشخاص النازحين داخلياً واللاجئين.

ظهرت علاقة ارتباط بين الانتشار المتزايد للعنف والتمييز القائم على النوع الاجتماعي واندلاع النزاع.<sup>٣٩</sup> فتبين أن النساء والفتيات بشكلٍ خاص هن عرضة للإتجار، الذي قد يتزايد في حالات النزاع المسلح، وتكون النساء النازحات داخلياً واللاجئات معرضات للخطر بشكلٍ خاص.<sup>٤٠</sup> ولا شك في أن استخدام العنف الجنسي يستهدف بشكلٍ أساسي ومتزايد النساء والفتيات، ولا يُبلغ عنه بشكلٍ كافٍ أبداً في خلال النزاع المسلح.<sup>٤١</sup> ومجدداً، يمكن أن تكون النساء النازحات داخلياً واللاجئات بالإضافة إلى أعضاء مجموعات الأقلية في خطر بشكلٍ خاص بسبب آثار التمييز المزدوج.<sup>٤٢</sup> كما قد تؤدي حالة النزاع إلى زيادات في العنف الأسري ضد النساء.<sup>٤٣</sup>

## ٢-٢ القانون الدولي الإنساني

القانون الدولي الإنساني، المعروف أيضًا بـ"قانون النزاع المسلح"، هو مجموعة القواعد القانونية الدولية التي تنظم سير الأعمال العدائية في خلال النزاع المسلح. وهو يحمي الأشخاص الذين لا يشاركون أو لم يعودوا يشاركون في الأعمال العدائية، ويفرض قيودًا على وسائل الحرب وطرقها.<sup>٣٤</sup>

الهدف الأساسي لهذا الميدان من القانون هو حماية أولئك الذين لا يشاركون أو لم يعودوا يشاركون في الأعمال العدائية من جرّاء النزاع، وبالتالي تحقيق التوازن بين الضرورة العسكرية من جهة والإنسانية من جهة أخرى. وينطبق القانون الدولي الإنساني، الذي يُشار إليه في حالاتٍ أخرى بقانون النزاع المسلح، في خلال النزاعات المسلحة.<sup>٣٥</sup> فتُلزم أطراف النزاع المسلح بضمان احترام القانون الدولي الإنساني، الذي يشمل إدراج المتطلبات القانونية في تنفيذ العمليات العسكرية في خلال النزاعات المسلحة، بالإضافة إلى اتّخاذ تدابير في خلال أوقات السلم لنشر معرفة المتطلبات، ويشمل ذلك تعليم

الأفراد العسكريين.<sup>٣٦</sup> وجمعت اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC) قاعدة بيانات من ممارسات الدول في عملية التنفيذ الوطنية، تعطي أمثلة من بين أمثلة أخرى عن التشريع الوطني والكتيبات العسكرية وقرارات المحاكم واتفاقات السلام التي تنفّذ هذه المعايير.<sup>٣٧</sup> ووضعت متطلبات القانون الدولي الإنساني إطار العمل لتخطيط العمليات، والتخطيط ضمن العملية، والسلوك في تنفيذ العمليات في خلال النزاعات المسلحة. وبالتالي، يصبح فهم الاختلافات التي قد تؤثر في الأحكام عند تنفيذ متطلبات هذه المجموعة من القواعد القانونية أساسيًا لضمان تحقيق الهدف الأخير المتمثل في حماية أولئك الذين لا يشاركون مباشرة في الأعمال العدائية.<sup>٣٨</sup> وبالإضافة إلى ذلك، يحظى كلٌّ من النساء والرجال والفتيان والفتيات بنواحي حماية خاصة بموجب هذه المجموعة من القواعد القانونية.

تنطبق قواعد القانون الدولي الإنساني التي تنظم سير الأعمال العدائية في "النزاع المسلح". ويميّز القانون الدولي الإنساني بين النزاعات المسلحة الدولية وغير الدولية. وبشكلٍ شامل، يقوم النزاع المسلح الدولي عندما يتم اللجوء إلى القوة بين الدول. ويتعلّق ذلك بكلٍّ من الاحتلال الكامل والجزئية، ولا حاجة أن يُقابَل الاحتلال بالمقاومة المسلحة.<sup>٣٩</sup> ويقوم النزاع المسلح غير الدولي حين يتواجد عنفٌ مسلحٌ طويل المدى بين السلطات الحكومية ومجموعاتٍ مسلحةٍ منظمّة، أو بين هذه المجموعات على أراضي الدولة.<sup>٤٠</sup> وسواء إذا ما كانت الحالة تُعتبر نزاعًا مسلحًا هي مسألة متعلّقة بالوقائع. كما تُطبّق قواعد خاصة على حالة الاحتلال.<sup>٤١</sup> فتُعتبر مسألة إذا ما كان قانون الاحتلال يُطبّق على أرضٍ محددة مسألة متعلّقة بالوقائع أيضًا، فإذا ما أصبحت الأرض خاضعة للسيطرة الفعلية لدولة أخرى عبر قواتها العسكرية، فيما تكون الدولة الثانية في موقعٍ تمارس فيه السلطة على سكّان الأرض المعنية من دون موافقة الدولة التي تتمتع بالسيادة.<sup>٤٢</sup>

إن المعاهدة التي تنظم النزاعات المسلحة الدولية شاملة أكثر بكثير من المعاهدات التي تنطبق في خلال النزاعات المسلحة داخل الدول. إلا أن عدة قواعد من قواعد النزاعات المسلحة الدولية تُعتبر الآن أنها تعكس القانون الدولي العرفي الذي ينطبق في كلٍّ من النزاعات بين الدول وداخلها.

## الإطار ٤-٢ المستندات القانونية الرئيسية في القانون الدولي الإنساني

- إعلان لاهاي المتعلق بحظر استخدام الرصاص الممتد، ١٨٩٩
- اتفاقية لاهاي (٤) المتعلقة بالحرب البرية والأنظمة المرفقة، ١٩٠٧
- اتفاقية جنيف (١) المتعلقة بالجرحى والمرضى بالقوات المسلحة في الميدان، ١٩٤٩
- اتفاقية جنيف (٢) المتعلقة بالجرحى ومرضى وغرقى القوات المسلحة في البحار، ١٩٤٩
- اتفاقية جنيف (٣) المتعلقة بأسرى الحرب، ١٩٤٩
- اتفاقية جنيف (٤) المتعلقة بالمدينين، ١٩٤٩
- البروتوكول الإضافي (١) إلى اتفاقيات جنيف، ١٩٧٧
- البروتوكول الإضافي (٢) إلى اتفاقيات جنيف، ١٩٧٧
- البروتوكول الإضافي (٣) إلى اتفاقيات جنيف، ٢٠٠٥
- البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة، ٢٠٠٠
- بروتوكول جنيف لحظر الاستعمال الحربي للغازات الخانقة أو السامة أو ما شابهها ووسائل الحرب البكتريولوجية، ١٩٢٥
- اتفاقية حظر الأسلحة البيولوجية، ١٩٧٢
- اتفاقية حظر بعض الأسلحة التقليدية (CCW)، ١٩٨٠
- بروتوكول حظر بعض الأسلحة التقليدية (CCW) (١) بشأن الشظايا التي لا يمكن الكشف عنها، ١٩٨٠
- بروتوكول حظر بعض الأسلحة التقليدية (CCW) (٢) بشأن الألغام والأشراك والنبائط الأخرى، ١٩٨٠
- بروتوكول حظر بعض الأسلحة التقليدية (CCW) (٣) بشأن الأسلحة المحرقة، ١٩٨٠
- اتفاقية حظر الأسلحة الكيميائية، ١٩٩٣
- بروتوكول حظر بعض الأسلحة التقليدية (CCW) (٤) بشأن أسلحة الليزر المعمية، ١٩٩٥
- البروتوكول المعدل لحظر بعض الأسلحة التقليدية (CCW) (٢)، ١٩٩٦
- اتفاقية حظر الألغام المضادة للأفراد، ١٩٩٧
- المادة ١ المعدلة من اتفاقية حظر بعض الأسلحة التقليدية (CCW)، ٢٠٠١
- بروتوكول حظر بعض الأسلحة التقليدية (CCW) (٥) بشأن المتفجرات من مخلفات الحرب، ٢٠٠٣
- الاتفاقية بشأن الذخائر العنقودية، ٢٠٠٨
- اتفاقية لاهاي لحماية الممتلكات الثقافية، ١٩٥٤
- بروتوكول لاهاي الثاني لحماية الممتلكات الثقافية، ١٩٩٩

جمعت اللجنة الدولية للصليب الأحمر قاعدة بيانات شاملة من المستندات المرتبطة بالقانون الدولي الإنساني على موقع [www.icrc.org/ihl](http://www.icrc.org/ihl).

إن أغلبية أحكام القانون الدولي الإنساني لا تميّز بين الأنواع الاجتماعية. فإلى جانب الحظر المنصوص عليه في اتفاقيات جنيف والبروتوكولات الإضافية حول أي تمييز معادٍ في تطبيق القانون الدولي الإنساني على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو المعتقد أو الرأي السياسي أو غيره من الآراء أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر أو أي معايير مشابهة، هذا يعني أن هذه الأحكام يجب أن تُفسّر بطريقة حيادية.<sup>٤٢</sup> لكن كما ذكر أعلاه، في تطبيق تصورات القانون وأفكاره النمطية، يمكن أن يؤدي الانتماء إلى مختلف المجموعات داخل المجتمع إلى اختلافات في كيفية تطبيق القانون.<sup>٤٤</sup> فينص القانون الدولي الإنساني على التزامات خاصة للدول الأطراف ترتبط بالسكان المدنيين داخل أراضيها أو الخاضعين لسيطرتها. وستختلف حاجات السكان المدنيين ومواطنيهم. فمن المهم التمتع بالوعي إزاء هذا الأمر لضمان تلبية حاجاتهم المتعلقة بالحماية، وفي الوقت نفسه عدم التمييز بطريقة معادية.

ثمة متطلبات خاصة في القانون الدولي الإنساني تميّز على أساس النوع الاجتماعي.<sup>٤٥</sup> فتتنص المادة ٧٦ من البروتوكول الإضافي ١ على الحماية الخاصة للنساء، وتنص المادة ٧٧ على الحماية الخاصة للأولاد. وفي الالتزام العام الذي يقضي بتوفير الاحترام والحماية والمعاملة الإنسانية من دون أي تمييز معادٍ لأي شخصٍ جريح أو مريض أو غريق، يرد ذكرٌ خاص بوجود معاملة النساء بعناية فائقة بسبب جنسهن.<sup>٤٦</sup> ويشمل

نظام الاحتجاز بموجب القانون الدولي الإنساني نواحي حماية خاصة للنساء والأولاد والعائلات.<sup>٤٧</sup> وعلى سبيل المثال، في نواحي حماية أسرى الحرب والمعتقلين المدنيين، تنص اتفاقيتا جنيف ٣ و ٤ على فصل الرجال والنساء.<sup>٤٨</sup> كذلك، تنص المادة (٢٥)(أ) من البروتوكول الإضافي ٢، إلا في حال سكن رجال العائلة ونسائها معاً، على وضع النساء في أماكن بعيدة عن الرجال وإخضاعهن لإشراف النساء بشكل مباشر. وتسلب بعض الحالات من قانون حقوق الإنسان الضوء على مختلف مواطن الضعف لمختلف الأنواع الاجتماعية المحتجزة، وتعطي توضيحاً مهماً عن معايير معاملة النساء والرجال والفتيات والفتيات قيد الاحتجاز.<sup>٤٩</sup> وفي المادة ٩٤، يمكن إيجاد المزيد من المتطلبات المتعلقة بتوفير الغذاء والرعاية الطبية للنساء الحوامل والأمهات المرضعات، فضلاً عن الالتزامات المرتبطة بتربيته الأولاد جميعهم وتعليمهم ورفاههم وممارستهم الرياضة واللعب.<sup>٥٠</sup>

تثير حالة الاحتلال التزامات خاصة للسلطة المحتلة على علاقة بالسكان المدنيين داخل الأرض المحتلة. فبالإضافة إلى الالتزامات إزاء كافة أعضاء السكان المدنيين المحتلين، تتعلق عدة أحكام بمختلف الأنواع الاجتماعية.<sup>٥١</sup> ومثلاً، بموجب اتفاقية جنيف ٤، تُلزم السلطة المحتلة بعدم إعاقة تطبيق أي تدابير تفضيلية في ما يخص الغذاء والرعاية الطبية والحماية من آثار الحرب، ربما سبق أن تم اعتمادها قبل الاحتلال لصالح الأولاد تحت سن الخامسة عشر، والأمهات الحوامل وأمهات الأطفال تحت سن السابعة. كما تُدرج أحكام خاصة متعلقة باحتجاز واعتقال النساء والرجال والأولاد والعائلات، بمن فيهم النساء الحوامل واللواتي ما زال أطفالهن يعتمدون عليهن.<sup>٥٢</sup> وتخضع السلطة المحتلة أيضاً للالتزام العام المتمثل في احترام كرامة العائلة وحقوقها.<sup>٥٣</sup>

ينص القانون الدولي الإنساني على توفير الحماية الخاصة للنساء من الاغتصاب والإجبار على البغاء وأي شكل آخر من هتك العرض.<sup>٥٤</sup> ويتم الاعتراف بمكامن الضعف الخاصة بالأولاد، فيحظون بحماية خاصة من "أي شكل من أشكال هتك العرض" في المادة ٧٧ من البروتوكول الإضافي ١. وتُمنع هذه الأفعال أيضاً في خلال النزاعات المسلحة غير الدولية بموجب المادة ٤(٢)(هـ) من البروتوكول الإضافي ٢،

#### الإطار ٢-٥ تأثير النوع الاجتماعي في تنفيذ القانون الدولي الإنساني

يمكن أن تؤثر ديناميات النوع الاجتماعي في تنفيذ المبادئ العامة للقانون الدولي الإنساني. فمثلاً، يمكن أن يساعد فهم أدوار الأنواع الاجتماعية في السياق المحلي على تحديد المدنيين الذين يشاركون مباشرة في الأعمال العدائية في خلال النزاعات المسلحة غير الدولية والذين يفقدون حمايتهم بموجب القانون الدولي الإنساني وقد تتم مهاجمتهم بشكلٍ شرعي.<sup>٥٥</sup> ففي ما يتعلق بمختلف الأدوار ضمن سياق النزاع في سوريا مثلاً، أشارت لجنة التحقيق الدولية المستقلة المعنية بالجمهورية العربية السورية والتابعة للأمم المتحدة إلى أن النساء يشكلن جزءاً مهماً من القوات الكردية المحاربة على الجبهة الأمامية. وفي المناطق التي تحاصرها مختلف أطراف النزاع، تنشط النساء في تهريب الأغذية والأدوية إلى هذه المناطق.<sup>٥٦</sup> ففيما تُصنّف النساء اللواتي يشاركن بنشاط في القتال على الجبهة الأمامية على أنهن يشاركن مباشرة في الأعمال العدائية ولا يتلقين بالتالي الحماية كمدنيات، لا ينطبق هذا التصنيف على أولئك المتورطات في تهريب المساعدات إلى المناطق المحاصرة، فيتلقين بالتالي الحماية كمدنيات.

في خلال تنفيذ متطلبات الحيطة والتناسب في الهجمات، يجب أن يستند أطراف النزاع في تخطيطهم وسلوكهم إلى أفضل المعلومات المتوافرة الممكنة.<sup>٥٧</sup> فقد يساعد تطبيق اعتبار النوع الاجتماعي في توفير فهم مفصل أكثر حول الوضع القائم ويوضح الآثار التي قد يحدثها الهجوم على السكان المدنيين، فيضمن التزاماً أكبر بالمتطلبات القانونية.

ولا يجري التمييز أيضاً في هذا الحكم بين نواحي الحماية المؤمّنة سواء للرجال أو للنساء. كما تفيد المادة المشتركة ٣(١)(أ) و(ج) في اتفاقيات جنيف، التي تنطبق في كافة النزاعات، بحظر "العنف إزاء الحياة والإنسان، لا سيما القتل بكافة أشكاله والتشويه والمعاملة القاسية والتعذيب" و"أعمال الإساءة إلى الكرامة الشخصية، لا سيما المعاملة المذلّة والمُهينة" ولا تميّز هذه المادة على أساس النوع الاجتماعي أو الجنس.

في خلال تنفيذ العمليات العسكرية، من المهم فهم متى تنطبق مختلف هذه الالتزامات وكيف ترتبط ببعضها البعض. ويبقى قانون حقوق الإنسان مطبّقاً في خلال النزاع المسلح ومع تطبيق القانون الدولي الإنساني.<sup>٥٨</sup> لكن تتغير كيفية تطبيق قانون حقوق الإنسان مع تطبيق القانون الدولي الإنساني.<sup>٥٩</sup> ويختلف ذلك بحسب السياق المحدد ونوع العملية. لذا من الضروري ضمان أن الأفراد العسكريين يتلقون التعليم والتدريب لتمكينهم من تنفيذ مهامهم بطريقة شرعية وتنفيذ هذه الالتزامات بطريقة صحيحة.

## ٣-٢ القانون الجنائي الدولي

القانون الجنائي الدولي هو مجموعة قواعد دولية تحرم بعض الأفعال وتحددها على أنها جرائم بموجب القانون الدولي وتضع المسؤولية على الأفراد لارتكاب مثل هذه الأفعال.<sup>٦٠</sup>

تشكل بعض الأعمال التي تخرق القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني جرائم دولية، وتعرض الأفراد للملاحقة القضائية والعقوبة. والدول ملزمة بردع حدوث مثل هذه الأعمال وهي مسؤولة بشكل أساسي عن التحقيق مع الأفراد الذين يرتكبون هذه الأعمال ومقاضاتهم.<sup>٦١</sup> وهكذا، يُطلب منها تنفيذ التشريعات الوطنية التي تعتبر هذه الأفعال بمثابة جرائم داخل أنظمتها المحلية.<sup>٦٢</sup> لذلك، على الأفراد العسكريين أن يتمتعوا بالمعرفة الكافية في المبادئ القانونية ذات الصلة حتى يتمكنوا من تحديد هذه الأفعال ومنعها أو التبليغ عنها في حال حصلت.

في السنوات الأخيرة، حدث تطوّر كبير في الأحكام القانونية الموضوعية المرتبطة بالعنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي، وتزايد الفهم حول كيف يمكن أن تتأثر مختلف الأنواع الاجتماعية بجرائم دولية محددة. وبالفعل، تم الآن إحراز تقدّم ملحوظ في التعرف إلى آثار هذه الجرائم على الضحايا وعائلاتهم وضمن السياقات المجتمعية الأكبر وفهمها.<sup>٦٣</sup> ونتج قسم كبير من ذلك عن عمل المحاكم المختصة التي تم تأسيسها عقب النزاعات في خلال التسعينات، لا سيّما المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية الخاصة برواندا، ما أثر في صياغة نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية (ICC).<sup>٦٤</sup>

## الإطار ٦-٢ المستندات القانونية الدولية في القانون الجنائي الدولي

- اتفاقية لهاي (٤) الخاصة باحترام قوانين وأعراف الحرب البرية، والملحق، الأنظمة المتعلقة بقوانين وأعراف الحرب البرية، ١٩٠٧
- اتفاقية الإبادة الجماعية، ١٩٤٨
- اتفاقيات جنيف، ١٩٤٩، والبروتوكولات الإضافية لسنة ١٩٧٧ و٢٠٠٥
- اتفاقية عدم تقادم جرائم الحرب والجرائم المرتكبة ضد الإنسانية، ١٩٦٨
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، ١٩٨٤
- نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، ١٩٩٨
- الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري، ٢٠٠٦

ثمة المزيد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية الملكية الثقافية والفصل العنصري والقرصنة والإرهاب والاستعباد والإتجار بالبشر والإتجار بالمخدرات وأخذ الرهائن وجرائم دولية أخرى.

المحكمة الجنائية الدولية هي هيئة دائمة ويمكن أن تقاضي الجرائم المدرجة ضمن اختصاصها القضائي والمرتكبة بحق مواطني الدول الأطراف أو على يد هذه الدول بعد ١ تموز/يوليو ٢٠٠٢ عندما دخل نظام روما الأساسي حيز التنفيذ.<sup>٦٥</sup> وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يُحيل مجلس الأمن حالة ما إلى اختصاص المحكمة الجنائية الدولية، كما حدث في حالة دارفور في السودان،<sup>٦٦</sup> أو يمكن أن تقدّم الدولة التي لا تشكل طرفاً في نظام روما الأساسي تصريحاً تقبل فيه باختصاص المحكمة في ما يخص الجريمة الخاضعة لاختصاص المحكمة، كما حصل في حالة ساحل العاج.<sup>٦٧</sup> ويستند الكثير من الجرائم المدرجة ضمن اختصاص المحكمة الجنائية الدولية إلى القانون الدولي العرفي،<sup>٦٨</sup> وتتألف عدة جرائم من عناصر محددة مرتبطة بالنوع الاجتماعي. فمثلاً، تنص المادة ٦(د) من نظام روما الأساسي على أن فرض التدابير الرامية إلى منع الولادات ضمن مجموعة وطنية أو إثنية أو عرقية أو دينية، مع نية تدميرها بشكل كلي أو جزئي، يشكل إبادة جماعية. وتنص المادة ٧(ز) على أن الاغتصاب والاستعباد الجنسي والإجبار على البغاء والحمل القسري والتعقيم القسري وأي شكل آخر من العنف الجنسي على مثل هذه الدرجة من الخطورة يشكل جريمة ضد الإنسانية متى تم ارتكابها عن علم كجزء من هجوم واسع النطاق أو منهجي موجه ضد أي مجموعة من السكان المدنيين.<sup>٦٩</sup> وبالإضافة إلى الجرائم ذات العناصر المحددة المرتبطة بالنوع الاجتماعي، يمكن استهداف أنواع اجتماعية متنوعة بشكل محدود أو يمكن التأثير فيها من خلال ارتكاب جرائم دولية.<sup>٧٠</sup> فمثلاً، في ما يتعلق بالجريمة ضد الإنسانية أو الاستعباد بموجب المادتين ٧(ج) و٧(د) من نظام روما الأساسي، يُحدّد "الاستعباد" على أنه "ممارسة إحدى أو كافة السلطات المرتبطة بحق الملكية على شخص، وهو يشمل ممارسة هذه السلطة في خلال الإتجار بالبشر، لا سيّما النساء والأولاد".<sup>٧١</sup>

### الإطار ٧-٢ العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من وجهة نظر القانون الجنائي

أفادت لجنة التحقيق الدولية المستقلة المعنية بالجمهورية العربية السورية بأن الرجال المدنيين يشكّلون أكبر جماعةٍ من الضحايا، وتستهدف الأطراف المحاربة في خلال الهجمات البرية أولئك الذين يُعتبرون في سن القتال، كما يشكّل الرجال المدنيون أهم ضحايا الاختفاء القسري والتعذيب وعمليات القتل غير الشرعية.<sup>٧٢</sup> ويتم استهداف النساء ليس فحسب على أساس نوعهن الاجتماعي، لكن أيضاً بسبب روابطهن العائلية، الفعلية أو المفترضة، مع أعضاء ذكور من الأطراف المحاربة المعادية.<sup>٧٣</sup> وأعضاء مجموعات الأقليات معرّضون بشكل خاص للتمييز المزدوج على أساس نوعهم الاجتماعي وعضويتهم في مجموعة الأقلية، كما تبيّن في النزاع السوري حيث تم أسر النساء والفتيات اليزيديات للاستعباد الجنسي واستهدافهن بشكل خاص بسبب الهوية الدينية لجماعتهم.<sup>٧٤</sup> وأظهرت القضايا أمام المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية الخاصة برواندا أن العنف الجنسي غالباً ما يحدث إلى جانب جرائم أخرى. كذلك، أظهرت هذه القضايا كيف أن مختلف الأنواع الاجتماعية يمكن أن تتعرّض لطرق معاملة مختلفة على أساس النوع الاجتماعي، كما في ما يتعلق بالجريمة الحربية المتمثلة في ارتكاب أعمال إساءة للكرامة الشخصية، ولا سيما المعاملة المذلة والمهينة.<sup>٧٥</sup>

إن القضايا ضد مرتكبي هذه الجرائم هي رمز مهم في تحديد المجتمع الدولي للأعمال غير المشروعة، مع ترتّب نتائج كبيرة على المرتكبين وإقرار الضحايا بهذه الجرائم.<sup>٧٦</sup> ومن المهم التمكن من تحديد المجموعات التي قد تكون عرضةً للجرائم الدولية من أجل اتخاذ تدابير لردع ارتكاب هذه الجرائم. وقد يساعد إدراج اعتبار النوع الاجتماعي ليس فحسب على تحديد هذه المجموعات، بل أيضاً على تحديد ارتكاب الجرائم الدولية، بالإضافة إلى منعها.<sup>٧٧</sup> وبالتالي، تغدو جوانب النوع الاجتماعي مهمة في تحديد ارتكاب الجرائم والذنب.<sup>٧٨</sup> إلى ذلك، قد تؤثر جوانب النوع الاجتماعي أيضاً في تحديد خطورة الجريمة: فإذا تم ارتكاب الجريمة الدولية بدافع يشمل التمييز أو أي أسس واردة في المادة ٢١ من نظام روما الأساسي، قد يكون ذلك أيضاً عاملاً يزيد من حدة الحكم الذي يُفرض في النهاية.<sup>٧٩</sup>

### ٣. إطار السياسات

يرافق الإطار القانوني الدولي إطار سياساتي يضع المبادئ والأهداف الطويلة المدى لتنفيذ المتطلبات القانونية، ويُعطي توجيهاً كلياً للتخطيط والتطوير والتوجيه حول كيفية وجوب التنفيذ العملي لأوجه الإطار القانوني إلى جانب الالتزامات السياسية الأخرى.

### ١,٣ التاريخ وتطور جدول أعمال المرأة والسلام والأمن

#### الإطار ٨-٢ ركائز جدول أعمال المرأة والسلام والأمن<sup>٨٠</sup>

غالباً ما يتم تقسيم الالتزامات المعرّب عنها في قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة والمعتمدة بموجب جدول أعمال المرأة والسلام والأمن إلى ثلاثة مجالات واسعة، أو "ركائز".

**الوقاية:** الوقاية من النزاع، والوقاية من كافة أشكال العنف ضد النساء والفتيات في النزاع وفي حالات ما بعد النزاع، بما فيه العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي.

**المشاركة:** تعزيز حق المرأة في المشاركة بالتساوي ومساواة النوع الاجتماعي في عمليات اتخاذ القرار المرتبطة بالسلام والأمن، وانخراط النساء بشكل ملحوظ في كافة الجوانب على كافة المستويات (مثلاً: المحلية والوطنية والإقليمية والدولية) في الميادين العامة والخاصة.

**الحماية:** بذل جهد لتحقيق الاحترام التام لحقوق النساء والفتيات وتعزيزها بموجب القوانين الدولية والوطنية في الحالات المتأثرة بالنزاع.

بعد التطور مع مرور السنين، لجأ البعض إلى الإشارة إلى ركيزة رابعة.

**الإغاثة والإنعاش:** فهم حاجات الإغاثة المحددة للنساء والفتيات وتلبيتها، وضمان تعزيز قدرة النساء على العمل كوكيلات في جهود الإغاثة والإنعاش في حالات النزاع وما بعد النزاع.

في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، اعتمد مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة القرار ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن،<sup>٨١</sup> مستكملاً الجهود التي بذلها في خلال التسعينات كّل من الأمم المتحدة والدول لإدراج اعتبار النوع الاجتماعي بشكلٍ أشمل في كافة أعمالهم، بما فيها العمل

التشريعي والمتعلق بالسياسات والبرامج.<sup>٨٣</sup> وجاء ذلك بعد إدراك أكبر وفهم أكثر تطوراً داخل المجتمع الدولي لأثر النزاعات المسلحة على النساء والرجال والفتيات والفتيات والحاجة إلى تعزيز التقيد بنواحي الحماية القانونية المنصوص عليها بموجب قانون حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني والقانون الجنائي الدولي. وفي خلال ١٥ عاماً بعد إصدار هذا القرار التاريخي، أصدر مجلس الأمن سبعة قرارات أخرى أُضيفت إلى إطار العمل الأصلي المنصوص عليه في "القرار ١٣٢٥" وطوّرت. والمهم أن هذه القضايا مترسخة الآن في جدول أعمال مجلس الأمن ومرتبطة بدوره كمسؤولٍ أساسي عن الحفاظ على السلم والأمن الدوليين.<sup>٨٤</sup>

عاجت منظمة الأمم المتحدة أثر النزاع المسلح على النساء والفتيات عبر مجموعة متنوعة من المنتديات على مدى السنين، لا سيما في خلال الثمانينات والتسعينات.<sup>٨٥</sup> وعادت القضية لتبرز في الواجهة مجدداً عبر عمل المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية الخاصة برواندا، اللتين تم تأسيسهما في سنتي ١٩٩٣ و١٩٩٤ على التوالي. فسُلّطت القضايا المطروحة أمام هاتين المحكمتين المختصتين الضوء على مواطن الضعف المحددة لمختلف الأنواع الاجتماعية إزاء العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي في خلال النزاعات المسلحة ضمن اختصاصيهما. ووضع إعلان ومنهاج عمل بكيين لسنة ١٩٩٥ المعتمد في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة جدول أعمالٍ لتمكين المرأة من قبل المجتمع الدولي، مع الإقرار بأن عدد الضحايا المدنيين يفوق عدد الضحايا العسكريين، فيما تتضمن الضحايا عدداً كبيراً من النساء مع الأولاد.<sup>٨٥</sup> وفي سنة ٢٠٠٠، أقرّ تقرير الفريق الرفيع المستوى المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلم (المعروف بتقرير براهيمي)، الذي راجع كامل أنشطة الأمم المتحدة في السلام والأمن، بالحاجة إلى التمثيل المنصف للأنواع الاجتماعية في مهام القيادة وحفظ السلام. وكانت هذه الوثائق، بالإضافة إلى إعلان ويندهوك وخطة عمل ناميبيا بشأن دمج اعتبار النوع الاجتماعي في عمليات دعم السلام المتعددة الأبعاد في حزيران/يونيو ٢٠٠٠، تطورات مهمة أدت إلى اعتماد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥.

#### الإطار ٩-٢ الطبيعة القانونية لقرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة

قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة (UNSCRs) هي إعلانات رسمية عن رأي مجلس الأمن أو إرادته. وتحدد طبيعة القرار إذا ما كان يُعتبر ملزماً على الدول. وبموجب المادة ٢٥ من ميثاق الأمم المتحدة، توافق الدول الأعضاء على قبول قرارات مجلس الأمن وتنفيذها. وبموجب الفصل ٧ من الميثاق، يُفوض مجلس الأمن بالبت في التدابير التي يجب اتخاذها وفقاً للمادتين ٤١ و٤٢ للحفاظ على السلم والأمن الدوليين واستعادتهما.

فيما لا يترتب عن كافة قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة التزامات قانونية، وهي ليست كلها ملزمة قانونياً، يمكن أن تشير غالباً إلى الالتزامات القانونية للدول الأعضاء القائمة أصلاً وتعزيزها، مثل ميثاق الأمم المتحدة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). إلى ذلك، يمكن أن تشمل هذه القرارات تعليمات يجب اتباعها إلى الأمانة العامة وهيئات أممية أخرى، كما في ما يتعلق بعمليات الأمم المتحدة للسلم. ومجلس الأمن هو الهيئة داخل نظام الأمم المتحدة المسؤولة بشكلٍ أساسي عن الحفاظ على السلم والأمن الدوليين، وبالتالي يجب تنفيذ التعليمات الموجهة إلى الهيئات المعنية بذلك.

أقرّ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥، أي القرار الأول الذي أصدره مجلس الأمن بشأن المرأة والسلام والأمن، بـ"الحاجة الملحة" إلى دمج اعتبار النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام وأهمية توفير تعليمٍ مختص إلى كافة أفراد حفظ السلام حول حماية النساء والأولاد في حالات النزاع وحاجاتهم الخاصة وحقوقهم الإنسانية.<sup>٨٦</sup> وفي القرار، حثّ مجلس الأمن الأمين العام على ضمان أن العمليات الميدانية تشمل عنصر نوع اجتماعي حسب الاقتضاء، وعلى توسيع دور المرأة ومساهماتها ليشملا المراقبة العسكرية مثلاً.<sup>٨٧</sup> وشدد القرار على أهمية المشاركة الكاملة والمتساوية للمرأة في الوقاية من النزاعات وحلّها وبناء السلام وجهود إعادة التأهيل والإعمار، فحثّ كافة الأطراف على زيادة مشاركة المرأة وتعزيز مساواة النوع الاجتماعي في كافة الميادين.<sup>٨٨</sup> وفي القرارات اللاحقة، استند مجلس الأمن على هذه الميادين وتوسّع فيها، فعالج الركائز الثلاث الخاصة بالوقاية والحماية والمشاركة.

يربط قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٨٢٠ (٢٠٠٨) العنف الجنسي بمسؤولية مجلس الأمن الأساسية، أي الحفاظ على السلم والأمن الدوليين.<sup>٨٩</sup> ويشير مجلس الأمن إلى التطورات في القانون الجنائي الدولي التي تؤكد أن الاغتصاب والأشكال الأخرى من العنف الجنسي يمكن أن تشكل جريمة حرب أو جريمة ضد الإنسانية أو فعلاً منشئاً في ما يخص الإبادة الجماعية، ويشدد على أهمية وضع حدٍ للإفلات من العقاب على هذه الأعمال. ويطلب القرار أن تتخذ أطراف النزاع المسلح التدابير المناسبة "لحماية المدنيين، بمن فيهم النساء والفتيات، من كافة أشكال العنف الجنسي" ويعدد بعض التدابير الداعمة لذلك. كما يوسّع القرار المتطلبات ليطال تدريب أفراد حفظ السلام وتعليمهم.

يتوسع قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٨٨٨ (٢٠٠٩) في نداءات القرار ١٨٢٠ لحماية النساء والأولاد من العنف الجنسي في النزاع المسلح ويثني عليها.<sup>١٠</sup> وطلب القرار من الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة تعيين ممثل خاص لـ "توفير القيادة المتناسكة والاستراتيجية... من أجل معالجة العنف الجنسي في النزاع المسلح على مستوى المقر والبلد، وفي الوقت نفسه تعزيز التعاون وتنسيق الجهود بين كافة أصحاب المصلحة المعنيين".<sup>١١</sup> وشجّع الدول على "زيادة إمكانية الحصول على الرعاية الصحية والدعم النفسي والمساعدة القانونية وخدمات إعادة الدمج الاجتماعي-الاقتصادي لضحايا العنف الجنسي، لا سيما في المناطق الريفية"، وطلب من الأمين العام تطوير مؤشرات لقياس التقدم في تنفيذ القرار ١٣٢٥.<sup>١٢</sup>

عالج قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٨٨٩ (٢٠٠٩) مشاركة النساء في عمليات السلام، مطالبًا بزيادة المشاركة في "كافة مراحل عمليات السلام، لا سيما في حل النزاعات والتخطيط وبناء السلام ما بعد النزاع".<sup>١٣</sup> وعدد بعض المتطلبات للأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة وحثّ الدول الأعضاء على اتخاذ تدابير محددة مرتبطة بمساواة النوع الاجتماعي وزيادة المشاركة وتمكين النساء وعلى ضمان معالجة حاجات النساء والفتيات.<sup>١٤</sup>

### الإطار ١٠-٢ خطط العمل الوطنية

في سنة ٢٠٠٢، أصدر مجلس الأمن بياناً رئاسياً "يشجّع الدول الأعضاء، وهيئات نظام الأمم المتحدة، والمجتمع المدني وأطراف أخرى ذات صلة على تطوير استراتيجيات وخطط عمل واضحة مع أهداف وجدول زمنية، حول إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات الإنسانية وبرامج إعادة التأهيل والإعمار، بما فيها آليات الرصد، وأيضاً تطوير أنشطة هادفة، تركز على القيود المحددة التي تواجه النساء والفتيات في حالات ما بعد النزاع، مثل افتقارهن إلى حقوق الأرض والملكية وإمكانية الحصول على الموارد الاقتصادية والتحكم بها".<sup>١٥</sup> وبعد ذلك، طوّرت الدول ممارسة اعتماد خطط عمل وطنية (NAPs) - وهي وثائق سياسات تُعتمد في الإطار الوطني لتنفيذ الالتزامات بموجب قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن.<sup>١٦</sup> وأصبحت هذه الخطط أداة حيوية في تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن. إذًا في خلال إدراج النوع الاجتماعي في التعليم العسكري، من المهم جدًا مراجعة هذه الوثائق المرتبطة بالسياق الوطني المعني وفهمها.

رحّب مجلس الأمن باعتماد الدول الأعضاء لخطط عمل وطنية، وعزز دعمه لهذه المقاربة في المزيد من البيانات الرئاسية والقرارات بشأن المرأة والسلام والأمن.<sup>١٧</sup> ومؤخرًا، في الفقرة ٢ من القرار ٢٢٤٢ (٢٠١٥)، أشار مجلس الأمن إلى الدعم القوي لاعتماد الدول الأعضاء خطط عمل وطنية في السنوات الأخيرة، بالإضافة إلى جهود المنظمات الإقليمية لاعتماد أطر عمل إقليمية، وشجّعها على السعي إلى المزيد من التنفيذ.<sup>١٨</sup>

كما أشارت لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى أن كافة مجالات الاهتمام التي تعالجها قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن تجد تعبيراً عنها في الأحكام الموضوعية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لذا أوصت الدول الأطراف باستخدام إجراء تقديم التقارير بموجب هذه الاتفاقية لتقديم المعلومات حول تنفيذ التزامات مجلس الأمن، بما فيها خطط العمل الوطنية، من أجل توطيد الاتفاقية وجدول أعمال مجلس الأمن وبالتالي جعل مساواة النوع الاجتماعي أكثر شمولاً وقوةً ووضعها موضع التطبيق.<sup>١٩</sup>

عالج قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٩٦٠ (٢٠١٠) أيضاً العنف الجنسي في النزاع المسلح، باعتماد مقاربة "الإشهار والفضح" التي تم فيها تشجيع الأمين العام على جمع لوائح أولئك الذين "يُشتبه بشكلٍ موثوق بارتكابهم أنماط اغتصاب وأشكال أخرى من العنف الجنسي أو بمسؤوليتهم عن ذلك في حالات النزاع المسلح".<sup>٢٠</sup> كذلك، طلب مجلس الأمن من الأمين العام تطوير ترتيبات رصد وتحليل وإبلاغ حول العنف الجنسي المرتبط بالنزاع، بما فيه الاغتصاب في النزاع المسلح وما بعد النزاع وفي حالاتٍ أخرى متعلقة بتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٨٨٨.<sup>٢١</sup> وتوفّر تقارير الأمين العام حول ذلك معلومات مفصلة خاصة بالبلد حول العنف الجنسي المرتبط بالنزاع، ويمكن أن تشكل أداة مفيدة عند إعطاء تعليمٍ متعلق بالنوع الاجتماعي.<sup>٢٢</sup>

استكمالاً للقرار ١٩٦٠ اعتمد مجلس الأمن القرار ٢١٠٦ (٢٠١٣)، الذي يطلب تعزيز جهود الدول الأعضاء ووكالات الأمم المتحدة لتحقيق التزاماتها في النضال ضد إفلات مرتكبي العنف الجنسي في النزاع من العقاب، ويدعو الأطراف في النزاع المسلح إلى إنشاء التزامات معينة ومحددة زمنياً وتنفيذها لمحاربة العنف الجنسي وإجراء تحقيق آني عن الانتهاكات المزعومة من أجل محاسبة المرتكبين.<sup>٢٣</sup> وتوجّه متطلبات تعليمية حول النوع الاجتماعي والعنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي إلى الأفراد العاملين في عمليات السلام، بالإضافة إلى تشجيع تجنيد المزيد من النساء ونشرهن في عمليات السلام.<sup>٢٤</sup>

عالج القرار ٢١٢٢ (٢٠١٣) الثغرات في تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن، التي تم تسليط الضوء عليها في تقرير الأمين العام،<sup>٢٥</sup> وشدد مرة أخرى على الحاجة إلى مشاركة المرأة في كافة مراحل الوقاية من النزاع وحلّه وبناء السلام.<sup>٢٦</sup> كما يعالج القرار مسألة الحاجة إلى

المعلومات والتحليل الآتية حول أثر النزاع المسلح في النساء والفتيات ودور النساء في بناء السلام وأبعاد النوع الاجتماعي الخاصة بعمليات السلام وحل النزاعات للحالات الواردة على جدول أعمال مجلس الأمن، ويعرض هذا القرار التدابير ذات الصلة.<sup>١٠٧</sup>

## الإطار ١١-٢ أمثلة عن الأحكام حول التدريب والتعليم في قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن

القرار ١٣٢٥، ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ (١٣٢٥/S/RES)	
المقدمة	يقر بأهمية توفير تعليم مختص إلى كافة أفراد حفظ السلام حول حماية النساء والأولاد في حالات النزاع وحاجاتهم الخاصة وحقوقهم الإنسانية.
الفقرة ٦	يطلب من الأمين العام توفير التوجيهات والمواد المتعلقة بالتدريب لكل من الدول الأعضاء، من أجل إدراجها في تدريب العسكريين والشرطة قبل الانتشار، والأمم المتحدة، من أجل إدراجها في تدريبها لعناصر حفظ السلام المدنيين. ويجب أن تشمل المواضيع حماية النساء وحقوقهن وحاجتهن الخاصة، وأهمية انخراطهن في كافة تدابير حفظ السلام وبنائه.
الفقرة ٧	يدعو الدول الأعضاء إلى زيادة الدعم المالي واللوجستي لجهود التدريب هذه.
القرار ١٨٢٠، ١٩ حزيران/يونيو ٢٠٠٨ (١٨٢٠/S/RES)	
الفقرة ٣	يطلب أن تتخذ كافة الأطراف في النزاع المسلح تدابير للوقاية من العنف الجنسي، مثل تدريب القوات على منع كافة أشكال العنف الجنسي ضد المدنيين بشكل قاطع، ودحض الأساطير التي تغذي العنف الجنسي، ودعم مبدأ مسؤولية القيادة في هذا الميدان.
الفقرة ٦	يطلب من الأمم المتحدة تطوير برامج تدريب مناسبة لكافة أفراد الأمن وحفظ السلام من أجل مساعدتهم على الوقاية من العنف الجنسي والأشكال الأخرى من العنف ضد المدنيين والتعرف إليها والاستجابة لها.
الفقرة ٧	يحث البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة على تنفيذ سياسة عدم التسامح إطلاقاً إزاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين عبر التدريب قبل النشر وفي الميدان.
القرار ١٨٨٨، ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ (١٨٨٨/S/RES)	
الفقرة ١٩	يشجع الدول الأعضاء على نشر أعداد أكبر من العسكريات والشرطيات في بعثات حفظ السلام وضمان أن كافة الأفراد يتلقون التدريب المناسب لتنفيذ مسؤولياتهن.
الفقرة ٢٠	يطلب من الأمين العام توفير الدعم التقني، بما فيه التوجيه، إلى البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة، في تدريبها قبل النشر وفي التطوير، حول سياسة عدم التسامح إطلاقاً إزاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
القرار ١٨٨٩، ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩ (١٨٨٩/S/RES)	
الفقرة ٤	يدعو الأمين العام إلى تطوير استراتيجية، بما فيها التدريب المناسب، لزيادة مشاركة النساء في بعثات الأمم المتحدة السياسية والمتعلقة ببناء السلام وحفظه.
القرار ١٩٦٠، ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ (١٩٦٠/S/RES)	
الفقرة ١١	يشجع الدول الأعضاء على استخدام مواد التدريب القائمة على السيناريو التي طورتها الأمم المتحدة حديثاً بشأن محاربة العنف الجنسي لأفراد حفظ السلام.
القرار ٢١٠٦، ٢٤ حزيران/يونيو ٢٠١٣ (٢١٠٦/S/RES)	
الفقرة ٨	يدعو الأمين العام إلى ضمان تدريب شامل متعلق بالنوع الاجتماعي لكافة أفراد حفظ السلام والأفراد المدنيين المعنيين.
الفقرة ١٤	يدعو إلى إجراء تدريب قبل النشر وفي خلال تنفيذ المهمة حول الوقاية من العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي والاستجابة له من أجل أخذ مختلف حاجات الأولاد في الحسبان.
القرار ٢١٢٢، ٢٤ حزيران/يونيو ٢٠١٣ (٢١٢٢/S/RES)	
الفقرة ٨	يدعو الأمين العام إلى ضمان تدريب شامل متعلق بالنوع الاجتماعي لكافة أفراد حفظ السلام والأفراد المدنيين المعنيين.
الفقرة ١٤	يدعو إلى إجراء تدريب قبل النشر وفي خلال تنفيذ المهمة حول الوقاية من العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي والاستجابة له من أجل أخذ مختلف حاجات الأولاد في الحسبان.
القرار ٢٢٤٢، ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ (١٩٤٢/S/RES)	
الفقرة ٩	يُعنى إلى حد كبير بالمزاعم المستمرة حول الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ويحث الأمم المتحدة المساهمة بقوات وبأفراد شرطة على توفير تدريب قوي قبل النشر بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وفحص كفاءة أفرادها المعنيين بحفظ السلام.

في الذكرى الخامسة عشر لاعتماد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥، عالج القرار ٢٢٤٢ (٢٠١٥) أدوار المرأة في مكافحة التطرف العنيف والإرهاب. وقرر مجلس الأمن في هذا القرار إدراج الاهتمامات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن عبر كافة الحالات الخاصة بالبلدان على جدول أعماله، كما في ما يتعلّق بمكافحة الإرهاب والتطرف العنيف.<sup>١٠٨</sup> وأكّدت مقدمة القرار على "الدور الأساسي للدول الأعضاء من أجل التنفيذ الكامل للأحكام ذات الصلة الخاصة بقرارات مجلس الأمن بشأن المرأة والسلام والأمن، والدور المهم التكميلي لهيئات الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية".<sup>١٠٩</sup> وعاد القرار إلى المواضيع المحورية الخاصة بالوقاية من العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي ومعالجته، ومشاركة المرأة، ومساواة النوع الاجتماعي. وفي ما يتعلق بهذه النقطة الأخيرة، رحّب مجلس الأمن بالتزام الأمين العام بإعطاء الأولوية لتعيين المزيد من النساء في مناصب قيادية رفيعة المستوى في الأمم المتحدة.<sup>١١٠</sup> كما عالج القرار مزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسيين في بعثات الأمم المتحدة، حاثاً البلدان المساهمة حاليّاً بقوات وبأفراد شرطة على إيقاف هذه الخروقات وتنفيذ خطط عمل بالسرعة الكافية، وبالتالي تفادي تعليق عمليات السلام.<sup>١١١</sup> وأنشأت الأمم المتحدة أيضاً سياسة عدم التسامح إطلاقاً إزاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين في عمليات الأمم المتحدة للسلام في قراراتٍ أخرى أصدرها مجلس الأمن.<sup>١١٢</sup>

تحتوي قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن على متطلباتٍ تدعو إلى العمل داخل نظام الأمم المتحدة، وفي الوقت نفسه على دعواتٍ منهجية موجهة إلى الدول الأعضاء من أجل تنفيذ أعمالٍ لضمان مساواة النوع الاجتماعي، وتمكين المرأة ومشاركتها، والوقاية من العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي.<sup>١١٣</sup> وأدّى تنفيذ هذه القرارات إلى تغييراتٍ واسعة النطاق في ممارسات كلٍ من الدول الأعضاء والأمم المتحدة. وعند إنشاء عمليات السلام، يشير مجلس الأمن الآن باستمرارٍ إلى قراراته بشأن المرأة والسلام والأمن، وبشأن الأطفال والنزاع المسلح وحماية المدنيين في النزاع المسلح.<sup>١١٤</sup> وكما أُشير في الإطار ١١-٢، تُمنَح تعليمات محددة تتعلق بعمليات السلام، وتشمل الحاجة إلى التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي وزيادة أعداد النساء اللواتي يتم نشرهنّ في هذه العمليات. ويربط مجلس الأمن صراحةً هذه الأعمال بالمساهمة في الحفاظ على السلم والأمن الدوليين وضمانهما. ويشير مجلس الأمن عبر كل ذلك إلى المعايير القانونية الدولية للحماية والوقاية كطريقة لتحقيق ذلك، واضعاً العمل في هذا الميدان بحزم ضمن الإطار القانوني ومعززاً التزامات الدول بدعم هذه المتطلبات وتنفيذها. وأوضحت لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أن كافة مجالات الاهتمام التي عالجتها القرارات بشأن المرأة والسلام والأمن تجد تعبيراً عنها في الأحكام الموضوعية الخاصة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ويجب أن يقوم تنفيذ هذه القرارات على نموذج المساواة الفعلية، مع تغطية كافة الحقوق المنصوص عليها في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وأن يوضع في الإطار الأوسع لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبروتوكولها الاختياري.<sup>١١٥</sup>

#### الإطار ١٢-٢ أمثلة عن ممارسة مجلس الأمن التي تجسّد جدول أعمال المرأة والسلام والأمن في عمليات السلام

أنشأ مجلس الأمن متطلبات محددة ضمن تفويضات بعثات السلام لمعالجة مسائل المرأة والسلام والأمن. وعلى سبيل المثال، فوّض مجلس الأمن في بعثة مالي مستشاري حماية النساء بالانتشار كجزءٍ من مهمة البعثة لتأمين الحماية الخاصة للنساء والأطفال المتضررين من النزاع المسلح، وإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي كمسألة شاملة في خلال التفويض.<sup>١١٦</sup> كذلك، تم تفويض بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى بتوفير الحماية الخاصة للنساء والأطفال المتضررين من النزاع المسلح، مثلاً عبر نشر مستشاري حماية النساء والأطفال.<sup>١١٧</sup> وبعض التفويضات الأخرى غير مباشرة، لكنها تشمل إشارة إلى حقوق المرأة والطفل. فعلى سبيل المثال، يشير قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ٢٢٤٠ (٢٠١٥) إلى الحاجة إلى تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية وحمايتها بشكلٍ فعّال لكافة المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين وخاصةً حقوق النساء والأطفال، في معالجة مسألة الهجرة الدولية.<sup>١١٨</sup>

#### ٢-٣ إطار السياسات حول تدريب العسكريين وتعليمهم بشأن النوع الاجتماعي والمرأة والسلام والأمن

تشدد متطلبات السياسات الوطنية والدولية على الحاجة إلى إدراج النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب العسكريين، ما يتضمن إدراجه في خلال عمليات انتشار الأمم المتحدة والنااتو، ويؤدّي ذلك دوراً حيوياً في ضمان تقيّد الدول بالتزاماتها القانونية بحماية حقوق الإنسان وكافة البشر بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي واحترامها وإعمالها. لذا تم إدراج بنى من المؤسسات ومتطلباتٍ لضمان تنفيذ ذلك ضمن كافة المنظمات الوطنية والإقليمية والدولية.

## ١-٢-٣ الأمم المتحدة

إن إدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة (DPKO) هي مسؤولة عن تخطيط عمليات السلام في الأمم المتحدة وإدارتها. وهي تؤدي دوراً تنسيقياً بين الأمم المتحدة والهيئات الحكومية وغير الحكومية في عمليات حفظ السلام. كما توفر لعناصر بعثات الأمم المتحدة السياسية والخاصة بحفظ السلام التوجيه والدعم في قضايا مرتبطة بالقوات العسكرية والشرطة والإجراءات المتعلقة بالألغام.

كخطوة أولى في تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، طوّرت إدارة الدعم الميداني (DFS) في إدارة عمليات حفظ السلام "السياسة حول مساواة النوع الاجتماعي في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام" في سنة ٢٠٠٦، التي تمت مراجعتها وتحديثها في سنة ٢٠١٠، وهي تعيد التأكيد على التزام الأمم المتحدة بجدول أعمال المرأة والسلام والأمن.<sup>١١٩</sup> كما طوّرت إدارة الدعم الميداني "الاستراتيجية الجنسانية التطلعية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٨" لتسليط الضوء على جدول أعمال المرأة والسلام والأمن. وتدعم هذه الاستراتيجية تنفيذ قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة في بيئة عملياتية متغيرة. وتعرض بوضوح عن أهمية دمج النوع الاجتماعي في حفظ السلام وعن أهدافه، كما تعرض اتجاهات استراتيجية للتنظيم، وتقديم أدوات لمساعدة الأفراد العسكريين على تقديم دعم وحماية أفضل للنساء والفتيات حيث يتم نشر بعثات حفظ السلام.<sup>١٢٠</sup> والتعليم والتدريب هما من ضمن أهم الأهداف في الاستراتيجية، وهي تشمل توصيات ملموسة للتدريب والتعليم حول النوع الاجتماعي بشكل عام، وأيضاً في برامج قبل النشر والبرامج المختصة في خلال البعثة، مثل جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس لكافة الأنشطة الداخلية (قوات الأمم المتحدة) والخارجية (التفاعل مع السكان المحليين).

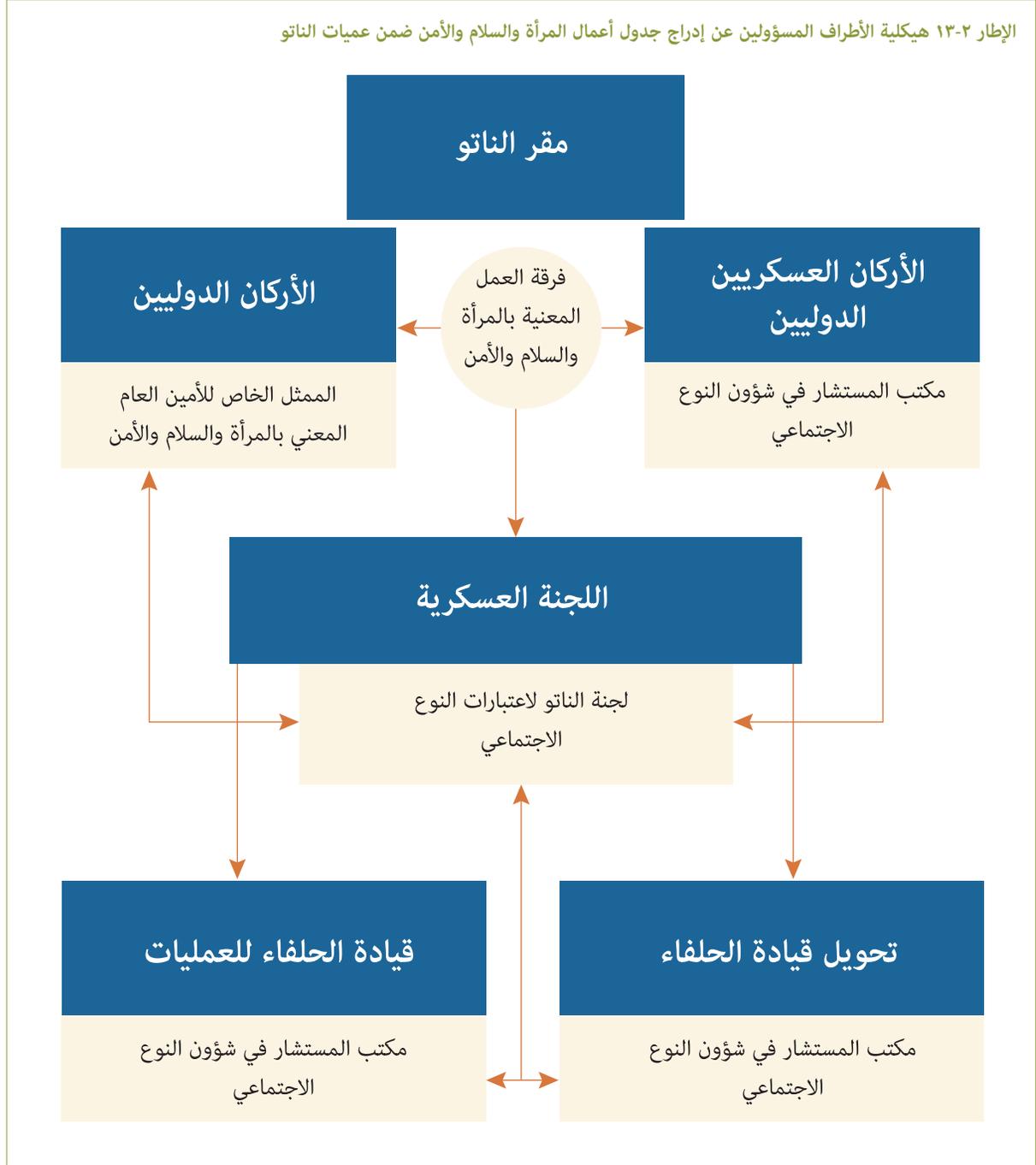
في سنة ٢٠٠٩، بدأ مكتب الشؤون العسكرية ووحدة النوع الاجتماعي في إدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة بالعمل على وثيقة تحت عنوان "إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في عمل قوات الأمم المتحدة العسكرية في عمليات حفظ السلام".<sup>١٢١</sup> وهي توفر توجيهات تهدف إلى تعزيز نجاعة عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام عبر تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي. وتشكل أداة عملية لترجمة قرارات مجلس الأمن بشأن المرأة والسلام والأمن إلى عمل العناصر العسكرية. وتهدف التوجيهات إلى دعم الأفراد العسكريين في التعرف على الأولويات الأمنية لكافة أجزاء السكان المحليين - النساء والرجال والفتيات - ومعالجتها في سياق حفظ السلام. كما أن هذه التوجيهات تدعم مضمون أنشطة التدريب والتعليم التي تستهدف أفراد حفظ السلام العسكريين. وفي هذا الصدد، يتم تشجيع البلدان المساهمة بقوات على اعتناق هذه الأداة واستخدامها من أجل دعم أنشطتها الخاصة بالتخطيط والتعليم والتدريب قبل النشر.

مع الإقرار بالطبيعة المتكاملة لأنشطة حفظ السلام، إن التوجيهات مصممة للتركيز بشكل خاص على مهام حفظة السلام العسكريين ضمن إطار عمل أشمل متكامل. ويتم تقديمها في ثلاثة أقسام، هي عبارة عن ثلاثة مستويات للتدخل العسكري في حفظ السلام (استراتيجياً وعملياتياً وتكتيكياً)، وفقاً للمهام المفوضة وظروف العمل.<sup>١٢٢</sup> كذلك، وضعت التوجيهات عدداً من الآليات حول كيفية تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي عبر البعثة، بما فيه تنفيذ فرقة عمل عسكرية معنية بالنوع الاجتماعي وتدريب إلزامي حول النوع الاجتماعي لكافة الأفراد العسكريين.<sup>١٢٣</sup>

## ٢-٢-٣ الناتو

يعود عمل الناتو على النوع الاجتماعي إلى سنة ١٩٦١، عندما انعقد مؤتمر الناتو لكبار ضابطات التحالف للمرة الأولى. فبدأت الأنشطة المرتبطة بالنوع الاجتماعي تحدث بشكل أكثر انتظاماً بعد سنة ١٩٧٦ عندما تأسست لجنة المرأة في قوات الناتو، وهي تُعرف الآن بلجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي.<sup>١٢٤</sup> وهي تقدم المشورة بشكلها الحالي إلى اللجنة العسكرية بشأن السياسات المرتبطة بالنوع الاجتماعي للقوات المسلحة الخاصة بالدول الأعضاء في الناتو.

## الإطار ١٣-٢ هيكلية الأطراف المسؤولين عن إدراج جدول أعمال المرأة والسلام والأمن ضمن عميات الناتو



## السياسات

استجابةً لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥، اعتمد حلفاء الناتو الذين يعملون مع شركائهم في مجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية (EPAC) سياسةً لتنفيذه في سنة ٢٠٠٧. ومنذ ذلك الوقت، تمت مراجعة الوثيقة كل سنتين، وفي نيسان/أبريل ٢٠١٤، تم اعتماد النسخة المحدثة الشاملة من "سياسة الناتو ومجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية لتنفيذ القرار ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن والقرارات ذات الصلة". وتلخص السياسة بشكلٍ شامل الالتزامات لتنفيذ أحكام جدول أعمال المرأة والسلام والأمن ضمن إطار مفهوم الناتو الاستراتيجي، وبشكلٍ خاص في ما يتعلق بثلاث مهام أساسية هي: الدفاع الجماعي وإدارة الأزمات والأمن التعاوني. كما تشجع هذه السياسة الدول الأعضاء على تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن في سياساتها وأنشطتها الدفاعية والأمنية. وإلى جانب سياسات الموارد البشرية والدبلوماسية العامة، يتم تعداد التعليم والتدريب والتمارين على أنها "الممكنات الشاملة" الثلاثة التي يمكن أن تساهم في تنفيذ القرار ١٣٢٥ والقرارات ذات الصلة. وتشمل السياسة التزامات محددة بتطوير برامج تعليم وتدريب مناسبة حول النوع الاجتماعي، وإدراج اعتبار النوع الاجتماعي في البرامج والتمارين القائمة، وإدراج التعليم والتدريب حول أوجه النوع الاجتماعي في جهود الإصلاح داخل مؤسسات الأمن والدفاع.<sup>١٣٥</sup>

في الذكرى العاشرة لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ في سنة ٢٠١٠، اعتمد قادة الناتو في مؤتمر قمة لشبونة خطة عمل لتنفيذ قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن في العمليات والمهام التي يقودها حلف الناتو. وترجم خطة العمل الأخيرة لفترة ٢٠١٤-٢٠١٦، التي يجري تحديثها كل سنتين بعد تقريرٍ مرحلي، السياسة في ١٤ نتيجة، كلٌ منها يتضمّن بين إجراءٍ واحدٍ وستة إجراءات ملموسة يجب أن تنفذها هيئة معيّنة. وتركّز النتيجة ١٢ على التعليم والتدريب والتمارين، وتدعو إلى "تحسين فهم الأفراد المدنيين والعسكريين للتبعات العملية الخاصة بجدول أعمال المرأة والسلام والأمن، وبالتالي تحسين قدرتهم على التصرف بشكلٍ موافق". وعلى الإجراءات التي يجب أن يتخذها أفراد الناتو الدوليين والوطنيين أن تُدرج القرار ١٣٢٥ والقرارات ذات الصلة في كافة مستويات مناهج التعليم والتدريب، كما في التمارين التي يقودها حلف الناتو، وأن تشمل المجتمع المدني المحلي في هذا المسعى حسب الاقتضاء.<sup>١٣٦</sup>

من أهم الوثائق الأخرى لحلف الناتو حول النوع الاجتماعي توجيهاً القيادة الاستراتيجية الثنائية ٤٠-١، التي أدرجت متطلبات القرار ١٣٢٥ واعتبار النوع الاجتماعي في هيكل قيادة الناتو. ويفضّل الفصل ٢ من التوجيهات كيف يجب تنفيذ النوع الاجتماعي في سياسة التعليم والتدريب القائمة وأطرها. وعيّنت المراجعة الأولى للوثيقة، التي تمّت في سنة ٢٠١٢، مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية (NCGM) كرئيس إدارة تدريب المستشار في شؤون النوع الاجتماعي (GENAD) والمستشار الميداني في شؤون النوع الاجتماعي. كما وردت في هذه المراجعة أدنى مسؤوليات التقيد في ما يخص إدراج جدول أعمال المرأة والسلام والأمن في تعليم قوات الناتو وتدريبها، وتم تفصيل ما يجب إدراجه في التدريب والتعليم قبل النشر.<sup>١٣٧</sup>

أخيراً، طوّرت قيادات الناتو الاستراتيجية خطة الناتو للتعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي لإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي، التي تم إقرارها في سنة ٢٠١٤. وتسعى هذه الخطة إلى توحيد معايير نظام الناتو للتعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية وتحقيق انسجامه حتى يتوافق مع سياسة الناتو الخاصة بالتعليم والتدريب والتمارين والتقييم. وتوفّر هذه الخطة توجيهاً خاصاً حول كيف يمكن إدراج النوع الاجتماعي في عدة برامج وتمارين تعليم وتدريب قائمة خاصة بالناتو.<sup>١٣٨</sup>

#### التنفيذ<sup>١٣٩</sup>

إن تنفيذ القرار ١٣٢٥ والقرارات ذات الصلة هو مسؤولية مشتركة بين قيادات الناتو الاستراتيجية وعدة أقسام وهيئات حاكمة داخل مقر الناتو. وترصد هذه الهيئات أيضاً التقدم المحرّز وتُعَدّ التقارير عنه. ومن أجل تنسيق هذه الأطراف المتنوعة، تم إنشاء فرقة العمل المعنية بالمرأة والسلام والأمن (الاطلاع على الإطار ٢-١٣)، التي يرأسها الممثل الخاص للأمين العام لحلف الناتو بشأن المرأة والسلام والأمن. ويشكّل الممثل الخاص الذي تم تعيينه للمرة الأولى في سنة ٢٠١٢ مركز التنسيق الأعلى لتنفيذ جدول الأعمال هذا داخل التحالف. وأصبح هذا المنصب منصباً دائماً في سنة ٢٠١٤.

من الأطراف الأخرى في هيكلية التنفيذ، لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي (NCGP). وتقدّم هذه اللجنة من الخبراء المشورة إلى قيادة الناتو والدول الأعضاء بشأن القضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي لتعزيز الفعالية التنظيمية دعماً لأهداف التحالف وأولوياته، بما فيها تنفيذ قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة المعنية بشأن المرأة والسلام والأمن.<sup>١٣٠</sup> وتشدد كافة توصيات لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي وتوجيهاتها ووثائقها بشكلٍ صريح على التعليم والتدريب كأحد أهم الأدوات لتعزيز تنفيذ هذه القرارات في الناتو وبين أعضائه وشركائه.

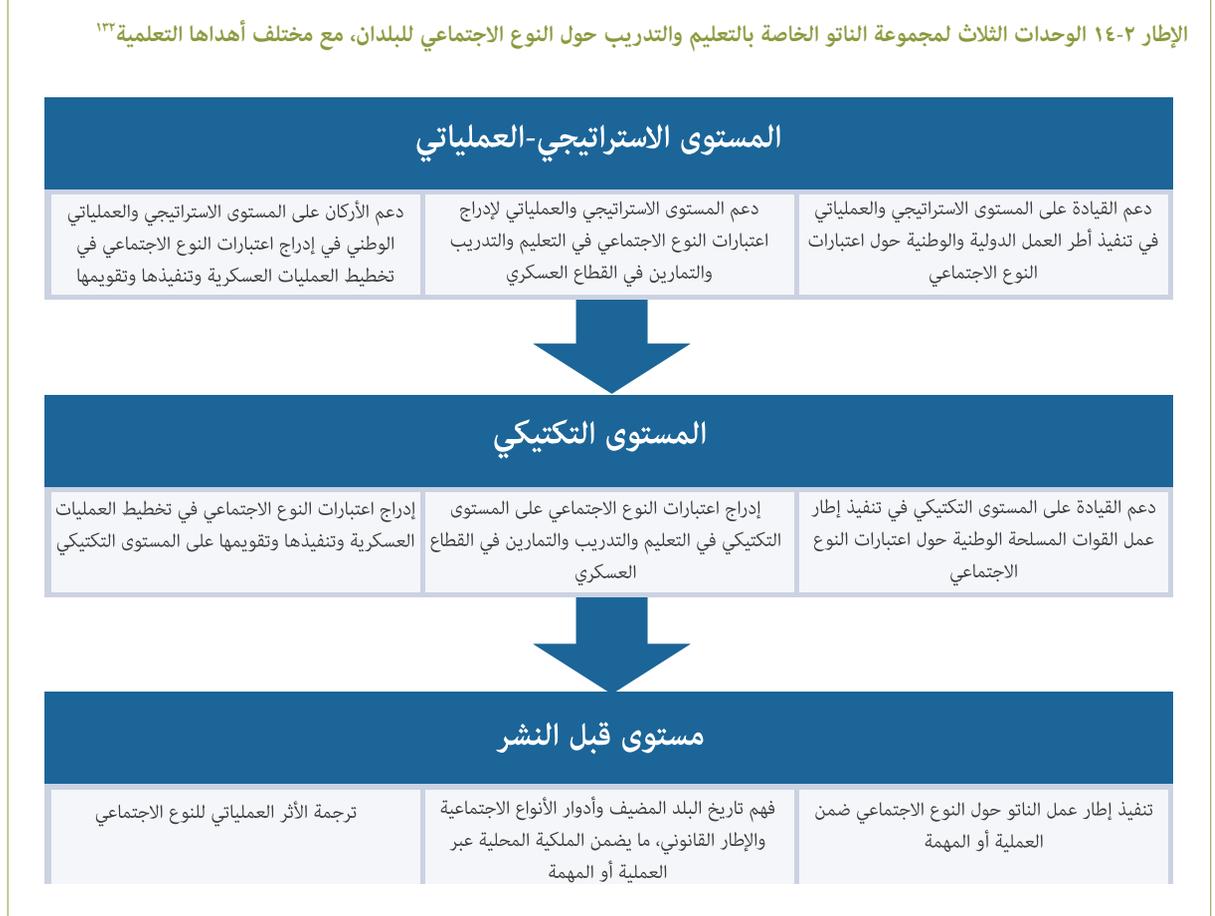
إلى ذلك، نشر الناتو مستشارين في شؤون النوع الاجتماعي على كافة مستويات هيكل قيادته، بما فيه ضمن الأركان العسكريين الدوليين وقيادة الحلفاء للعمليات (ACO) وتحويل قيادة الحلفاء (ACT). ويمكن أن يقدّم هؤلاء المستشارون المشورة إلى كلٍ من وحداتهم ومؤسساتهم حول كيفية وجوب تنفيذ سياسة الناتو بشأن جدول أعمال المرأة والسلام والأمن في سياقات محددة.

كما يتوافر عددٌ من اللجان والفرق العاملة التي تطوّر سياسة محددة وشاملة وتراجعها. فمثلاً، أسس رئيس أركان المقر العام للقوات المتحالفة في أوروبا "فريق العمل المعني باعتبارات النوع الاجتماعي" التابع لقيادة الحلفاء للعمليات من أجل تنفيذ التوصيات والدروس العملية المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في كافة أوجه عمليات الناتو.

كما أُشير أعلاه، يظطلع مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية بدورٍ محدد في تنفيذ التدريب والتمارين العسكريين بشأن النوع الاجتماعي كرئيس إدارة الناتو. وكان أحد هذه الأنشطة توفير الدعم إلى تحويل قيادة الحلفاء، الذي طوّر مجموعةً من أدوات التدريب والتعليم المتعلقين بالنوع الاجتماعي بالاستناد إلى تحليلٍ أجراه المركز حول حاجات التدريب. وتم تقديم هذه المجموعة إلى أعضاء الناتو وشركائه، وهي تشمل أمثلة عن أفضل الممارسات وتوجيهاً من دول متنوعة حول مأسسة

اعتبار النوع الاجتماعي ضمن إطار سياسات الناتو.<sup>١٣١</sup> وتحتوي هذه المجموعة على ثلاث وحدات، يتضمّن كلٌّ منها ثلاثة أهداف تعليمية (الإطار ٢-١٤).

يجدر تسليط الضوء على أن الكثير من موارد التدريب والتعليم التي أنتجها الناتو متاحة للقوات العسكرية الأخرى خارج الحلف. وكان التدريب والتعليم حول النوع الاجتماعي أحد محاور تعاون الناتو مع البلدان الشريكة كما مثلاً عبر رابطة الشراكة من أجل السلام بين أكاديميات الدفاع ومعاهد الدراسات الأمنية (PfPC).



### ٣-٢-٣ منظمة الأمن والتعاون في أوروبا

تقرّ منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) في مفهومها الأمني الشامل بأن مساواة النوع الاجتماعي ضرورية لتحقيق السلام والديمقراطية المستدامة والتنمية الاقتصادية، لذا التزمت هذه المنظمة بإدراج مساواة النوع الاجتماعي في السياسات والممارسات ضمن المنظمة نفسها وفي مهامها. وإلى جانب الدول المشاركة والشركاء المحليين، تتنوع مبادرات منظمة الأمن والتعاون في أوروبا وبرامجها الهادفة إلى تمكين المرأة وتوسيع قدراتها بشأن قضايا النوع الاجتماعي.<sup>١٣٣</sup> والتزام هذه المنظمة بتنفيذ القرار ١٣٢٥ منصوص عليه في عدة قرارات أصدرها المجلس الوزاري (الإطار ٢-١٥). وفي سنة ٢٠٠٤، قدّمت منظمة الأمن والتعاون في أوروبا خطة عملها لتعزيز مساواة النوع الاجتماعي.<sup>١٣٤</sup> وتقرّ هذه الوثيقة بأن المشاركة الكاملة والمتساوية للنساء والرجال أساسية لتحقيق أهداف المنظمة، أي السلام والازدهار والاستقرار. وهي توكل بعض المسؤوليات والمهام إلى المنظمة ودولها. ومن المهم أن مقارنة منظمة الأمن والتعاون في أوروبا لمساواة النوع الاجتماعي تقوم على ثلاث ركائز هي: دمج النوع الاجتماعي في كافة سياسات المنظمة وبرامجها وأنشطتها؛ وتطوير ثقافة إدارية وبيئة عمل مهنية ومراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي؛ وتعزيز حقوق المرأة ومصالحها واهتماماتها في الدول المشاركة في المنظمة ودعم هذه الدول في جهودها لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي.<sup>١٣٥</sup>

في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا "قسم شؤون النوع الاجتماعي" الذي يشكّل جزءاً من مكتب الأمين العام للمنظمة. وهو مسؤولٌ عن إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج؛ ويقدم المشورة إلى الهيئات ذات الصلة حول تنفيذ ورصد خطة عمل منظمة الأمن

والتعاون في أوروبا لتعزيز مساواة النوع الاجتماعي؛ ويساعد بشكل مباشر في العمليات الميدانية ومؤسسات منظمة الأمن والتعاون في أوروبا وإدارات الأمانة العامة. كما يُنتج قسم شؤون النوع الاجتماعي أدوات ومواد لأعضاء الطاقم والدول المشاركة، بالإضافة إلى تنظيم المحادثات والاجتماعات والدورات التدريبية حول دمج النوع الاجتماعي. ولكل عملية ميدانية ومؤسسة وإدارة مركز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي.

في دورة مشتركة في سنة ٢٠١٥، ناقش منتدى التعاون الأمني والمجلس الدائم في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا مسألة إدراج برنامج قيادة للإرشاد المتعلق بالنوع الاجتماعي في الدول الأعضاء في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا. ويهدف هذا البرنامج إلى توفير أدوات قيادة أساسية تسمح بدمج النوع الاجتماعي في منظمة ما. ويُدرج البرنامج أن التنفيذ الناجح لدمج النوع الاجتماعي، لا سيما في السياقات العسكرية، يعتمد على دور القيادة في تحقيق هذه الأهداف.<sup>١٣</sup>

### الإطار ٢-١٥ وثائق منظمة الأمن والتعاون في أوروبا المرتبطة بالنوع الاجتماعي

- إعلان قمة اسطنبول، ١٩٩٩  
في هذا الإعلان، أفادت منظمة الأمن والتعاون في أوروبا بالتزامها بجعل مساواة النوع الاجتماعي جزءًا لا يتجزأ من سياساتها على مستوى الدولة وداخل المنظمة في الوقت نفسه.
- قرار المجلس الوزاري ٠٤/١٤ بشأن خطة عمل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا لتعزيز مساواة النوع الاجتماعي، ٢٠٠٤  
ينص هذا القرار على زيادة الجهود لإدراج النوع الاجتماعي في كافة مجالات المنظمة. وهدفه الأخير هو تعزيز مساواة النوع الاجتماعي في الدول المشاركة.
- قرار المجلس الوزاري ٠٥/١٤ بشأن المرأة في سياق منع نشوب النزاعات، وإدارة الأزمات، وإعادة التأهيل بعد انتهاء النزاع، ٢٠٠٥  
يستند إلى قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥، ويُدرج هذا القرار التزامات الأمم المتحدة في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا والدول المشاركة فيها.
- قرار المجلس الوزاري ٠٥/١٥ بشأن منع العنف ضد المرأة ومكافحته، ٢٠٠٥  
يهدف هذا القرار إلى تشجيع الدول المشاركة على اعتماد تدابير لمكافحة العنف ضد المرأة، بما أنه يقوّض الأمن.
- قرار المجلس الوزاري ٠٩/٧ بشأن مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة، ٢٠٠٩  
يهدف هذا القرار إلى زيادة تمثيل المرأة في بُنى صنع القرار داخل السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية في مجال منظمة الأمن والتعاون في أوروبا.
- قرار المجلس الوزاري ١١/١٠ بشأن تعزيز المساواة في الميدان الاقتصادي، ٢٠١١  
يقرّ هذا القرار بمساهمة المرأة الأساسية في الانتعاش الاقتصادي والتنمية المستدامة وإنشاء مجتمعات متماسكة، ويعزز بالتالي مشاركتها المتساوية في الميدان الاقتصادي.
- قرار المجلس الوزاري ١٤/٠٧ بشأن منع العنف ضد المرأة ومكافحته، ٢٠١٤  
يقرّ هذا القرار بالتطورات الجديدة في ميدان إنهاء العنف ضد المرأة، ويتعهد بالتزامات جديدة.

### ٣-٢-٤ الاتحاد الأوروبي

مساواة النوع الاجتماعي محورية لكافة أنشطة الاتحاد الأوروبي، وتنطبق أنظمة الاتحاد الأوروبي على الدول الأعضاء فيه، التي تشكّل كلّها تقريباً أعضاء في حلف الناتو أو في الشراكة من أجل السلام (PfP). كذلك، غالباً ما تُنقذ بعثات الاتحاد الأوروبي العسكرية والمدنية في أمم أو بلدان من أعضاء الناتو حيث سبق أن تدخل الناتو، لذا تغدو تشريعات الاتحاد الأوروبي وسياساته مناسبة. إلى ذلك، بدأ الاتحاد الأوروبي أكثر فأكثر بتنفيذ مهمة إدارة الأزمات عبر كل من البعثات المدنية والعسكرية. أما تعقيد هذه الحالات وواقع أنه يُتوقّع أن يتدخل الأفراد في حفظ السلام وبنائه في آن، فيعني أنه يلزم المزيد من المعرفة لإدراج اعتبار النوع الاجتماعي.

عند تحليل سياسة الاتحاد الأوروبي بشأن النوع الاجتماعي ودمجه، لا بد من أن نأخذ في الحسبان الطابع الخاص الذي يتسم به الاتحاد الأوروبي كهيئة قانونية. فالإتحاد الأوروبي هو شراكة سياسية واقتصادية بين ٢٨ دولة عضو تخلت عن جزء من سيادتها لصالح مؤسسات الاتحاد الأوروبي. وقد تطور هذا الإتحاد بشكل ملحوظ منذ بدايته ليصبح هيئة قانونية فريدة تعمل على المستوى فوق الوطني وما بين الحكومات من أجل صياغة السياسات والتشريعات عبر مجموعة واسعة من المجالات.

## المبادئ

تذكر المادة ٢ من معاهدة الاتحاد الأوروبي احترام الكرامة الإنسانية والحرية والديمقراطية والمساواة وسيادة القانون واحترام حقوق الإنسان، التي تشمل حقوق الأشخاص المنتمين إلى الأقليات، كقيم تأسيسية في الاتحاد الأوروبي.<sup>١٣٧</sup> كما تعدد المادة ٢ التعددية وعدم التمييز والتسامح والعدالة والتضامن والمساواة بين المرأة والرجل كقيم مشتركة بين الدول الأعضاء. وتم إدراج معايير حقوق الإنسان في سياسة الاتحاد الأوروبي وضمن نظامه القانوني مع الوقت. وطوّرت معاهدة لشبونة (٢٠١٠) ذلك أكثر فأكثر من خلال جعل ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ملزمًا قانونيًا وعندما نصّت في المادة ٦(٢) على أن الاتحاد الأوروبي بأكمله يجب أن يوافق على الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (ECHR).<sup>١٣٨</sup> بالإضافة إلى ذلك، تُعتبر الآن الضمانات الأساسية بموجب المعاهدة، كما عرضتها الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وبما أنها تنتج عن التقاليد الدستورية المألوفة في الدول الأعضاء، بمثابة مبادئ عامة لقانون الاتحاد الأوروبي فتصبح بالتالي ملزمة لكافة بلدانه. ومن المجالات التي توسّع فيها الاتحاد الأوروبي بشكل ملحوظ، المعاملة بالتساوي ومكافحة التمييز، ويتوافر الآن إطار عمل أساسي لقانون مكافحة التمييز ضمن قانون الاتحاد الأوروبي.<sup>١٣٩</sup>

تؤدي إدارة الأزمات المدنية والعسكرية دورًا محوريًا في سياسات الاتحاد الأوروبي الخارجية. وتفيد معاهدة الاتحاد الأوروبي بأن السياسة الخارجية والأمنية الموحدة (CFSP) الخاصة بالاتحاد الأوروبي تشمل كافة القضايا الخارجية والأمنية: فمن صلاحيات الاتحاد الأوروبي تحديد هذه السياسة وتنفيذها، إنما من دون اعتماد قوانين تشريعية في هذا الميدان.<sup>١٤٠</sup> وفي هذا الشأن، يؤدي الاتحاد الأوروبي أكثر دور المنظمة الدولية، وتكون هيئتا المجلس الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي مسؤولتين عن تحديد السياسة الخارجية والأمنية الموحدة وعن العمل بالإجماع حولها وتنفيذها، ويُسأل الممثل السامي للاتحاد المعني بالشؤون الخارجية والسياسة الأمنية مع الدول الأعضاء عن وضعها حيّز التنفيذ.<sup>١٤١</sup> وتحكم المادة ٢١ من معاهدة لشبونة العمل الخارجي الخاص بالاتحاد الأوروبي وتنص على وجوب أن توجّه مبادئ الديمقراطية وسيادة القانون وعالمية حقوق الإنسان والحريات الأساسية وعدم تجزئتها واحترام الكرامة الإنسانية والمساواة والتضامن واحترام مبادئ ميثاق الأمم المتحدة والقانون الدولي. وبموجب المادة ٢١(٢)، من أهداف الاتحاد الأوروبي في تحديد السياسات والإجراءات المشتركة والسعي وراءها، الحفاظ على السلام والوقاية من النزاعات وتقوية الأمن العام، وفقًا لغايات ومبادئ ميثاق الأمم المتحدة وغيره.<sup>١٤٢</sup>

في سنة ١٩٩٩، واستجابةً للأزمة في يوغوسلافيا السابقة، تم إطلاق السياسة الأوروبية للأمن والدفاع (ESDP) كجزء من السياسة الخارجية والأمنية الموحدة. وتم دمج السياسة الأوروبية للأمن والدفاع في المعاهدات الأوروبية في سنة ٢٠٠١ وتحولها لاحقًا إلى السياسة المشتركة للأمن والدفاع (CSDP) في سنة ٢٠٠٧. وتُمكن السياسة المشتركة للأمن والدفاع الاتحاد الأوروبي من الاشتراك في الوقاية من النزاع وإدارة الأزمات والإنعاش بعد انتهاء النزاع. وتتعاون بعثات السياسة المشتركة للأمن والدفاع مع البلدان الثالثة ومنظمات دولية أخرى لإدارة الأزمات، مثل الأمم المتحدة والناو ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE). ونظّم اتفاق برلين بلاس (Berlin Plus Agreement) التعاون بين الناو والاتحاد الأوروبي منذ سنة ٢٠٠٣.<sup>١٤٣</sup> وعقب الهجمات الإرهابية في ١١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، تم الشروع باستراتيجية أمنية أوروبية، ما أعطى السياسة الخارجية والأمنية الموحدة توجّهًا استراتيجيًا.<sup>١٤٤</sup>

إن الاتحاد الأوروبي قادرٌ من خلال السياسة المشتركة للأمن والدفاع على أخذ زمام المبادرة في قضايا الأمن الدولي وعمليات حفظ السلام والوقاية من النزاع. ومنذ سنة ٢٠٠٣، أُطلق الاتحاد الأوروبي أكثر من ٣٠ بعثة و عملية سلام.<sup>١٤٥</sup> وفيما لا يشكّل النوع الاجتماعي عنصرًا بارزًا في بعثات السياسة المشتركة للأمن والدفاع، يرتبط دور الاتحاد الأوروبي في توفير المساعدة الإنمائية والإنسانية إلى حد كبير بجهده الرامي إلى إدراج قضايا المرأة والسلام والأمن في سياساته الخارجية. وقد التزم الاتحاد الأوروبي في سياسته المشتركة للأمن والدفاع بتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمرأة ومشاركتها كوكيل إيجابي في التغيير والتطوير وحماية المرأة في حالات النزاع.

## البنى

يتم تعيين مستشارين في شؤون النوع الاجتماعي و/أو حقوق الإنسان أو مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي في كافة بعثات السياسة المشتركة للأمن والدفاع وعملياتها الحالية.<sup>١٤٦</sup> وتم إدراج هذا النظام من أجل ضمان ترجمة سياسات الاتحاد الأوروبي ومعرفته إلى توجيهات عملية و ضمان إدراج قضايا المرأة والسلام والأمن منهجيا في كافة استراتيجيات بعثات السياسة المشتركة للأمن والدفاع (التخطيط والتنفيذ والمراجعة)، وكذلك من أجل مساعدة عناصر البعثة والعمليات في عملهم اليومي حول القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي.<sup>١٤٧</sup>

كجزء من جهود الاتحاد الأوروبي المبذولة في سبيل وضع مساواة النوع الاجتماعي ضمن أولوياته داخليًا، أنشأ هذا الاتحاد منصب المستشار الرئيسي الخاص بالدائرة الأوروبية للشؤون الخارجية في شؤون النوع الاجتماعي وشؤون تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥. ويهدف هذا المنصب إلى الاشتراك مع أطراف الاتحاد الأوروبي الدوليين والإقليميين والوطنيين بشأن السياسات والإجراءات المرتبطة بالنوع

الاجتماعي والمرأة والسلام والأمن، وإلى تنسيق الدمج الداخلي للنوع الاجتماعي في الاتحاد الأوروبي. بالإضافة إلى ذلك، سيعمل الممثل المعين في سبيل تعزيز جلاء النوع الاجتماعي في العمل الخارجي الخاص بالاتحاد الأوروبي وسيتعاون مع الدوائر والوكالات ذات الصلة في الأمم المتحدة.<sup>١٤٨</sup>

### السياسات في الممارسة

في سنة ١٩٩٦، اعتمد الاتحاد الأوروبي مقاربة دمج النوع الاجتماعي، التي ركزت في البداية على تعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل داخل مؤسسات الاتحاد الأوروبي وهيئاته.<sup>١٤٩</sup> وحدث التقدم الكبير في ما يخص إدراج النوع الاجتماعي بعد شهر من اعتماد مجلس الأمن القرار ١٣٢٥ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، عندما أصدر البرلمان الأوروبي قراراً حول الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في حل النزاعات وبناء السلام.<sup>١٥٠</sup> وكانت تلك الوثيقة الرسمية الأولى الخاصة بالاتحاد الأوروبي التي دعت إلى التزام أكثر نشاطاً وفعالية من المفوضية الأوروبية والدول الأعضاء بمساواة النوع الاجتماعي وقضايا النوع الاجتماعي في سياسة الاتحاد الأوروبي الخارجية وجدول الأعمال الدولي.

تُعتبر وثيقتان أساسيتان اعتمدهما مجلس الاتحاد الأوروبي ضروريين لفهم إطار سياسات الاتحاد الأوروبي حول تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ ودمج النوع الاجتماعي. ف"المقاربة الشاملة لتنفيذ الاتحاد الأوروبي قرار مجلس الأمن التابعين للأمم المتحدة ١٣٢٥ و١٨٢٠ بشأن المرأة والسلام والأمن"،<sup>١٥١</sup> الخاصة بالاتحاد الأوروبي والمعتمدة في سنة ٢٠٠٨، تشكل الإطار الاستراتيجي حول النوع الاجتماعي ودمجه. وقد دفعت هذه المقاربة بشكل أساسي الإجراءات السياسية والعملية لتنفيذ القرارين، وهي تعكس وتشجع المقاربة الكلية الخاصة بالاتحاد الأوروبي لقضايا النوع الاجتماعي في سياسات الاتحاد الأوروبي المرتبطة بالعلاقات الخارجية والتنمية والأمن والدفاع.

أدرجت مقاربة الاتحاد الأوروبي الشاملة تدابير ملموسة يُطلب من الدول الأعضاء وهيئات الاتحاد الأوروبي المعنية تنفيذها. وعلاوة على ذلك، أعلنت هذه المقاربة أن الوعي بمسائل النوع الاجتماعي والقرار ١٣٢٥ هما جزء ثابت في متطلبات التدريب لعمليات السياسة المشتركة للأمن والدفاع. لذا على التدريب والتعليم اللذين يُجريهما الاتحاد الأوروبي حول النوع الاجتماعي أن يُكثفا ويُعززا على كافة المستويات. وتحتوي السياسة على بعض الابتكارات المهمة في ما يخص التعليم حول النوع الاجتماعي لعمليات السياسة المشتركة للأمن والدفاع. فأولاً، تدعو هذه السياسة إلى إدراج أحكام قرار مجلس الأمن التابعين للأمم المتحدة ١٣٢٥ و١٨٢٠ في التدريب والتعليم الإلزاميين قبل النشر للأفراد والأركان. وثانياً، تطلب من رئيس البعثة/قائد العملية أن يُعطي موجزاً خاصاً عن سياسات الاتحاد الأوروبي ومفاهيمه المرتبطة بقراري مجلس الأمن التابعين للأمم المتحدة ١٣٢٥ و١٨٢٠.<sup>١٥٢</sup> ومع أن تدريب القوات والأفراد قبل النشر يبقى مسؤولية وطنية، فهذان تطوران مهمان في السياسات يجب أن يكتملا الجهود الوطنية وأن يساهما إلى حد ما في تنسيقها. ومن الابتكارات الأخرى، الهدف المتمثل في زيادة مشاركة المرأة من السكان المحليين، مثل القاضيات وضابطات السجون، في التدريب والتعليم اللذين يعطيها ممثلو الاتحاد الأوروبي كجزء من مهمتهم.

تم اعتماد الوثيقة الثانية، تحت عنوان "تنفيذ القرار ١٣٢٥ مدعوماً بالقرار ١٨٢٠ في سياق السياسة الأوروبية للأمن والدفاع"<sup>١٥٣</sup> (المعروفة الآن بالسياسة المشتركة للأمن والدفاع)، في شكلها المنقح في سنة ٢٠٠٨ بالاستناد إلى النسخة الأصلية من سنة ٢٠٠٥. وهي تُعتبر التوجيه السياسي الأساسي، وتسهل تنفيذ الاستراتيجية. وبعبارات أخرى، تحدد المقاربة الشاملة الخاصة بالاتحاد الأوروبي الأهداف الكلية التي يجب أن تحدد شكل سياسة الاتحاد الأوروبي بشأن الأمن والدفاع، فيما تحتوي سياسة التنفيذ على أنشطة خاصة لا بد من تنفيذها لتحقيق هذه الأهداف.

إن الهدف الأساسي من تنفيذ السياسة هو "ضمان دمج النوع الاجتماعي وتنفيذ القرار ١٣٢٥ والقرار ١٨٢٠ ابتداءً من التخطيط الأولي ووصولاً إلى سير عمليات السياسة الأوروبية للأمن والدفاع، ما يشمل متابعتها".<sup>١٥٤</sup> ويركز النص نفسه على زيادة تمثيل المرأة في العنصر المدني من عمليات السياسة الأوروبية للأمن والدفاع بالإضافة إلى تعزيز جدول أعمال المرأة والسلام والأمن الخاص بالأمم المتحدة. كما تخصص الوثيقة قسماً كاملاً للتدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي وتشجع على تطوير دورة تدريبية حول النوع الاجتماعي في عمليات السياسة الأوروبية للأمن والدفاع، فضلاً عن إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في كافة أنشطة التدريب والتعليم، بما فيه التدريب والدورات التدريبية قبل النشر التي تقدمها كلية الأمن والدفاع الأوروبية.<sup>١٥٥</sup>

تجدر الإشارة أيضاً إلى أن سياسة التنفيذ لسنة ٢٠٠٨ تعيد التأكيد في "معايير السلوك العامة" الخاصة بها على تعهد الاتحاد الأوروبي بعدم التسامح إطلاقاً إزاء الانتهاك وسوء السلوك اللذين يرتكبهما أي عضو مدني أو عسكري من أركان/أفراد البعثة، ما يشمل الانتهاك أو العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وشملت السياسة ١٧ مؤشراً لرصد تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن وتقييمه.<sup>١٥٦</sup>

لتحقيق تماسك مختلف السياسات والمبادرات والأنشطة المرتبطة بالتدريب حول النوع الاجتماعي داخل الاتحاد الأوروبي، اعتمد مجلس الاتحاد الأوروبي ورقة سياسة خاصة في سنة ٢٠٠٩ عنوانها "تنفيذ قراري مجلس الأمن التابعين للأمم المتحدة ١٣٢٥ و ١٨٢٠ في سياق التدريب لبعثات السياسة الأوروبية للأمن والدفاع وعملياتها - توصيات للمضي قدماً".<sup>١٥٧</sup> وتهدف هذه الورقة إلى إنشاء نظام متماسك من التدريب والتعليم المتعلقين بالنوع الاجتماعي داخل الاتحاد الأوروبي من خلال عرض أهم المبادئ التي يجب أن تعتمدها كافة الدول الأعضاء، لا سيما في التدريب قبل النشر.

٥-٢-٣ أطر إقليمية أخرى

الإطار ١٦-٢ الوثائق الرئيسية من أربع منظمات إقليمية في ما يخص المرأة والسلام والأمن

الاتحاد الأفريقي	منظمة الدول الأمريكية	جماعة المحيط الهادئ	رابطة أمم جنوب شرق آسيا
<ul style="list-style-type: none"> <li>• بروتوكول ٢٠٠٣ المتعلق بحقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب</li> <li>• إعلان ٢٠٠٤ الرسمي بشأن مساواة النوع الاجتماعي في أفريقيا</li> <li>• سياسة النوع الاجتماعي في الاتحاد الأفريقي لسنة ٢٠٠٩</li> <li>• عقد المرأة الأفريقية لسنة ٢٠١٠</li> <li>• إطار السياسات لإصلاح قطاع الأمن في الاتحاد الأفريقي لسنة ٢٠١٣</li> <li>• برنامج ٢٠١٤ المعني بمساواة النوع الاجتماعي والسلام والأمن</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية البلدان الأمريكية لمنح الحقوق المدنية للمرأة لسنة ١٩٤٨</li> <li>• اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة ومعاقبته والقضاء عليه (اتفاقية بيليم - دو - بارا) لسنة ١٩٩٤</li> <li>• برنامج البلدان الأمريكية لتعزيز حقوق الإنسان للمرأة والمساواة والإنصاف من حيث النوع الاجتماعي لسنة ٢٠٠٠</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• منهج عمل المحيط الهادئ المنقح حول النهوض بالمرأة والمساواة من حيث النوع الاجتماعي ٢٠٠٥-٢٠١٥ لسنة ٢٠٠٤</li> <li>• خطة العمل الإقليمية حول المرأة والسلام والأمن لسنة ٢٠١١</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إعلان النهوض بالمرأة في منطقة رابطة أمم جنوب شرق آسيا لسنة ١٩٨٨</li> <li>• إعلان القضاء على العنف ضد المرأة في منطقة رابطة أمم جنوب شرق آسيا لسنة ٢٠٠٤</li> <li>• إعلان حقوق الإنسان لرابطة أمم جنوب شرق آسيا لسنة ٢٠١٢</li> </ul>

تعهدت منظمات إقليمية أخرى حول العالم بتنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن الخاص بالأمم المتحدة (الإطار ١٦-٢). وفي مجمل الحالات، ستحدث عمليات الانتشار التي تشمل أفراداً من الدول الأعضاء في الناتو وفي الشراكة من أجل السلام في سياقاتٍ حيث تكون الأطر الإقليمية الموجودة بحاجة إلى النظر فيها، بالإضافة إلى الأطر الوطنية مثل خطط عمل القرار ١٣٢٥. ويوفّر هذا القسم أمثلة عن بعض الأطر القائمة خارج مجال الناتو/الشراكة من أجل السلام.

#### الاتحاد الأفريقي

إن التزام الاتحاد الأفريقي بمساواة النوع الاجتماعي مترسخ في الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب. وتعزز سياسة النوع الاجتماعي الخاصة بالاتحاد الأفريقي بيئةً مراعيةً لاعتبارات النوع الاجتماعي والممارسات التي تساهم في مساواة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في الدول الأعضاء. ويُسأل نظام إدارة النوع الاجتماعي عن إنشاء بنية مؤسسية مناسبة بالإضافة إلى أطر عمل للتحليل والتدريب والرصد والتقييم في ما يخص النوع الاجتماعي.<sup>١٥٨</sup>

تتمتع مديرية شؤون النوع الاجتماعي والتنمية في مفوضية الاتحاد الأفريقي بالصلاحيات الخاصة المتمثلة في تعزيز مساواة النوع الاجتماعي داخل الاتحاد الأفريقي وعبره، وكذلك داخل الدول الأعضاء من خلال ترجمة اتفاقات السياسات ومستنداتها إلى برامج ومشاريع يمكن قياسها. وهي توفر الرقابة عبر تسهيل تطوير السياسات وتناسقها وعبر تنسيق استراتيجيات دمج النوع الاجتماعي والشروع بها. وتم إنشاء المديرية في سنة ٢٠٠٠ في إطار مكتب رئيس مفوضية الاتحاد الأفريقي.<sup>١٥٩</sup>

في سنة ٢٠١٤، أطلقت مفوضية الاتحاد الأفريقي البرنامج المعني بمساواة النوع الاجتماعي والسلام والأمن الذي يمتد على خمس سنوات، فوِّرت إطار عمل لتطوير استراتيجيات وآليات لزيادة مشاركة المرأة في تعزيز السلم والأمن. كما سيعزز البرنامج حماية المرأة في حالات النزاع وما بعد النزاع عبر أفريقيا.<sup>١٦٠</sup>

كذلك، اعتمد الاتحاد الأفريقي في سنة ٢٠١٣ إطار السياسات الخاص به حول إصلاح قطاع الأمن، ما شكّل إنجازاً كبيراً آخر في تحقيق أهدافه الأوسع نطاقاً بشأن السلام والأمن.<sup>١٦١</sup> وتقرّر السياسات باعتبارها النوع الاجتماعي على أنها عناصر أساسية لإدارة النزاعات وعمليات حفظ السلام، ما يُعتبر أنه يُعشع الجدل بشأن دمج النوع الاجتماعي وممارسة هذا الدمج.<sup>١٦٢</sup>

في سنة ٢٠١٥، أعلن مدير مديرية شؤون النوع الاجتماعي والتنمية في مفوضية الاتحاد الأفريقي أن السنة هي "سنة تمكين المرأة والتنمية لتحقيق جدول أعمال أفريقيا لسنة ٢٠٦٣"، وأن سنة ٢٠١٦ هي "السنة الأفريقية لحقوق الإنسان، مع التركيز بشكل خاص على حقوق المرأة".<sup>١٦٣</sup>

### منظمة الدول الأمريكية

تجمع منظمة الدول الأمريكية ٣٥ دولة عضو من الأمريكيتين، وتهدف إلى تعزيز التعاون في مجالات الديمقراطية وحقوق الإنسان والأمن والتنمية.<sup>١٦٤</sup> ومن هيئاتها الاستشارية اللجنة النسائية للبلدان الأمريكية، وهي منتدًى يعدّ سياساتٍ لتعزيز حقوق المرأة والمساواة والإنصاف من حيث النوع الاجتماعي، ويشرف على دمج النوع الاجتماعي في مشاريع المنظمة وبرامجها وسياساتها.<sup>١٦٥</sup>

### جماعة المحيط الهادئ

تعزز جماعة المحيط الهادئ، بصفتها منظمة تنمية دولية، التنمية المستدامة في المحيط الهادئ عبر العلم والمعرفة والابتكار. وبعد اعتماد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥، اعترفت جماعة المحيط الهادئ أكثر فأكثر بدور المرأة في الوقاية من النزاع وبناء السلام والتباعد الأمنية للعنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي في المنطقة. وبالتالي، في سنة ٢٠١٠، تم إنشاء فريق العمل الإقليمي في المحيط الهادئ المعني بالمرأة والسلام والأمن، مع أعضاء من منتدًى جماعة المحيط الهادئ ومجلس المنظمات الإقليمية في المحيط الهادئ ووكالات الأمم المتحدة والمجتمع المدني، فطوّرت خطة عمل إقليمية بشأن المرأة والسلام والأمن في سنة ٢٠١١. وتضع الخطة أهدافاً لدمج النوع الاجتماعي في صنع السياسات الأمنية، وضمان حقوق المرأة في الأزمات الإنسانية وحالات ما بعد النزاع، وتعزيز دور المرأة في القيادة والوقاية من النزاع وبناء السلام. وينطبق إطار العمل هذا على المستوى الإقليمي لأعضاء المنتدًى والأقاليم في المحيط الهادئ.<sup>١٦٦</sup>

### رابطة أمم جنوب شرق آسيا

تعهدت الأمانة العامة في رابطة أمم جنوب شرق آسيا (ASEAN) ودولها الأعضاء بحماية الحقوق الاقتصادية وحقوق الإنسان للمرأة والنهوض بها. ويشمل تعهدها إعلان النهوض بالمرأة في منطقة رابطة أمم جنوب شرق آسيا لسنة ١٩٨٨، وإعلان القضاء على العنف ضد المرأة في منطقة رابطة أمم جنوب شرق آسيا لسنة ٢٠٠٤، وإعلان حقوق الإنسان لرابطة أمم جنوب شرق آسيا لسنة ٢٠١٢، وإنشاء لجنة المرأة في رابطة أمم جنوب شرق آسيا في سنة ٢٠٠٢، واللجنة المعنية بتعزيز حقوق المرأة والطفل وحمايتها التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا في سنة ٢٠٠٩.<sup>١٦٧</sup> ومن خلال دعم الاجتماعات الوزارية الخاصة برابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن المرأة وهذه الإعلانات، تحرص الأمانة العامة على تعزيز دمج النوع الاجتماعي في أنشطة دولها الأعضاء. وفيما تُظهر هذه الالتزامات الإقليمية انخراط رابطة أمم جنوب شرق آسيا في موضوع المرأة والسلام والأمن، لا يُذكر "قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ بالكامل في التزامها".<sup>١٦٨</sup>

## ٤. خاتمة

من أجل أن تنفذ الدول التزاماتها التي تقضي باحترام حقوق الإنسان وحمايتها لكافة أولئك الذين يندرجون ضمن اختصاصها القضائي، من الضروري أن يفهم الأفراد العسكريون حق الفهم ما هي هذه الالتزامات القانونية. فيغدو التدريب والتعليم أساسيين لتحقيق ذلك، ولا بدّ أيضًا من أن يوفروا للأفراد العسكريين فهمًا أكبر لحاجات مختلف المجموعات داخل المجتمع وكيفية تأثر مختلف الأنواع الاجتماعية بالأعمال العسكرية، ما يعزز تطبيق المتطلبات القانونية. وكذلك، إن توفير الخبراء لتعليم حول المتطلبات القانونية وتلقي المساعدة والمشورة من خبراء قانونيين في خلال العمليات أساسيان لضمان تحقيق هذه الالتزامات.

أقر المجتمع الدولي بأهمية التدريب والتعليم المتعلقين بالنوع الاجتماعي للعسكريين كوسيلة لتعزيز تنفيذ الأحكام القانونية الدولية ذات الصلة، كما تعكسها قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن. ويتبنّى حلف الناتو والاتحاد الأوروبي وهيئات إقليمية أخرى متطلبات خاصة حول التعليم والتدريب العسكريين المتعلقين بالنوع الاجتماعي، من أجل إدراجها في البرامج التعليمية والخطط والمناهج والدورات التدريبية الوطنية والجماعية. وتُعتبر التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي شرطين مسبقين لتحقيق المهام العسكرية بفعالية وكفاءة أكبر على المستوى الوطني، وأيضًا في العمليات والبعثات التي تقودها الأمم المتحدة والناتو والاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي.

وفّر هذا الفصل خلفية معلومات مختصرة حول الإطار القانوني الدولي للحماية وحول كيفية ضمان البنى العسكرية إدراج هذه الالتزامات في عملياتها. وهو طبعًا غير شامل لكن يُرجى أن يكون قد سلط الضوء على الرابط الأساسي بين المتطلبات القانونية والحاجة إلى إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية والتعليم والتدريب العسكريين. ومن خلال تنفيذ قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن، تساهم الدول في تحقيق التزاماتها القانونية، فتضمن حماية الجميع عبر القيام بذلك.

## ٥. قائمة المراجع مع ملاحظات

### ١-٥ القانون الدولي لحقوق الإنسان

مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، "تقرير إلى مجلس حقوق الإنسان حول التمييز والعنف ضد الأفراد على أساس ميلهم الجنسي وهوية نوعهم الاجتماعي" ("Report to the Human Rights Council on discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity"، أيار/مايو ٢٠١٥، ٢٣/٢٩/A/HRC، [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/A\\_HRC\\_29\\_23\\_One\\_pager\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/A_HRC_29_23_One_pager_en.pdf)

يفصّل هذا التقرير الموجز المقدم إلى مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة انتهاكات حقوق الإنسان التي تُرتكب عادةً ضد الأفراد على أساس ميلهم الجنسي و/أو هوية نوعهم الاجتماعي. كما يعدّد التوصيات الأساسية التي يجب أن تتبناها الدول من أجل توفير المعايير الدنيا لحماية المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، كما يطلب القانون الدولي لحقوق الإنسان.

مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، "حقوق الإنسان للمرأة ومساواة النوع الاجتماعي" ("Women's human rights and gender equality"، [www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIndex.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIndex.aspx))

تحتوي هذه الصفحة الإلكترونية على روابط تقود إلى موارد أخرى ولمحات عامة عن المعايير القانونية والعمل لتعزيز حقوق المرأة ومساواة النوع الاجتماعي، ما يشمل أقسامًا عن المرأة والسلام والأمن، والإتجار بالبشر، والصحة والحقوق الجنسية والإنجابية، والأفكار النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأراضي والممتلكات والإسكان.

اللجنة الدولية للصليب الأحمر، "كيف يحمي القانون في الحرب؟ التفاعل بين القانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان: استخدام القوة وسير الأعمال العدائية" ("How does the law protect in war? The interplay between IHL and human rights: Use of force and conduct of hostilities"، ١ تموز/يوليو ٢٠١٥، [www.icrc.org/casebook/doc/11-highlight/highlight-the-interplay-between-ihl-and-human-rights-use-of-force-and-conduct-of-hostilities.htm](http://www.icrc.org/casebook/doc/11-highlight/highlight-the-interplay-between-ihl-and-human-rights-use-of-force-and-conduct-of-hostilities.htm))

أنتجت اللجنة الدولية للصليب الأحمر مجموعةً من دراسات الحالات ومواد التعليم لمساعدة معلّمي الجامعات والممارسين والطلاب بواسطة وثائق حديثة عن القانون الدولي الإنساني. ويتوافر قسمٌ خاص حول كيف يرتبط القانون الدولي الإنساني وقانون حقوق الإنسان ببعضهما البعض، وهو يشمل دراسات حالات ومواد مرجعية والمزيد من الموارد التي تحيط بهذا الموضوع.

مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، "حقوق المرأة هي حقوق الإنسان" ("Women's rights are human rights")، الأمم المتحدة، ٢٠١٤، [www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2.pdf).

منشورٌ يلخص حماية حقوق المرأة بموجب القانون الدولي والالتزامات العالمية وهيئات الأمم المتحدة والمفاهيم الأساسية وكيفية تطبيق إطار العمل في الممارسة.

## ٢-٥ القانون الدولي الإنساني

اللجنة الدولية للصليب الأحمر، "قاعدة بيانات القانون الدولي الإنساني العرفي" ("Customary international humanitarian law database")، [www.icrc.org/customary-ihl/eng/docs/home](http://www.icrc.org/customary-ihl/eng/docs/home).

هذه نسخة محدّثة على الإنترنت لدراسةٍ عن القانون الدولي الإنساني العرفي أجرتها اللجنة الدولية للصليب الأحمر.

اللجنة الدولية للصليب الأحمر، "قاعدة بيانات المعاهدات والدول الأطراف والتعليقات" ("Treaties, states parties and commentaries database")، [www.icrc.org/ihl](http://www.icrc.org/ihl).

يحتوي هذا الموقع على رزمة معاهدات متعلقة بالقانون الدولي الإنساني نشرتها اللجنة الدولية للصليب الأحمر.

تينغروت، سيسيليا (Tengroth, Cecelia)، وكريستينا ليندفال (Kristina Lindvall)، (المحررتان)، القانون الدولي الإنساني والنوع الاجتماعي - تجارب سويدية (IHL and Gender - Swedis Experiences) (ستوكهولم: الصليب الأحمر السويدي ووزارة الخارجية السويدية، ٢٠١٥)، [www.redcross.se/ihlandgender](http://www.redcross.se/ihlandgender).

يجمع هذا الكتاب الإلكتروني الذي أعدّه الصليب الأحمر السويدي مساهماتٍ وتجارب من مجال خبرة واسعة مرتبطة بالنزاع المسلح والعمليات العسكرية والمساعدة الإنسانية والنوع الاجتماعي، مع تحليل كيفية تأثير النوع الاجتماعي في القانون الدولي الإنساني.

اللجنة الدولية للصليب الأحمر، دليل القواعد التي تحكم العمليات العسكرية (Handbook on Rules Governing Military Operations) (جنيف: اللجنة الدولية للصليب الأحمر، ٢٠١٤)، [www.icrc.org/eng/assets/files/publications/icrc-002-0431.pdf](http://www.icrc.org/eng/assets/files/publications/icrc-002-0431.pdf). تم إعداد هذا الدليل كأداةٍ لمساعدة القادة في إدراج المتطلبات القانونية في الاستراتيجية والعمليات والتكتيكات العسكرية. وهو يوفّر موجزاً شاملاً عن الالتزامات القانونية المنطبقة في العمليات العسكرية ويضعها في سياقٍ عملي وعملياتي.

"المرأة" ("Women")، المجلة الدولية للصليب الأحمر (International Review of the Red Cross)، المجلد ٩٢، العدد ٨٧٧ (٢٠١٠)، [www.icrc.org/en/international-review/women](http://www.icrc.org/en/international-review/women).

يركّز هذا العدد ربع السنوي من مجلة اللجنة الدولية للصليب الأحمر الذي نشرته هذه اللجنة مع دار نشر جامعة كامبريدج (Cambridge University Press) على تجارب المرأة في النزاع المسلح. وهو يشمل مقالاتٍ تحلل مقارنةً تاريخيةً للمرأة والحرب، والمرأة كمشاركة في النزاع، والمرأة قيد الاحتجاز، والعنف والخطاب المتعلقين بالنوع الاجتماعي، وإجراءات مجلس الأمن.

اللجنة الدولية للصليب الأحمر، "اعتبارات النوع الاجتماعي بشأن القانون الدولي الإنساني" ("Gender perspectives on international humanitarian law")، موجز عن تقرير اجتماع الخبراء الدوليين، ٤-٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، ستوكهولم، [www.icrc.org/eng/assets/files/other/ihl\\_and\\_gender.pdf](http://www.icrc.org/eng/assets/files/other/ihl_and_gender.pdf).

تم إعداد هذا التقرير بعد اجتماعٍ للخبراء الدوليين عُقد في كلية الدفاع الوطني السويدية في ٤-٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ للنقاش حول القانون الدولي الإنساني والنوع الاجتماعي.

## ٣,٥ القانون الجنائي الدولي

كلية واشنطن للحقوق، الجامعة الأمريكية (Washington College of Law, American University)، مشروع الفقه القضائي المتعلق بالنوع الاجتماعي والقانون الجنائي الدولي، (“Gender jurisprudence and international criminal law project”) [www.genderjurisprudence.org/index.php/gender-jurisprudence-collections/browse-collections](http://www.genderjurisprudence.org/index.php/gender-jurisprudence-collections/browse-collections). هذا مشروع تعاوني بين مكتب أبحاث جرائم الحرب وبرنامج المرأة والقانون الدولي في كلية واشنطن للحقوق في الجامعة الأمريكية، يهدف إلى التوعية والتشجيع في ما يخص الأبحاث والنقاش حول الفقه القضائي الناتج عن المحاكم الدولية والمختلطة على صعيد العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي الذي يُرتكب في أوقات النزاع أو العنف الجماعي أو القمع، وإلى تسهيل التحقيق في هذه الجرائم ومحاكمتها بموجب القانون الدولي.

أعدت اللجنة الدولية للصليب الأحمر مواد تعليمية متنوعة ومنشورات حول العنف الجنسي في النزاع المسلح.

- “العنف الجنسي في النزاع المسلح” (“Sexual violence in armed conflict”)، المجلة الدولية للصليب الأحمر (International Review of the Red Cross)، المجلد ٩٦، العدد ٨٩٤ (٢٠١٤)، [www.icrc.org/en/international-review/sexual-violence-armed-conflict](http://www.icrc.org/en/international-review/sexual-violence-armed-conflict).
- “العنف الجنسي في النزاع المسلح” (“Sexual violence in armed conflict”)، الموجز الإلكتروني، ٢٠١٤، [app.icrc.org/e-briefing/sexual-violence-armed-conflict/index.html](http://app.icrc.org/e-briefing/sexual-violence-armed-conflict/index.html). بالاستناد إلى المجلة الدولية للصليب الأحمر العدد ٨٩٤، يجمع هذا الموجز الإلكتروني موارد إلكترونية متنوعة أعدتها اللجنة الدولية للصليب الأحمر حول هذا الموضوع. وهو يتألف من خمسة أقسام هي: المقدمة والكلفة البشرية والاستجابة الإنسانية والأبعاد القانونية وجهود الوقاية. وتشير الخانات الجانبية إلى روابط أخرى مفيدة وموارد إضافية.
- “كيف يحمي القانون في الحرب؟ العنف الجنسي في النزاع المسلح” (“How does the law protect in war? Sexual violence in armed conflict”)، ٧ أبريل/نيسان ٢٠١٤، <https://www.icrc.org/casebook/doc/12-previous-highlight/case-study-highlight.htm>. أعدت اللجنة الدولية للصليب الأحمر مجموعة من دراسات الحالات ومواد التعليم لتوفير وثائق حديثة حول القانون الدولي الإنساني إلى معلمي الجامعات والممارسين والطلاب. وتشمل هذه المجموعة قسمًا خاصًا حول العنف الجنسي في النزاع المسلح، مع دراسات حالات وأفلام وموجزات عن ورش عمل للمساعدة في التعليم والتعلم أكثر حول الموضوع.

## ٥,٤ قرارات مجلس الأمن بشأن المرأة والسلام والأمن

هيئة الأمم المتحدة للمرأة، “الوقاية من النزاع، وتحويل العدالة، وضمان السلام: دراسة عالمية حول تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥” (“Preventing conflict, transforming justice, securing the peace: A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325”), <http://wps.unwomen.org/en>، ٢٠١٥. أعدت هذه الدراسة بعد ١٥ عامًا من إصدار قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥، فراجعت تنفيذ القرار على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية من أجل تأمين المعلومات للاستعراض الرفيع المستوى بشأن المرأة والسلام والأمن الذي عقده مجلس الأمن في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. وتشمل الدراسة توصيات مهمة تُطلع عمل مجلس الأمن والدول الأعضاء في خلال إحراز تقدّم في هذا المجال من العمل.

١٤؛ مجلس أوروبا، البروتوكول ١٢ على الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (ECHR)، ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، ETS 177؛ الاتحاد الأفريقي، الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وثيقة منظمة الوحدة الأفريقية CAB/LEG/67/3، المراجعة ٥٥، UNTS 217 1520 (1982)، المادة 2؛ الاتحاد الأفريقي، الميثاق الأفريقي لحقوق الطفل ورفاهه، وثيقة منظمة الوحدة الأفريقية CAB/LEG/24.9/49 (1990)، المادة 3؛ منظمة الدول الأمريكية، الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته، OEA/Ser.L./V.II.23، الوثيقة ٢١، المراجعة ٦ (١٩٤٨)، أُعيدت طباعته في الوثائق الأساسية المرتبطة بحقوق الإنسان في منظومة البلدان الأمريكية (*Basic Documents Pertaining to Human Rights in the Inter-American System*) OEA/Ser.L.V./I.82، الوثيقة ٦، المراجعة ١، ص. ١٧، المادة ١١؛ منظمة الدول الأمريكية، الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (ACHR)، OEA/Ser.K/XV.1.1، الوثيقة ٦٥، المراجعة ١، التصحيح ١، مجموعة معاهدات منظمة الدول الأمريكية العدد ٣٦ (١٩٧٠)، المادة ١؛ جامعة الدول العربية، الميثاق العربي لحقوق الإنسان، ٢٢ أيار/مايو ٢٠٠٤، أُعيدت طباعته في حقوق الإنسان الدولية (*International Human Rights*)، المجلد ١٢، الطبعة ٨٩٣ (٢٠٠٥)، المادتان ٣ و١١؛ الاتحاد الأوروبي، ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي (ميثاق الاتحاد الأوروبي)، ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، C/2012/326/02، المادة ٢١.

٥. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (UDHR)، المرجع نفسه، المادة ٧؛ الإعلان الأمريكي، المرجع نفسه، المادة ١١؛ الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (ACHR)، المرجع نفسه، المادة ٢٤؛ البروتوكول ١٢ على الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (ECHR)، المرجع نفسه؛ الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المرجع نفسه، المادة ١١؛ ميثاق الاتحاد الأوروبي، المرجع نفسه، المادة ٢٠.

٦. لجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان، "التعليق العام العدد ١٨: عدم التمييز (الدورة ٣٧، ١٩٨٩)" ("General comment No. 18: Non-discrimination") في "مجموعة التعليقات العامة والتوصيات العامة التي تبنتها هيئات معاهدات حقوق الإنسان" ("Compilation of general comments and general recommendations adopted by human rights treaty bodies")، ١٩٩٤، وثيقة الأمم المتحدة Rev/1/HRI/GEN.1، ص. ٢٦، الفقرة ١؛ المادة المشتركة ٣ بين اتفاقية جنيف لتحسين حال الجرحى والمرضى بالقوات المسلحة في الميدان (اتفاقية جنيف الأولى) (GCI)، ١٢ آب/أغسطس ١٩٤٩، UNTS ٧٥ ٣١، واتفاقية جنيف لتحسين حال جرحى ومرضى وغرقى القوات المسلحة في البحار (اتفاقية جنيف الثانية) (GCII)، ١٢ آب/أغسطس ١٩٤٩، UNTS ٧٥ ٨٥، واتفاقية جنيف بشأن معاملة أسرى الحرب (اتفاقية جنيف الثالثة) (GCIII)، ١٢ آب/أغسطس ١٩٤٩، UNTS ٧٥ ١٣٥، واتفاقية جنيف بشأن حماية الأشخاص المدنيين في وقت الحرب (اتفاقية جنيف الرابعة) (GCIV)، ١٢ آب/أغسطس ١٩٤٩، UNTS ٢٨٧؛ GCIII، المادة ١٦؛ GCIV، المادة ١٣؛ البروتوكول

١. كتبت سالي لونغورث (Sally Longworth) القسم حول الإطار القانوني والقسم الفرعي حول التاريخ وتطوير جدول أعمال المرأة والسلام والأمن. وكتبت نيفينا ميتيفا وأنكيكا توميش (Nivena Miteva and Ankica Tomić) باقي القسم حول إطار السياسات بمساعدة أنا كادر (Anna Kadar). وتودّ الكاتبات أن يشكرن د. أولا إنغدال (Dr Ola Engdahl) وميغان باستيك (Megan Bastick) وبويانا بالون (Bojana Balon) وفيرناندو إزكييردو (Fernando Izquierdo) وديسي لازاروفا (Dessy Lazarova) وجودي بريسكوت (Jody Prescott) على التعليق على هذا الفصل.

٢. الاطلاع مثلاً على الأمم المتحدة، "إعلان ومنهاج عمل بكين" ("Beijing Declaration and Platform for Action") الذي تم اعتماده في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥، وثيقتنا الأمم المتحدة ٢٠/١٧٧.A/CONF.١٣٥، الفقرة ١. الاطلاع أيضاً على الأمم المتحدة، "المرأة والسلام والأمن: دراسة قدمها الأمين العام تبعاً لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥: "Women, peace and security: Study submitted by the Secretary-General pursuant to Security Council Resolution 1325", ٢٠٠٢، ص. ١٣-٣١، [www.un.org/womenwatch/daw/public/eWPS.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/public/eWPS.pdf).

٣. من الضروري التمتع بفهمٍ أساسي حول القانون الدولي العام لفهم الإطار القانوني. ويتجاوز ذلك نطاق هذا الفصل. وتشمل المراجع المقترحة حول هذا الموضوع مالكوم إيفانز (Malcolm Evans)، القانون الدولي (*International Law*)، الطبعة الرابعة (أكسفورد، دار نشر جامعة أكسفورد أكسفورد (Oxford University Press، ٢٠١٤)؛ مالكوم ن. شاو (Malcolm N. Shaw)، القانون الدولي (*International Law*)، الطبعة السابعة (كامبريدج: دار نشر جامعة كامبريدج Cambridge University Press، ٢٠١٤)؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، دليل القواعد الدولية التي تحكم العمليات العسكرية (*Handbook on International Rules Governing Military Operations*) (جنيف: اللجنة الدولية للصليب الأحمر، 2013).

٤. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (UDHR)، الذي تبناه قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 (III)A، ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨، وثيقة الأمم المتحدة A/810، المادة ٧؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966، مجموعة معاهدات الأمم المتحدة UNTS 171 999، المواد ٢ و٤(١) و٢٦؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966، UNTS 993، المادة ٢؛ اتفاقية حقوق الطفل ١٩٨٩ (CRC)، UNTS 3 1577، المادة ٢؛ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين وأفراد أسرهم ١٩٩٠، UNTS 3 2220، المادة ٧؛ الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله ١٩٦٥ (CERD)، UNTS 195 660، المادة ٣؛ مجلس أوروبا، الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (ECHR)، كما عدلها البروتوكولان ١١ و١٤، ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٥٠، مجموعة المعاهدات الأوروبية 5 ETS، UNTS 22 213، المادة

١١. الاطلاع مثلاً على محكمة العدل الدولية (ICJ)، الولايات المتحدة ضد إيران، ICJ, 3, 42 1980. حُكْم ٢٤ أيار/مايو؛ المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان، "إعلان طهران" ("Declaration of Tehran")، ١٩٦٨، وثيقة الأمم المتحدة A/CONF.32/41.
١٢. للحصول على خلفية من المعلومات، الاطلاع على مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (OHCHR)، "الشرعة الدولية لحقوق الإنسان" ("The International Bill of Human Rights")، صحيفة الوقائع العدد ٢ (المراجعة ١)، [www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet2Rev.1en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet2Rev.1en.pdf).
١٣. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (CERD) واتفاقية حقوق الطفل (CRC)، الملاحظة ٤ أعلاه؛ اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة ١٩٨٤، UNTS ١٤٦٥، ٨٥؛ الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري ٢٠٠٦، UNTS ٢٧١٦، ٣. وللحصول على لائحة كاملة عن المعاهدات الدولية الأساسية، الاطلاع على <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>. وبالإضافة إلى هذه المعاهدات، اعتمدت الدول بروتوكولات اختيارية تضيف المزيد من الحقوق، فضلاً عن هيئات رصد المعاهدات وآليات حتى يتقدم الأفراد بالشكاوى عن انتهاكات الحقوق المنصوص عليها بموجب المعاهدات.
١٤. الاطلاع على الإعلان الأمريكي، والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (ACHR)، والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (ECHR)، وميثاق الاتحاد الأوروبي، الملاحظة ٤ أعلاه. ولا يشمل نطاق هذا الفصل إعطاء لمحة عامة كاملة عن الأنظمة الإقليمية لحماية حقوق الإنسان. وللحصول على المزيد من المعلومات، الاطلاع مثلاً على رونا سميث (Rhona Smith)، كتاب التدريس حول حقوق الإنسان الدولية (Textbook on International Human Rights)، الطبعة السادسة (أكسفورد: دار نشر جامعة أكسفورد Oxford University Press، ٢٠١٢)، ص. ٨٦-١٥٤.
١٥. الاطلاع على المزيد في لجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان، "التعليق العام العدد ٣١ [٨٠]: طبيعة الالتزام القانوني العام المفروض على الدول الأطراف في العهد" ("General comment no. 31 [80]: The nature of the general legal obligation imposed on State Parties to the Covenant")، 26 أيار/مايو 2004، CCPR/C/21/Rev.1/Add.13.
١٦. مارتن شينين (Martin Scheinin)، "الحقوق والالتزامات الأساسية" ("Core rights and obligations")، في شلتون (Shelton)، الملاحظة ٩ أعلاه، ص. ٥٣٦-٥٣٨.
١٧. لجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان، الملاحظة ٦ أعلاه، الفقرتان ١٣ و ١٨.
١٨. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٧، UNTS 3 2515.
١٩. اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة ١٩٧٩ (CEDAW)، 1249 UNTS 13.
- الإضافي إلى اتفاقيات جنيف في ١٢ آب/أغسطس ١٩٤٩ والمرتبطة بحماية ضحايا النزاعات المسلحة الدولية (API)، UNTS ١١٢٥، المواد ١٩ (١) و ٦٩ (١) و ٧٠ (١) و ٧٥ (١)؛ البروتوكول الإضافي إلى اتفاقيات جنيف في ١٢ آب/أغسطس ١٩٤٩ والمرتبطة بحماية ضحايا النزاعات المسلحة غير الدولية (APII)، UNTS ١١٢٥، المواد ٢ (١) و ٤ (١) و ١٨ (٢). الاطلاع أيضاً على لجنة القانون الدولي، "مشاريع المواد المتعلقة بمسؤولية الدول عن الأفعال غير المشروعة دولياً" ("Draft articles of the responsibility of states for internationally wrongful acts")، الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة ٥٦، ٢٠٠١، الإضافة ١٠، وثيقة الأمم المتحدة ١٠/٥٦/A.
٧. المادة المشتركة ٢ بين اتفاقيات جنيف الأولى والثانية والثالثة والرابعة (GCI, GCII, GCIII and GCIV)، المرجع نفسه.
٨. ماري روبنسون (Mary Robinson)، "إدراك حقوق الإنسان: التمسك بها بجسارة ووفق الأصول" ("Realizing human rights: Take hold of it boldly and duly")، محاضرة، جامعة أكسفورد (Oxford University)، ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، مذكورة في مونيكا كاسترمانز-هولمان وفريد فان هوف وجاكلين سميث (Monique Castermans-Holleman, Fried Van Hoof and Jacqueline Smith) (المحررون)، دور الدولة الأمة في القرن ٢١: حقوق الإنسان والمنظمات الدولية والسياسة الخارجية - مقالات على شرف بيتر بايهر (*The Role of the Nation State in the 21st Century: Human Rights, International Organisations and Foreign Policy - Essays in Honour of Peter BAehr*) (لاهاي: كلور لو إنترناشونال ١٩٩٨)، ص. ٤٤٠.
٩. للحصول على خلفية عامة عن قانون حقوق الإنسان، الاطلاع على دينا شلتون (Dinah Shelton) (المحررة)، دليل أكسفورد للقانون الدولي لحقوق الإنسان (*The Oxford Handbook of International Human Rights Law*) (أكسفورد: دار نشر جامعة أكسفورد Oxford University Press، ٢٠١٣)؛ أوليفيه دي شاتر (Olivier de Schutter)، القانون الدولي لحقوق الإنسان: القضايا والمواد والتعليقات (*International Human Rights Law: Cases, Materials, Commentary*)، الطبعة الثانية (كامبريدج: دار نشر جامعة كامبريدج Cambridge University Press، ٢٠١٤)؛ فيليب ألتون وراين غودمان (Philip Alston and Ryan Goodman)، حقوق الإنسان الدولية (*International Human Rights*) (أكسفورد: دار نشر جامعة أكسفورد Oxford University Press، ٢٠١٢).
١٠. وفقاً لنظرية المعارض الملح، إن الدولة التي تعترض بالحاج على تطبيق قاعدة في القانون الدولي فيما لا تزال هذه القاعدة قيد التشكيل لن تكون ملزمة بها عندما تصبح موجودة. الاطلاع أكثر على الياس أولوفيمي (Elias Olufemi)، "المعارض الملح"، في روديجر وولفروم (Rudiger Wolfrum) (المحرر)، موسوعة ماكس بلانك للقانون الدولي العام (*The Max Planck Encyclopedia of Public International Law*)، المجلد ٨ (أكسفورد: دار نشر جامعة أكسفورد Oxford University Press، ٢٠١٢)، ص. ٢٨٠-٢٨٥.

السامية لحقوق الإنسان (OHCHR)، "تقرير حول حالة حقوق الإنسان في أوكرانيا، ١ حزيران/يونيو ٢٠١٥" ("Report on the human rights situation in Ukraine, 1 June 2015")، الفقرة ٥٦ (مع الإشارة إلى أن المنظمة الدولية للهجرة سبق أن حددت ٢٣٠ ضحية للإتجار من أوكرانيا)، [www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/11thOHCHRreportUkraine.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/11thOHCHRreportUkraine.pdf) مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (OHCHR)، "تقرير حول حالة حقوق الإنسان في أوكرانيا، ١٦ أيار/مايو إلى ١٥ آب/أغسطس ٢٠١٥" ("Report on the human rights situation in Ukraine, 16 May to 15 August 2015")، الفقرتان ١٧٣-١٧٢، [www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/11thOHCHRreportUkraine.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/11thOHCHRreportUkraine.pdf) مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (OHCHR)، "تقرير حول حالة حقوق الإنسان في أوكرانيا، ١ حزيران/يونيو ٢٠١٥" ("Report on the human rights situation in Ukraine, 1 June 2015")، الفقرة ١٧١، [www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/11thOHCHRreportUkraine.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/11thOHCHRreportUkraine.pdf) مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (OHCHR)، "تقرير حول حالة حقوق الإنسان في أوكرانيا، ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤" ("Report on the human rights situation in Ukraine, 16 September 2014")، الفقرات ١٥٠-١٧٢، <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx> مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (OHCHR)، "تقرير حول حالة حقوق الإنسان في أوكرانيا، ١٥ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤" ("Report on the human rights situation in Ukraine, 15 December 2014")، الفقرة ٨٠، [www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/OHCHR\\_eighth\\_report\\_on\\_Ukraine.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/OHCHR_eighth_report_on_Ukraine.pdf)

٢٧. مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (OHCHR)، "٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤"، المرجع نفسه، الفقرات ١٤٢-١٤٨؛ مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (OHCHR)، "١ حزيران/يونيو ٢٠١٥"، المرجع نفسه، الفقرة ٥٦.

٢٨. غلوريا غاجولي (Gloria Gaggioli)، "العنف الجنسي في النزاعات المسلحة: انتهاك للقانون الدولي الإنساني وقانون حقوق الإنسان" ("Sexual violence in armed conflicts: A violation of international humanitarian law and human rights")، *International Review of the Red Cross*، المجلد ٩٦، العدد ٨٩٤ (٢٠١٤)، ص. ٥٠٣-٥٣٨. في ص. ٥١٠.

٢٩. لجنة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW Committee)، الملاحظة ٢٠ أعلاه، الفقرة ٢٩.

٣٠. يتوافر نظام خاص في القانون الدولي يرتبط بجريمة الإتجار. الاطلاع على اتفاقية حظر الإتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير، ٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩، وثيقة الأمم المتحدة ٩٦، ٣١٧/أ/RES الأول/ديسمبر ١٩٤٩، وثيقة الأمم المتحدة ٩٦، ٣١٧/أ/RES ٢٧١؛ بروتوكول منع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال،

٢٠. لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW Committee)، "التوصية العامة العدد ٣٠: حول المرأة والوقاية من النزاع وحالات النزاع وما بعد النزاع" ("General recommendation No. 30: On women, conflict prevention, conflict and post-conflict situations")، ٣٠/١٨، CEDAW/C/GC، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، الفقرة ٢. تم إنشاء اللجنة بموجب اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW)، المرجع نفسه، المادة ١٧، وهي ترصد تنفيذ الدول الأطراف للمعاهدة عبر استلام تقارير وطنية (المادة ١٨) والقيام باتصالات فردية، كما تباشر بعمليات التحقيق في حالات الانتهاك الخطيرة أو المنهجية لحقوق المرأة التي ترتكبها الدول التي صادقت على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة ١٩٩٩، ٢١٣١ UNTS ٨٣. وتصدر اللجنة أيضًا توصيات عامة توضح نطاق ومضمون الحقوق والالتزامات الواردة في الاتفاقية. الاطلاع على [www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx](http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx)

٢١. اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، الملاحظة ١٩ أعلاه، المادة ٢ (التدابير المتعلقة بالسياسات).

٢٢. المرجع نفسه، المادتان ٧ (الحياة السياسية والعامة) و٨ (التمثيل).

٢٣. المرجع نفسه، المواد ١ (التمييز) و٢ (التدابير المتعلقة بالسياسات) و٣ (ضمان حقوق الإنسان الرئيسية والحريات الأساسية) و٤ (التدابير الخاصة) و٥ (الأفكار النمطية والأحكام المسبقة حول دور كل من الجنسين) و٦ (البغاء) و١٠ (التعليم) و١٢ (الصحة) و١٤ (المرأة الريفية).

٢٤. الاطلاع على لجنة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW Committee)، الملاحظة ٢٠ أعلاه، الفقرات ٤٨-٥٢. الاطلاع أيضًا على الصليب الأحمر السويدي، "دراسة حول الحصول على الرعاية الصحية في خلال النزاع المسلح والحالات الطارئة الأخرى: دراسة العنف ضد الرعاية الصحية من ناحية اعتبار النوع الاجتماعي" ("Study on access to health care during armed conflict and other emergencies: Examining violence against health care from a gender perspective")، آذار/مارس ٢٠١٥، [http://healthcareindanger.org/wp-content/uploads/2015/12/report\\_-\\_study\\_on\\_hcidg\\_src\\_tryck.pdf](http://healthcareindanger.org/wp-content/uploads/2015/12/report_-_study_on_hcidg_src_tryck.pdf)

٢٥. في آذار/مارس ٢٠١٤، نشرت مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (OHCHR) بعثة حقوق الإنسان في أوكرانيا (HRMMU) بناءً على دعوة الحكومة الأوكرانية؛ كما أنها توفر آخر الأخبار بشكل منتظم عن حالة حقوق الإنسان في القرم. وتتوافر تقارير البعثة على موقع [www.ohchr.org/EN/Countries/ENACARRegion/Pages/UARReports.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Countries/ENACARRegion/Pages/UARReports.aspx)

٢٦. الاطلاع على مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (OHCHR)، "تقرير حول حالة حقوق الإنسان في أوكرانيا، ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤" ("Report on the human rights situation in Ukraine, 8 October 2014")، الفقرات ١٤٢-١٤٨، <https://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/10thOHCHRreportUkraine.pdf> مفوضية الأمم المتحدة



٢٢٧٧، ١ Bevens ٦٣١، Consolidated Treaty Series ٢٠٥، ٢٧٧، Martens Nouveau Recueil (Ser ٣، ٤٦١، المادتان ٤٢-٤٣؛ محكمة الولايات المتحدة في نورمبرغ (Tribunal at Nuremberg، "محاكمة الرهائن" ("Hostages trial")، في تقارير القانون عن محاكمة مجرمي الحرب (Law Reports of Trial of War Criminals)، المجلد ٣ (لندن: لجنة الأمم المتحدة لجرائم الحرب، ١٩٤٩)، ص. ٥٥؛ المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة (ICTY)، المدعي العام ضد ملادن ناليتيليك آكا "توتا" ("Mladen Naletilic aka "Tuta")، فينكو مارتينوفيك آكا "ستيلا" ("Vinko Martinovik aka "Stela")، IT-٩٨-٣٤-T، حُكم غرفة المحاكمة (Trial Chamber Judgment)، ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٣، الفقرات ٢١٠-٢٢٣. الاطلاع على المزيد في إيال بينفينستي (Eyal Benvenisti)، القانون الدولي للاحتلال (The International Law of Occupation)، الطبعة الثانية (أكسفورد: دار نشر جامعة أكسفورد Oxford University Press، ٢٠١٢)، ص. ٥١.

٤٣. اتفاقية جنيف الثالثة (GCIII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ١٦؛ اتفاقية جنيف الرابعة (GCIV)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ١٣؛ البروتوكول الإضافي ١ (API)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ١٩(١) و١٦٩(١) و٧٠(١) و٧٥(١)؛ البروتوكول الإضافي ٢ (APII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ٢(١) و٤(١) و١٨(٢). الاطلاع على المزيد في ه. دورهام وك. أو بايرن (H. Durham and K. O'Byrne)، "حوار الاختلاف: اعتبارات النوع الاجتماعي حول القانون الدولي الإنساني" ("The dialogue of difference: Gender perspectives on international humanitarian law")، المجلة الدولية للصليب الأحمر (International Review of the Red Cross)، المجلد ٩٢، العدد ٨٧٧ (٢٠١٠)، ص. ٣١-٥٢.

٤٤. اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، الملاحظة ٣٨ أعلاه، ص. ٥. ٤٥. مثلاً، اتفاقية جنيف الرابعة (GCIV)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ١٤ و٢٧ و٣٨(٥) و٥٠ و٩٧ و١٢٤ و١٣٢؛ البروتوكول الإضافي ١ (API)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ٧٥؛ البروتوكول الإضافي ٢ (APII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ٥(٢)(أ). ثمة انتقادات عن أن الكثير من الأحكام ضمن اتفاقيات جنيف التي تعالج حاجات توفير الحماية للمرأة مبنية على افتراضات كامنة قائمة على أساس النوع الاجتماعي ومرتبطة بأفكارٍ قديمة حول شرف العائلة وبأفكارٍ نمطية قائمة على أساس النوع الاجتماعي حول أدوار المرأة داخل العائلة. الاطلاع مثلاً على اتفاقية جنيف الرابعة (GCIV)، المادة ٢٧(٢)، التي تنص على أن المرأة يجب أن تكون محمية بشكلٍ خاص ضد أي اعتداء على شرفها، لا سيما ضد الاعتصاب أو الإكراه على البغاء أو أي شكلٍ من أشكال الاعتداء غير اللائق. ويتم تطوير ذلك نوعاً ما في صياغة البروتوكولات الإضافية. الاطلاع مثلاً على صياغة البروتوكول الإضافي ١ (API)، المادة ٧٦(١)، بالمقارنة مع صياغة اتفاقية جنيف الرابعة (GCIV)، المادة ٢٧(٢).

٤٦. اتفاقية جنيف الأولى (GCI)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ١٢؛ اتفاقية جنيف الثانية (GCII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ١٢. الاطلاع أيضاً على اتفاقية جنيف الثالثة (GCIII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ١٤، التي تنص على التزام معاملة سجينات الحرب (POWs) مع إيلاء

المتطلبات بموجب القانون الدولي الإنساني في خلال وقت السلم، الاطلاع مثلاً على اتفاقية جنيف الأولى (GCI)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ٤٥ و٤٧-٤٩؛ اتفاقية جنيف الثانية (GCII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ٤٦ و٤٨-٥٠؛ اتفاقية جنيف الثالثة (GCIII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ١٢٧-١٢٩؛ اتفاقية جنيف الرابعة (GCIV)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ١٤٤-١٤٦؛ البروتوكول الإضافي ١ (API)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ٨٠ و٨٣-٨٥.

٣٧. الاطلاع مثلاً على الممارسة الوطنية المرتبطة بالقاعدة ١٤٢ من قاعدة بيانات اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، المرجع نفسه، حول تأمين التدريب المتعلق بالقانون الدولي الإنساني داخل القوات المسلحة.

٣٨. اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، "اعتبارات النوع الاجتماعي حول القانون الدولي الإنساني: موجز عن التقرير حول اجتماع الخبراء الدوليين المنعقد في ٤-٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ في ستوكهولم، السويد" ("Gender perspectives on international humanitarian law: Report summary of international expert meeting held 4-5 October 2007 in Stockholm, Sweden")، ص. ٥، [https://www.icrc.org/eng/assets/files/other/ihl\\_and\\_gender.pdf](https://www.icrc.org/eng/assets/files/other/ihl_and_gender.pdf)

٣٩. اتفاقية جنيف الرابعة (GCIV)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ٢.

٤٠. الاطلاع على المادة المشتركة ٣ بين اتفاقيات جنيف الأولى والثانية والثالثة والرابعة (GCI, GCII, GCIII and GCIV)، الملاحظة ٦ أعلاه؛ البروتوكول الإضافي ٢ (APII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ١. الاطلاع على المزيد في المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة (ICTY)، المدعي العام ضد تاديتش (Tadić)، IT-94-1، غرفة الاستئناف (Appeals Chamber)، "القرار بشأن التماس الدفاع للاستئناف التمهيدي حول الاختصاص القضائي" ("Decision on the defence motion for interlocutory appeal on jurisdiction")، ٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥، الفقرة ٧، بالاعتماد على القضايا أمام المحكمة الجنائية الدولية (ICC)، مثلاً المدعي العام ضد جان-بيار بيمبا غومبو (Jean-Pierre Bemba Gombo)، القرار تبعاً للمادة ٦١(٧)(أ) و(ب) من نظام روما الأساسي حول تهم المدعي العام ضد جان-بيار بيمبا غومبو (Jean-Pierre Bemba Gombo) (Decision Pursuant to Article 61(7)(a) and (b) of the Rome Statute on the Charges of the Prosecutor against Jean-Pierre Bemba Gombo)، الدائرة التمهيدية ٢، ICC-01/05-01/08، حزيران/يونيو ٢٠٠٩، الفقرة ٢٢٩.

٤١. الاطلاع على المادة المشتركة ٢ بين اتفاقيات جنيف الأولى والثانية والثالثة والرابعة (GCI, GCII, GCIII and GCIV)، الملاحظة ٦ أعلاه؛ البروتوكول الإضافي ١ (API)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ١(٣)-(٤).

٤٢. الاطلاع على اتفاقية لاهاي (٤) الخاصة باحترام قوانين وأعراف الحرب البرية والملحق: الأنظمة المتعلقة بقوانين وأعراف الحرب البرية، لاهاي، ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٠٧، Stat ٣٦.

٥٥. البروتوكول الإضافي ١ (API)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة (٣)٥١؛ البروتوكول الإضافي ٢ (APII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة (٣)١٣؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، الملاحظة ٣٦ أعلاه، القاعدتان ١ و٦.
٥٦. مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، "تقرير لجنة التحقيق الدولية المستقلة المعنية بالجمهورية العربية السورية" ("Report of the Independent International Commission of Inquiry on the Syrian Arab Republic"، ١٣ آب/أغسطس ٢٠١٥، وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/30/48، الفقرة ٦٦.
٥٧. البروتوكول الإضافي ١ (API)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة (١)٥٧(ب). الاطلاع على المزيد في اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، الملاحظة ٣٦ أعلاه، القاعدة ١٥. وفي ما يخص الاحتياطات، الاطلاع على البروتوكول الإضافي ١ (API)، المادة (١)٥٧. وفي ما يتعلق بالنزاعات المسلحة غير الدولية، الاطلاع على البروتوكول الإضافي ٢ (APII)، الملاحظة ٦ أعلاه، الإشارة إلى مبدأ الإنسانية في مقدمة المادة (١)١٣ حول الحماية العامة من الاعتداءات؛ البروتوكول بشأن حظر أو تقييد استعمال الألغام والأشراك والنبائط الأخرى بصيغته المعدلة، ٣ أيار/مايو ١٩٩٦، والمرفق باتفاقية حظر أو تقييد استعمال أسلحة تقليدية معينة يمكن اعتبارها مفرطة الضرر أو عشوائية الأثر، الوثيقة ١٦/CCW/CONF.I (الجزء ١)، UNTS 93 2048، المادتان (٨)٣(ج) و(١٠)٣؛ البروتوكول الثاني لاتفاقية لاهاي لعام ١٩٥٤ الخاصة بحماية الممتلكات الثقافية في حالة نزاع مسلح، ٢٦ آذار/مارس ١٩٩٩، ILM 769 38، المادة ٧. وفي ما يخص التناسب، الاطلاع على البروتوكول الإضافي ١ (API)، المادتان (٥)٥١(ب) و(٢)٥٧(أ)؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، الملاحظة ٣٦ أعلاه، القاعدة ١٤.
٥٨. محكمة العدل الدولية (ICJ)، الملاحظة ٣٥ أعلاه، الفقرة ١٠٦. الاطلاع أيضاً على الأمم المتحدة، "قرار الجمعية العامة ٢٤٤٤ (١٩٦٨) في ما يخص حقوق الإنسان في النزاع المسلح" ("General Assembly Resolution 2444 (1968) on respect for human rights in armed conflict"، ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٨، وثيقة الأمم المتحدة A/RES/2444 (1968) لجنة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW Committee)، الملاحظة ٢٠ أعلاه، الفقرات ١٩-٢٤.
٥٩. محكمة العدل الدولية (ICJ)، المرجع نفسه. الاطلاع أيضاً على المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، آل جدة ضد المملكة المتحدة، الطلب العدد ٠٨/٢٧٠٢١، حُكم الغرفة الكبرى (Grand Chamber Judgment)، ٧ تموز/يوليو ٢٠١١؛ آل سكينني وآخرون ضد المملكة المتحدة، الطلب العدد ٠٧/٥٥٧٢١، حُكم الغرفة الكبرى (Grand Chamber Judgment)، ٧ تموز/يوليو ٢٠١١؛ آل سعدون ومفضي ضد المملكة المتحدة، الطلب العدد ٠٨/٦١٤٩، الحُكم (Judgment)، ٢ آذار/مارس ٢٠١٠؛ حسن ضد المملكة المتحدة، الطلب العدد ٠٩/٢٩٧٥٠، حُكم الغرفة الكبرى (Grand Chamber Judgment)، ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤؛ جلود ضد هولندا، الطلب العدد ٠٨/٤٧٧٠٨، حُكم الغرفة الكبرى (Grand Chamber Judgment).
- الاعتبار الواجب لجنسهن؛ كما لا بد من أن يستفدن في كافة الحالات من خلال المعاملة الحسنة بقدر معاملة الرجال. وفي تنفيذ العقوبات على سجينات الحرب تبعاً للتدابير التأديبية أو القضائية، تنص اتفاقية جنيف الثالثة (GCIII)ن المادة ٨٨(٣) على أنه لا يجوز على الإطلاق أن يُحكّم على إحدى سجينات الحرب بعقوبة أشد، أو أن تُعامل في خلال الخضوع للعقوبة بشكلٍ أقسى من أي عضو ذكر في القوات المسلحة من السلطة المعتقّلة التي يتم التعامل معها بسبب جنحةٍ مماثلة. ويتم أيضاً توفير حماية خاصة ضد ممارسة عقوبة الإعدام على الأشخاص تحت سن الثامنة عشرة في وقت الجنحة والحوامل وأمهات الأطفال الصغار بموجب البروتوكول الإضافي ١ (API)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادتان (٥)٧٥ و(٥)٧٧، والبروتوكول الإضافي ٢ (APII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة (٤)٦.
٤٧. في ما يتعلق بالعائلات، الاطلاع أيضاً على البروتوكول الإضافي ١ (API)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ٣٢ و٧٤ و(٥)٧٥.
٤٨. اتفاقية جنيف الثالثة (GCIII)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ٢٥ و٩٧ و١٠٨؛ اتفاقية جنيف الرابعة (GCIV)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ٧٦ و٨٥ و١٢٤. كما تنص اتفاقية جنيف الرابعة (GCIV)، المادة ٨٢، على أن المحتجزين من العائلة نفسها، لا سيما الأقارب والأطفال، يجب أن يوضعوا معاً للإقامة في المكان نفسه في خلال فترة احتجازهم، إلا إذا كان من الضروري فصلهم بشكلٍ مؤقت لأسبابٍ وظيفية أو صحية أو لغايات تنفيذ عقوبة جزائية وتأديبية بموجب الفصل ٩ من اتفاقيات جنيف.
٤٩. الاطلاع مثلاً على المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، فالاسيناس (Valasinas) ضد ليتوانيا، الطلب العدد ٩٨/٤٤٥٨، الحُكم (Judgment)، ٢٤ تموز/يوليو ٢٠٠١، الفقرة ١١٧. حول الشروط في الاعتقال، الاطلاع على المزيد في الأمم المتحدة، "القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد مانديلا)" ("Standard minimum rules for the treatment of prisoners (Mandela Rules)"، ٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، وثيقة الأمم المتحدة A/C.3/70/L.3.
٥٠. الاطلاع أيضاً على اتفاقية جنيف الرابعة (GCIV)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ١٧-١٨ و٢٠-٢١ و٢٣-٢٤ و٥٠ و٨٩ و٩١ و٩٤ و١٣٢.
٥١. الاطلاع مثلاً على المرجع نفسه، المادتان ٢٠ (الجرحى والمرضى وموظفو المستشفيات) و٢١ (الجرحى والمرضى والنقل البري والبحري).
٥٢. المرجع نفسه، المواد ٥٠ (الأطفال) و٧٦ (معاملة المحتجزين) و٨٥ (السكن والنظافة) و٩٧ (المقتنيات الثمينة والأمتعة الشخصية) و١٢٤ (أماكن العقوبات التأديبية)؛ البروتوكول الإضافي ١ (API)، الملاحظة ٦ أعلاه، المواد ٧٥ (الضمانات الأساسية) و(٥)٧٥ و٧٦ (حماية المرأة).
٥٣. أنظمة لاهاي ١٩٠٧، الملاحظة ٤٢ أعلاه، المادة ٤٦.
٥٤. يعود تاريخ هذه المحظورات إلى قوانين ليدر لسنة ١٨٦٣، المادة ٤٤. الاطلاع أيضاً على اتفاقية جنيف الرابعة (GCIV)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ٢٧؛ البروتوكول الإضافي ١ (API)، الملاحظة ٦ أعلاه، المادة ٧٦.

عناصر العنف الجنسي في أحكام المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة، والمحكمة الجنائية الدولية الخاصة برواندا، والمحكمة الخاصة لسيراليون على ضوء قرار مجلس الأمن ١٨٢٠ “Review of sexual violence elements of the judgments of the International Criminal Tribunal for the Former Yugoslavia, the International Criminal Tribunal for Rwanda, and the Special Court for Sierra Leone in the light of Security Council Resolution 1820”, الأمم المتحدة، ٢٠١٠، [www.icty.org/x/file/Outreach/sv\\_files/DPKO\\_report\\_sexual\\_violence.pdf](http://www.icty.org/x/file/Outreach/sv_files/DPKO_report_sexual_violence.pdf).

٦٥. الاطلاع على نظام روما الأساسي، الملاحظة ٦١ أعلاه، المواد ٨-٥ و١١-١٣.

٦٦. الاطلاع على مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، “القرار ١٥٩٣ الدولية” (٢٠٠٥) الذي يحيل الحرب في دارفور إلى المحكمة الجنائية الدولية” (٢٠٠٥) Resolution ١٥٩٣ (٢٠٠٥) referring war in Darfur “to the International Criminal Court”, ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٥، وثيقة الأمم المتحدة (2005) (S/RES/1593).

٦٧. الاطلاع على نظام روما الأساسي، الملاحظة ٦١ أعلاه، المادة ١٢(٣). الاطلاع مثلاً على إعلان جمهورية ساحل العاج بموجب هذه المادة، ١٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، <https://www.icc-cpi.int/NR/rdonlyres/CBE1F16B-5712-4452-87E7-4FDDE5DD70D9/279779/ICDE.pdf> كتاب جمهورية ساحل العاج إلى المحكمة الجنائية الدولية لإعادة التأكيد على قبول اختصاص هذه المحكمة، ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، <https://www.icc-cpi.int/NR/rdonlyres/498E8FEB-7A72-4005-A209-C14BA374804F/0/ReconCPI.pdf>.

٦٨. فيليب كيرش (Philippe Kirsch)، “مدخل إلى الطبعة الأولى” (“Introduction to the first edition”), في أوتو تريفيرير (Otto Triffterer) (المحرر)، تعليق على نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية - ملاحظات المراقبين في كل مقال على أفراد (Commentary on the Rome Statute of the International Criminal Court - Observers’ Notes, Article by Article)، الطبعة الثانية (ميونيخ: سي أنش بيك (C. H. Beck)، ص. 39. من أجل تحليل الاختصاص المادي للمحكمة الجنائية الدولية، الاطلاع على أنطونيو كاسيزي (Antonio Cassese) وباولو غاييتا (Paolo Gaeta) وجون جونس (John Jones) (المحررون)، نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية: تعليق (The Rome Statute of the International Criminal Court: A Commentary) (أكسفورد: دار نشر جامعة أكسفورد Oxford University Press، ٢٠٠٢)، الفصل ١١، القسم ٣، ص. ٣٣٥-٥٢٦.

٦٩. الاطلاع أيضاً على نظام روما الأساسي، الملاحظة ٦١ أعلاه، المادة ٦(هـ) حول الإبادة الجماعية من خلال النقل القسري لأولاد مجموعة ما إلى مجموعة أخرى؛ المادة ٧(ج) حول جريمة الاضطهاد المرتكبة ضد الإنسانية لأي فئة أو جماعة يمكن التعرف إليها على أساس سياسي أو عرقي أو وطني أو إثني أو ثقافي أو ديني أو متعلق

(Judgment)، ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤؛ لوازيدو (Loizidou) ضد تركيا، الطلب العدد ٨٩/١٥٣١٨، الحكم (Judgment)، ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦؛ قبرص ضد تركيا، الطلب العدد ٩٤/٢٥٧٨١، حكم الغرفة الكبرى (Grand Chamber Judgment)، ١٢ أيار/مايو ٢٠١٤.

٦٠. للحصول على خلفية معلومات عامة حول القانون الجنائي الدولي، الاطلاع على أنطونيو كاسيزي (Antonio Cassese)، القانون الجنائي الدولي لكاسيزي (Cassese’s International Criminal Law)، الطبعة الثالثة (أكسفورد: دار نشر جامعة أكسفورد Oxford University Press، ٢٠١٣)؛ م. شريف بسيوني، مدخل إلى القانون الجنائي الدولي (Introduction to International Criminal Law)، الطبعة الثانية (لايدن: مارتينوس نيجهوف بابليرشز Martinius Nijhoff Publishers، ٢٠١٣)؛ وليام أ. شاباس (William A. Schabas) وإيفون مكديرموت (Yvonne McDermott) ونيام هابس (Niamh Hayes) (المحررون)، رفيق البحث أشغايث حول القانون الجنائي الدولي: وجهات نظر نقدية (The Ashgate Research Companion to International Criminal Law: Critical Perspectives) (فارنهام: أشغايث Ashgate، ٢٠١٣).

٦١. المادة المشتركة ٢ بين اتفاقيات جنيف الأولى والثانية والثالثة والرابعة (GCI, GCII, GCIII and GCIV)، الملاحظة ٦ أعلاه؛ اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها، التي تم اعتمادها في ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨، ودخلت حيز التنفيذ في ١٢ كانون الثاني/يناير ١٩٥١، UNTS 277 78، المادة ١؛ نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، وثيقة الأمم المتحدة A/CONF.183/9 (1998)، (ILM 1002 (1998)، UNTS 90 2187، المادة ١؛ لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، “التعليق العام العدد ٦: الحق في الحياة” (General comment No ٦: Right to life)، في “مجموعة التعليقات العامة والتوصيات العامة التي تبنتها هيئات معاهدات حقوق الإنسان” (Compilation of general comments and general recommendations adopted by HRI/ human rights treaty bodies)، وثيقة الأمم المتحدة A/1994/Rev.1 (1994)، ص. ٦، الفقرة ٢؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، الملاحظة ٣٦ أعلاه، القواعد ١٥١-١٥٣ و١٥٧-١٥٨.

٦٢. الاطلاع على المزيد في قاعدة بيانات اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC) حول التنفيذ الوطني المتعلق بالقمع الجنائي، [https://www.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/vwLawsByCountry.xsp?xp\\_topicSelected=GVAL-992BU6](https://www.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/vwLawsByCountry.xsp?xp_topicSelected=GVAL-992BU6).

٦٣. الاطلاع على هيلين دورهام (Helen Durham) وفينسان بيرنار (Vincent Bernard)، “العنف الجنسي في النزاع المسلح: من كسر الصمت إلى كسر الدورة” (Sexual violence in armed conflict: From breaking the silence to breaking the cycle)، المجلة الدولية للصليب الأحمر (International Review of the Red Cross)، المجلد ٩٦، العدد ٨٩٤ (٢٠١٤)، ص. ٤٢٧-٤٣٤ في ص. ٤٢٩.

٦٤. إدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة (UNDPKO)، “مراجعة

٧٦. دورهام وبرنار (Durham and Bernard)، الملاحظة ٦٣ أعلاه، ص. ٤٣٣.
٧٧. الاطلاع على المزيد في اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، "المنع والقمع الجنائي للاغتصاب والأشكال الأخرى من العنف الجنسي في خلال النزاعات المسلّحة" ("Prevention and criminal repression of rape and other forms of sexual violence during armed conflicts"، ١١ آذار/مارس ٢٠١٥، <https://www.icrc.org/en/document/prevention-and-criminal-repression-rape-and-other-forms-sexual-violence-during-armed>).
٧٨. الاطلاع على المزيد في مكتب المدعي العام في المحكمة الجنائية الدولية (ICC)، "ورقة السياسات المتعلقة بالجرائم الجنسية والقائمة على النوع الاجتماعي" ("Policy paper on sexual and gender-based crimes"، حزيران/يونيو ٢٠١٤، <https://www.icc-cpi.int/iccdocs/otp/OTP-Policy-Paper-on-Sexual-and-Gender-Based-Crimes--June-2014.pdf>).
٧٩. المحكمة الجنائية الدولية (ICC)، "القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات للمحكمة الجنائية الدولية" ("Rules of procedure and evidence of the International Criminal Court"، ICC-ASP/1/3، وثيقة الأمم المتحدة (Corr. 1 (2002؛ ١٠ ص. ١٠)، القاعدة ١٤٥، يُشار إلى أن النواحي المأخوذة في الاعتبار عند تحديد خطورة الجريمة لا يمكن أن تُؤخذ في الاعتبار مجددًا كعوامل مشددة في المحاكمة: المدعي العام ضد طوماس لوبانغا دييلو (Thomas Lubanga Dyilo)، الحالة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، قرار الحُكم تبعًا للمادة ٧٦ من النظام الأساسي (Situation in the Democratic Republic of the Congo, Decision on Sentence pursuant to Article 76 of the Statute)، ICC-01/04-01/06، غرفة المحاكمة ١ (Chamber 1)، ١٠ تموز/يوليو ٢٠١٢، الفقرة ٣٥؛ المدعي العام ضد جيرمين كاتانغا (Germain Katanga)، الحالة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، قرار الحُكم (المادة ٧٦ من النظام الأساسي) (Situation in the Democratic Republic of the Congo, ICC- Décision relative à la peine (article 76 du Statut))، 01/04-01/07، غرفة المحاكمة 2 (Trial Chamber II)، ٢٣ أيار/مايو ٢٠١٤، الفقرتان ٣٤-٣٥.
٨٠. فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والسلام والأمن في الأمم المتحدة، "إطار النتائج الاستراتيجية في الأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن: ٢٠١١-٢٠٢٠" ("UN strategic results framework on women, peace and security: ٢٠١١-٢٠٢٠")، الأمم المتحدة، تموز/يوليو ٢٠١١، [www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/Strategic\\_Framework\\_2011-2020.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/Strategic_Framework_2011-2020.pdf).
٨١. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن" ("Resolution 1325 (2000) on women, peace and security")، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، وثيقة الأمم
- بالنوع الاجتماعي أو أي أساس آخر معترف به عالميًا على أنه غير مسموح بموجب القانون الدولي؛ المادة ٨(٢)(ب)(٢٢) (النزاع المسلح الدولي) و٨(٢)(هـ)(٦) (النزاع المسلح غير الدولي) حول جريمة الحرب التي تقضي بارتكاب الاغتصاب أو الاستعباد الجنسي أو الإكراه على البغاء أو الحمل القسري أو التعقيم القسري أو أي شكل آخر من العنف الجنسي يشكّل أيضًا انتهاكًا خطيرًا لاتفاقيات جنيف.
٧٠. المرجع نفسه، المادة ٧(١)(ج) حول جريمة الاستعباد المرتكبة ضد الإنسانية. الاطلاع على تعريف إضافي "للاستعباد" بموجب المادة ٧(٢) وتعريف النوع الاجتماعي بموجب المادة ٧(٣).
٧١. الاطلاع على المحكمة الجنائية الدولية (ICC)، "عناصر الجريمة" ("Elements of crime")، ICC-ASP/1/3، وثيقة الأمم المتحدة (PCNICC/2000/1/Add.2 (2000). يُشار هنا إلى أن المحكمة الجنائية الدولية تحدد "الاغتصاب" على أنه "اقتحام مرتكب الجريمة لجسد الشخص بواسطة سلوك ينتج عن الاختراق، مهما كان طفيفًا، لأي جزء من الضحية أو من المرتكب عبر عضو جنسي، أو للفتحة الشرجية أو التناسلية للضحية عبر أي غرض أو أي جزء آخر من الجسد". وتشير المحكمة الجنائية الدولية إلى أن مفهوم "الاقتحام" من شأنه أن يكون شاملًا كفاية حتى يكون محايدًا من حيث النوع الاجتماعي.
٧٢. مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، الملاحظة ٥٦ أعلاه، الفقرات ٤٠-٤٨.
٧٣. المرجع نفسه، الفقرة ٥٠.
٧٤. المرجع نفسه، الفقرات ١١٤-١١٧.
٧٥. الاطلاع مثلًا على المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة (ICTY)، المدعي العام ضد كوناراك (Kunarac) وآخرين، IT-96-23-T و IT-96-23/1-T، حُكم المحاكمة (Judgment)، ٢٢ شباط/فبراير ٢٠٠١، الفقرات ٧٦٦-٧٧٤؛ المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة (ICTY)، المدعي العام ضد فورونديجا (Furundzija)، IT-95-17/1-T، حُكم المحاكمة (Trial Judgment)، ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨؛ المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة (ICTY)، المدعي العام ضد موكيش (Mucić) وآخرين، IT-96-21، حُكم المحاكمة (Trial Judgment)، ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، الفقرات ١٠٦٠-١٠٦٦، و حُكم المحاكمة (Trial Judgment)، ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١؛ المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة (ICTY)، المدعي العام ضد تاديتش (Tadić)، الملاحظة ٤٠ أعلاه، حُكم المحاكمة (Trial Judgment)، ٧ أيار/مايو ١٩٩٧، الفقرتان ٢٠٦ و ٢٣٧؛ المحكمة الجنائية الدولية الخاصة برواندا (ICTR)، المدعي العام ضد جان-بول أكاييسو (Jean-Paul Akayesu)، ICTR-96-4-A، ٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، الفقرتان ٥٠٧-٥٠٨. الاطلاع أيضًا على المحكمة الجنائية الدولية الخاصة برواندا (ICTR)، غاكومبيتسي (Gacumbitsi) ضد المدعي العام، ICTR-01-64-A، حُكم الاستئناف (Appeal Judgment)، ٧ تموز/يوليو ٢٠٠٦.

- المتحدة (2000) (S/RES/1325).
٨٢. إعلان ومنهاج عمل بكيين، الملاحظة ٢ أعلاه، الفقرة ٣٨. للاطلاع على المزيد من الأمثلة: صكوك حقوق الإنسان الدولية للأمم المتحدة، "إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في عمل هيئات معاهدات حقوق الإنسان الخاصة بالأمم المتحدة: تقرير الأمين العام" (Integrating the gender perspective into the work of United Nations human rights treaty bodies: Report of the Secretary-General) ٣، أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، وثيقة الأمم المتحدة/HRI/1998/MC؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، "دمج اعتبار النوع الاجتماعي في كافة السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة" (Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system) ١٢ حزيران/يونيو ١٩٩٧، وثيقة الأمم المتحدة 6/1997/E. يتوافر المزيد من قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي وتقارير الأمين العام حول الموضوع على موقع [www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UNWomen-GenderMainstreamingReportsAndResolutions-en%20pdf.pdf](http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UNWomen-GenderMainstreamingReportsAndResolutions-en%20pdf.pdf).
٨٣. ميثاق الأمم المتحدة، ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٤٥، UNTS 1 XVI، المادة ٢٥.
٨٤. أُعطيت لمحة عامة كاملة عن تاريخ هذا التطور في الأمم المتحدة (٢٠٠٢)، الملاحظة ٢ أعلاه، ص. ١-١٢.
٨٥. إعلان ومنهاج عمل بكيين، الملاحظة ٢ أعلاه، الفقرة ١٣٣.
٨٦. قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ (UNSCR 1325)، الملاحظة ٨١ أعلاه، المقدمة، الفقرتان ٨-٩.
٨٧. المرجع نفسه، الفقرتان ٤-٥. دعت الفقرة ٨ كذلك كافة الأطراف المعنيين بالتفاوض وبتنفيذ اتفاقيات السلام إلى اعتماد اعتبار النوع الاجتماعي.
٨٨. المرجع نفسه، المقدمة، الفقرة ٥، والفقرتان النافذة ١ و٣ و٤.
٨٩. قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٨٢٠ (UNSCR 1820)، الملاحظة ٣١ أعلاه. الاطلاع على المزيد في كريستين تشينكين (Christine Chinkin)، "النوع الاجتماعي والنزاع المسلح" ("Gender and armed conflict")، في كلافام وغاييتا (Clapham and Gaeta)، الملاحظة ٣٤ أعلاه، ص. ٦٧٥-٦٩٩ في ص. ٦٩١.
٩٠. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار ١٨٨٨ (٢٠٠٨) بشأن المرأة والسلام والأمن" (Resolution 1888 (2008) on women, peace and security) ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، وثيقة الأمم المتحدة 1888/S/RES (٢٠٠٨).
٩١. قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٨٢٠ (UNSCR 1820)، الملاحظة ٣١ أعلاه، الفقرة ٤.
٩٢. المرجع نفسه، الفقرة ١٣.
٩٣. قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٨٨٩ (UNSCR 1889)، الملاحظة ٩٥، الفقرة ١.
٩٤. المرجع نفسه، الفقرات ٤-١١ و١٣ و١٥ و١٩.
٩٥. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "بيان رئيس مجلس الأمن" ("Statement by the president of the Security Council")، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، وثيقة الأمم المتحدة S/PRST/2002/32، ص. ٢.
٩٦. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الوقاية من النزاع، وتحويل العدالة، وضمان السلام: دراسة عالمية حول تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ (Preventing conflict, transforming justice, securing the peace: A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325) (جنيف: الأمم المتحدة، ٢٠١٥)، ص. ٣٢.
٩٧. الاطلاع مثلاً على مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "بيان رئيس مجلس الأمن" ("Statement by the president of the Security Council")، ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤؛ "بيان رئيس مجلس الأمن" ("Statement by the president of the Security Council")، وثيقة الأمم المتحدة S/PRST/2004/40، ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤؛ ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥؛ مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار ١٨٨٩ (٢٠٠٩) بشأن المرأة والسلام والأمن" (Resolution 1889 (2009) on women, peace and security) ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، وثيقة الأمم المتحدة S/RES/1889 (2009)، المقدمة، الفقرة ٥.
٩٨. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار ٢٢٤٢ (٢٠١٥) بشأن المرأة والسلام والأمن" (Resolution 2242 (2015) on women, peace and security) ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2242 (2015)).
٩٩. لجنة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW Committee)، الملاحظة ٢٠ أعلاه، الفقرتان ٢٧-٢٨.
١٠٠. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار ١٩٦٠ (٢٠١٠) بشأن المرأة والسلام والأمن" (Resolution 1960 (2010) on women, peace and security) ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/1960 (2010))، الفقرة ٣.
١٠١. المرجع نفسه، الفقرة ٨.
١٠٢. الاطلاع على مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "العنف الجنسي المرتبط بالنزاع: تقرير الأمين العام" (Conflict-related sexual violence: Report of the Secretary-General) ٢٣ آذار/مارس ٢٠١٥، وثيقة الأمم المتحدة S/2015/203؛ مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "العنف الجنسي المرتبط بالنزاع: تقرير الأمين العام" (Conflict-related sexual violence: Report of the Secretary-General) ٢٣ آذار/مارس ٢٠١٤، وثيقة الأمم المتحدة S/2014/181؛ الجمعية العامة للأمم المتحدة ومجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "العنف الجنسي المرتبط بالنزاع:

- 2100 (2012)، الذي تبناه مجلس الأمن في اجتماعه في 25 نيسان/ أبريل 2013، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2100)، الفقرة 24. الاطلاع أيضًا على مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار 2127 (2013) بشأن الحالة في جمهورية أفريقيا الوسطى وإنشاء بعثة الدعم الدولية بقيادة أفريقية في جمهورية أفريقيا الوسطى" ("Resolution 2127 (2013) on the situation in the Central African Republic and creation of MISCA")، 5 كانون الأول/ديسمبر 2013، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2127)، المقدمة، الفقرة 13.
110. لجنة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW Committee)، الملاحظة 20 أعلاه، الفقرة 26. الاطلاع أيضًا على الفقرات 29-32 و 34-8.
116. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار 2100 (2013) بشأن الحالة في مالي" ("Resolution 2100 (2013) on the situation in Mali")، 25 نيسان/أبريل 2013، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2100)، الفقرة 15-16 و 25؛ مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار 2227 (2015) بشأن الحالة في مالي" ("Resolution 2227 (2015) on the situation in Mali")، 29 حزيران/يونيو 2015، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2227)، الفقرتان 14 و 23.
117. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار 2149 (2014) بشأن الحالة في جمهورية أفريقيا الوسطى" ("Resolution 2149 (2014) on the situation in the Central African Republic")، نيسان/أبريل 2014، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2149)، الفقرة 30(2).
118. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار 2240 (2015) بشأن الحفاظ على السلم والأمن الدوليين" ("Resolution 2240 (2015) on the maintenance of international peace and security")، 9 تشرين الأول/أكتوبر 2015، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2240)، المقدمة، الفقرة 13.
119. إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني (DPKO/DFS)، "السياسة بشأن مساواة النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة" ("Policy on gender equality in UN peacekeeping operations")، الأمم المتحدة، 26 تموز/يوليو 2010، [www.un.org/en/peacekeeping/documents/gender\\_directive\\_2010.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/gender_directive_2010.pdf).
120. إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني (DPKO/DFS)، "الاستراتيجية الجنسانية التطلعية للفترة 2014-2018" ("Gender forward looking strategy")، الأمم المتحدة، 2014، [www.un.org/en/peacekeeping/documents/DPKO-DFS-Gender-Strategy.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/DPKO-DFS-Gender-Strategy.pdf).
121. إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني (DPKO/DFS)، "توجيهات إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني: إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في عمل القوات العسكرية في الأمم المتحدة في عمليات حفظ السلام" ("DPKO/DFS guidelines: Integrating a gender perspective")، 2013، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2100)، الفقرة 24. الاطلاع أيضًا على مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار 2106 (2013) بشأن المرأة والسلام والأمن" ("Resolution 2106 (2013) on women, peace and security")، 24 حزيران/يونيو 2013، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2106)، الفقرتان 2 و 10.
104. المرجع نفسه، الفقرتان 8 و 14.
105. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "انقرير الأمين العام بشأن المرأة والسلام والأمن" ("Report of the Secretary-General on women, peace and security")، 2 أيلول/سبتمبر 2013، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2106/2)، [www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/2013/525](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/2013/525).
106. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار 2122 (2013) بشأن المرأة والسلام والأمن" ("Resolution 2122 (2013) on women, peace and security")، 18 تشرين الأول/أكتوبر 2013، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2122)، الفقرتان 1 و 7.
107. المرجع نفسه، الفقرة 2.
108. قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة (UNSCR 2242)، الملاحظة 96 أعلاه، الفقرة 11.
109. المرجع نفسه، المقدمة، الفقرة 3.
110. المرجع نفسه، الفقرة 8.
111. المرجع نفسه، الفقرة 9.
112. مثلًا قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة 1888 (1988)، الملاحظة 90 أعلاه، الفقرة 21؛ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة 2106 (UNSCR 2106)، الملاحظة 103 أعلاه، الفقرة 15؛ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة 1960 (UNSCR 1960)، الملاحظة 100 أعلاه، الفقرة 16؛ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة 1820 (UNSCR 1820)، الملاحظة 31 أعلاه، الفقرة 7.
113. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار 2086 (2013) بشأن بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام" ("Resolution 2086 (2013) on peacekeeping missions of the United Nations")، كانون الثاني/يناير 2013، وثيقة الأمم المتحدة (S/RES/2086)، للحصول على خلفية معلومات تاريخية بشأن سياسة عدم التسامح إطلاقًا في الأمم المتحدة، الاطلاع على غابرييل سيم (Gabrielle Sim)، الجنس في عمليات السلام (*Sex in Peace Operations*) (كامبريدج: دار نشر جامعة كامبريدج Cambridge University Press، 2013)، ص. 8-11.
114. مثلًا قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة 2100 (UNSCR)

of UNSCR 1325 on women, peace and security and related resolutions”) ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، [www.nato.int/cps/en/natolive/official\\_texts\\_68578.htm](http://www.nato.int/cps/en/natolive/official_texts_68578.htm)

١٣٠. الناتو، “لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي” (NATO Committee on Gender Perspectives)، ١ تموز/يوليو ٢٠١٥، [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_101372.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm)

١٣١. المستشار في شؤون النوع الاجتماعي في تحويل قيادة الحلفاء، “مجموعة التعليم والتدريب المتعلقة بالنوع الاجتماعي للأمم” (“Gender education and training package for nations”)، ٢٨ تموز/يوليو ٢٠١٥، [www.act.nato.int/gender-training](http://www.act.nato.int/gender-training)

١٣٢. المرجع نفسه.

١٣٣. منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، “خطة عمل النوع الاجتماعي في عمر العاشرة” (“Gender action plan at 10”)، ٩ تموز/يوليو ٢٠١٥، [www.osce.org/secretariat/120920](http://www.osce.org/secretariat/120920)

١٣٤. منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، “خطة العمل لتعزيز مساواة النوع الاجتماعي” (“Action plan for the promotion of gender equality”)، القرار العدد ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، <https://www.osce.org/mc/23295?download=true>

١٣٥. منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، “صحيفة الوقائع: مساواة النوع الاجتماعي” (“Factsheet: Gender equality”)، ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، [www.osce.org/gender/41497](http://www.osce.org/gender/41497). للمزيد من المعلومات، الاطلاع على ميغان باستيك (Megan Bastick)، إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في الرقابة الداخلية ضمن القوات المسلحة (*Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces*) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة DCAF، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا OSCE، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان OSCE/ODIHR، ٢٠١٤)؛ قسم شؤون النوع الاجتماعي في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، سد الثغرات: النوع الاجتماعي في التحليل والسياسات وتنطوير الاستراتيجيات في مركز منع النزاعات (*Filling the Gaps: Gender in the Analysis, Policy and Strategy Development of the Conflict Prevention Centre*) (فيينا: منظمة الأمن والتعاون في أوروبا OSCE، ٢٠٠٦).

١٣٦. منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، “مساواة النوع الاجتماعي في القوات العسكرية تعزز الأمن للجميع، بحسب المشاركين في منتدى التعاون الأمني المشترك في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا - اجتماع المجلس الدائم” (“Gender equality in the military enhances security for all, say participants of joint OSCE Forum for Security Co-operation - Permanent Council meeting”)، ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، [www.osce.org/fsc/190691](http://www.osce.org/fsc/190691)

١٣٧. الاتحاد الأوروبي، “الصيغة الموحدة لمعاهدة الاتحاد الأوروبي”

into the work of the United Nations military in peacekeeping operations) الأمم المتحدة، آذار/مارس ٢٠١٠، [www.un.org/en/peacekeeping/documents/dpko\\_dfs\\_gender\\_military\\_perspective.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/dpko_dfs_gender_military_perspective.pdf)

١٢٢. المرجع نفسه.

١٢٣. قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان (UNIFIL)، المرأة والسلام وتحديد الأمن: قيادة التوجيهات العسكرية المتعلقة بالنوع الاجتماعي في اليونيفيل “(Women, peace and identifying security: Piloting military gender guidelines in UNIFIL)”， التقرير النهائي، الناقورة، حزيران/يونيو ٢٠١٤، [www.un.org/en/peacekeeping/documents/UNIFIL\\_Pilot%20report\\_WEB%20flat.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/UNIFIL_Pilot%20report_WEB%20flat.pdf)

١٢٤. لجنة الناتو المعنية باعتبارات النوع الاجتماعي، “دليل المندوبين” (“Handbook for delegates”)، الناتو، ٢٠١٢، ص. ٤-٢، [https://www.nato.int/issues/women\\_nato/2012/HANDBOOK\\_2012.pdf](https://www.nato.int/issues/women_nato/2012/HANDBOOK_2012.pdf)

١٢٥. الناتو، “سياسة الناتو/مجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن والقرارات ذات الصلة” (“NATO/EAPC policy for the implementation of UNSCR 1325 on women, peace and security and related resolutions”)، ١ نيسان/أبريل ٢٠١٤، [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_109830.htm?selectedLocale=en](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm?selectedLocale=en)

١٢٦. الناتو/مجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية (NATO/EAPC)، “خطة العمل لتنفيذ سياسة الناتو/مجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية بشأن المرأة والسلام والأمن” (“Action plan for the implementation of the NATO/EAPC policy on women, peace and security”)، حزيران/يونيو ٢٠١٤، [www.nato.int/nato\\_static/assets/pdf/pdf\\_2014\\_06/20140626\\_140626-wps-action-plan.pdf](http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2014_06/20140626_140626-wps-action-plan.pdf)

١٢٧. توجيهات القيادة الاستراتيجية الثانية ٤٠-١ للناتو، المراجعة ١ (٢٠١٢)، [www.nato.int/nato\\_static\\_f12014/assets/pdf/pdf\\_2015\\_04/20150414\\_20120808\\_NU\\_Bi-SCD\\_40-11.pdf](http://www.nato.int/nato_static_f12014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf)

١٢٨. الأمين العام، “خطة التعليم والتدريب في الناتو بشأن النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية” (“NATO education and training plan for gender in military operations”)، اللجنة العسكرية في شمال الأطلسي، ٢٠١٤. تتوافر النسخات عند الطلب من موقع [genderadvisor@act.nato.int](mailto:genderadvisor@act.nato.int)

١٢٩. الناتو، “المرأة والسلام والأمن” (“Women, peace and security”)، ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، [www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm](http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm)؛ التقرير شامل حول سياسة الناتو/مجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية بشأن تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن والقرارات ذات الصلة “(Comprehensive report on the NATO/EAPC policy on the implementation

- .en.htm
١٤٩. جونا كانتولا (Johanna Kantola)، النوع الاجتماعي والاتحاد الأوروبي (*Gender and the European Union*) (بايزينغستوك: بالغراف ماكميلان Palgrave Macmillan، ٢٠١٠)، ص. ١٢٩.
١٥٠. البرلمان الأوروبي، "القرار بشأن مشاركة المرأة في الحل السلمي للنزاعات (Resolution on participation of women in peaceful conflict resolution(2000/2025(INI)))" (2000/2025(INI)) بروكسل، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، [www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2000-0541+0+DOC+XML+V0//EN](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2000-0541+0+DOC+XML+V0//EN)
١٥١. مجلس الاتحاد الأوروبي، "مقاربة شاملة لتنفيذ الاتحاد الأوروبي قرار مجلس الأمن التابعين للأمم المتحدة ١٣٢٥ و ١٨٢٠ بشأن المرأة والسلام والأمن" ("Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security") بروكسل، ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، [www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/hr/news187.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news187.pdf)
١٥٢. المرجع نفسه، ص. ١٢.
١٥٣. مجلس الاتحاد الأوروبي، "تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ مدعومًا بالقرار ١٨٢٠ في سياق السياسة الأوروبية للأمن والدفاع" ("Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by 1820 in the context of ESDP") بروكسل ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، [eeas.europa.eu/archives/features/features-working-women/working-with-women/docs/03-implementation-esdp\\_en.pdf](http://eeas.europa.eu/archives/features/features-working-women/working-with-women/docs/03-implementation-esdp_en.pdf)
١٥٤. المرجع نفسه، ص. ٤.
١٥٥. مجلس الاتحاد الأوروبي، "تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ في سياق السياسة الأوروبية للأمن والدفاع" ("Implementation of UNSCR 1325 in the context of ESDP")، الوثيقة 11932/2/05، ٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، ص. ٤، [data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11932-2005-REV-2/en/pdf](http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11932-2005-REV-2/en/pdf)
١٥٦. ريهلر وغلوم (Rehrl and Glume)، الملاحظة ١٤٦ أعلاه.
١٥٧. مجلس الاتحاد الأوروبي، "تنفيذ قرار مجلس الأمن التابعين للأمم المتحدة ١٣٢٥ و ١٨٢٠ في سياق تدريب بعثات السياسة الأوروبية للأمن والدفاع وعملياتها - توصيات للمضي قدمًا" ("Implementation of UNSCR 1325 and 1820 in the context of training for the ESDP missions and operations - Recommendations on the way forward") الوثيقة ٠٩/١٣٨٩٩، بروكسل، ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2013899%202009%20INIT>
- (“Consolidated version of the Treaty on European Union”)، الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي (*Official Journal of the European Union*)، 26 تشرين الأول/أكتوبر 2012، وثيقة الاتحاد الأوروبي C 326/01.
١٣٨. معاهدة لشبونة المعدلة لمعاهدة الاتحاد الأوروبي والمعاهدة المنشئة للجماعة الأوروبية، ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وثيقة الاتحاد الأوروبي C306/01/2007، المادة ٦.
١٣٩. الاطلاع على بول كريغ (Paul Craig) و غرايين دي بوركا (Grainne de Burca)، *قانون الاتحاد الأوروبي: النص والقضايا والمواد (EU Law: Text, Cases, and Materials)* الطبعة الخامسة (أكسفورد: دار نشر جامعة أكسفورد Oxford University Press: 2011)، ص. 854-922.
١٤٠. معاهدة لشبونة، الملاحظة ١٣٨ أعلاه، المادة ٢٤.
١٤١. المرجع نفسه، المادة ٢٤(١). بعد دخول معاهدة لشبونة حيز التنفيذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، دُعيت السياسة السياسية المشتركة للأمن والدفاع.
١٤٢. المرجع نفسه، المادة ٢١(٢)(ج).
١٤٣. الدائرة الأوروبية للشؤون الخارجية، "حول السياسة المشتركة للأمن والدفاع - اتفاق برلين بلاس" ("About CSDP - The Berlin Plus Agreement")، [www.eeas.europa.eu/csdp/about-csdp/berlin/index\\_en.htm](http://www.eeas.europa.eu/csdp/about-csdp/berlin/index_en.htm)
١٤٤. وزارة الخارجية الاتحادية الألمانية، "السياسة المشتركة للأمن والدفاع" ("Common Security and Defence Policy (CSDP)")، <https://www.auswaertiges-amt.de/en/aussenpolitik/europa/aussenpolitik/gsvp-start-node>
١٤٥. الدائرة الأوروبية للشؤون الخارجية، الملاحظة ١٤٣ أعلاه.
١٤٦. جوشن ريهلر (Jochen Rehrl) وغاليا غلوم (Galia Glume) (المحرران)، "دليل بعثات السياسة المشتركة للأمن والدفاع (CSDP) وعملياتها: سياسة الاتحاد الأوروبي المشتركة للأمن والدفاع" ("Handbook on CSDP missions and operations: The Common Security and Defence Policy of the European Union")، مديرية السياسة الأمنية، الوزارة الاتحادية للدفاع والرياضة في جمهورية النمسا، ٢٠١٥، [http://eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/handbook/final\\_-\\_handbook\\_on\\_csdp\\_missions\\_and\\_operations.pdf](http://eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/handbook/final_-_handbook_on_csdp_missions_and_operations.pdf)
١٤٧. المرجع نفسه.
١٤٨. الدائرة الأوروبية للشؤون الخارجية، "بيان الاتحاد الأوروبي: الذكرى ١٥ والاستعراض العالمي لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥" ("EU statement: 15th anniversary and global review of UNSCR 1325")، ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، [http://eeas.europa.eu/statements-eeas/2015/151013\\_05\\_](http://eeas.europa.eu/statements-eeas/2015/151013_05_)

١٦٦. فريق العمل الإقليمي في المحيط الهادئ المعني بالمرأة والسلام والأمن، "خطة العمل الإقليمية في المحيط الهادئ، المرأة والسلام والأمن ٢٠١٢-٢٠١٥" ("Pacific Regional Action Plan, Women Peace and Security 2012-2015")، ٢٠١٣، [https://www.peacewomen.org/assets/file/pacific\\_region\\_regional\\_action\\_plan\\_2012-2015.pdf](https://www.peacewomen.org/assets/file/pacific_region_regional_action_plan_2012-2015.pdf)

١٦٧. سارة إ. ديفيس (Sara E. Davies) وكيمبرلي ناكروز (Kimberly Nackers) وسارة تيت (Sarah Teitt)، "المرأة والسلام والأمن كأولوية في رابطة أمم جنوب شرق آسيا" ("Women, peace and security as an ASEAN priority")، المجلة الأسترالية للشؤون الدولية (*Australian Journal of International Affairs*)، المجلد ٦٨، العدد ٣ (٢٠١٤).

١٦٨. تامارا ناير (Tamara Nair)، "المرأة والسلام والأمن في رابطة أمم جنوب شرق آسيا: الحاجة إلى خطة عمل مختلفة" ("Women, peace and security in ASEAN: Need for distinct action plan")، ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، [reliefweb.int/report/world/women-peace-and-security-asean-need-distinct-action-plan](http://reliefweb.int/report/world/women-peace-and-security-asean-need-distinct-action-plan)

١٥٨. الاتحاد الأفريقي، "سياسة النوع الاجتماعي" ("Gender policy")، أديس أبابا، ٢٠٠٩، [wgd.au.int/en/sites/default/files/Gender%20Policy%20-%20English.pdf](http://wgd.au.int/en/sites/default/files/Gender%20Policy%20-%20English.pdf)

١٥٩. الاتحاد الأفريقي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، "مساواة النوع الاجتماعي في الاتحاد الأفريقي" ("Gender equality in the African Union")، نشرة ووكينغ ذا توك الإخبارية (*Walking the Talk Newsletter*)، العدد ٣، نيسان/أبريل ٢٠١١، [www.au.int/en/sites/default/files/Walking\\_the\\_Talk\\_April\\_2011%5B1%5D.pdf](http://www.au.int/en/sites/default/files/Walking_the_Talk_April_2011%5B1%5D.pdf)

١٦٠. إدارة السلم والأمن التابعة للاتحاد الأفريقي، "الاتحاد الأفريقي يطلق برنامجاً لمدة خمس سنوات معنياً بمساواة النوع الاجتماعي والسلام والأمن بين سنتي ٢٠١٥-٢٠٢٠" ("African Union launches five-year Gender Peace and Security Programme 2015-2020")، بيان صحفي، ٢ حزيران/يونيو ٢٠١٤، [www.peaceau.org/en/article/african-union-launches-five-year-gender-peace-and-security-programme-2015-2020#sthash.hVHcvDyO.dpuf](http://www.peaceau.org/en/article/african-union-launches-five-year-gender-peace-and-security-programme-2015-2020#sthash.hVHcvDyO.dpuf)

١٦١. مفوضية الاتحاد الأفريقي، "إطار السياسات حول إصلاح قطاع الأمن" ("Policy framework on security sector reform")، ٢٠١٣، [www.peaceau.org/uploads/au-policy-framework-on-security-sector-reform-ae-ssr.pdf](http://www.peaceau.org/uploads/au-policy-framework-on-security-sector-reform-ae-ssr.pdf)

١٦٢. معهد الدراسات الأمنية، "إطار سياسات الاتحاد الأفريقي لإصلاح قطاع الأمن: المضي قدماً في النقاش حول النوع الاجتماعي" ("The AU's SSR policy framework: Moving the gender debate forward")، ٢٨ أيار/مايو ٢٠١٣، [www.issafrica.org/iss-today/the-aus-ssr-policy-framework-moving-the-gender-debate-forward](http://www.issafrica.org/iss-today/the-aus-ssr-policy-framework-moving-the-gender-debate-forward)

١٦٣. إدارة السلم والأمن التابعة للاتحاد الأفريقي، "المبعوث الخاص لمفوضية الاتحاد الأفريقي المعني بالمرأة والسلام والأمن يعقد اجتماعاً استشارياً لمراجعة تنفيذ الدول الأعضاء والمجموعات الاقتصادية الإقليمية لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥" ("AUC special envoy on women, peace and security convenes a consultative meeting to review the implementation of UNSCR 1325 by member states and RECs")، بيان صحفي، ١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، [www.peaceau.org/en/article/auc-special-envoy-on-women-peace-and-security-convenes-a-consultative-meeting-to-review-the-implementation-of-unscr-1325-by-member-states-and-regional-economic-communities#sthash.55Lb5l32.dpuf](http://www.peaceau.org/en/article/auc-special-envoy-on-women-peace-and-security-convenes-a-consultative-meeting-to-review-the-implementation-of-unscr-1325-by-member-states-and-regional-economic-communities#sthash.55Lb5l32.dpuf)

١٦٤. منظمة الدول الأمريكية، "من نحن" ("Who we are")، ٢٠١٦، [www.oas.org/en/about/who\\_we\\_are.asp](http://www.oas.org/en/about/who_we_are.asp)

١٦٥. منظمة الدول الأمريكية، "المنظمات المختصة" ("Specialized organizations")، ٢٠١٦، [www.oas.org/en/about/specialized\\_organizations.asp](http://www.oas.org/en/about/specialized_organizations.asp)



# التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري

مارتينا ليندبيرغ (Martina Lindberg) (جامعة الدفاع السويدية) وإيفيت فوليان (Yvette Fo-liant) (وزارة الدفاع، هولندا)<sup>١</sup>

## الفهرس

١. مقدمة	الاجتماعي للعسكريين
٢. لمحة عامة عن التعليم والتدريب في المنظمات	٣-٣ إدراج النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب العسكريين في الممارسة
١-٢ الاتحاد الأوروبي	٤-٣ أمثلة عن إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في السيناريوهات
٢-٢ حلف الناتو ٣-٢ الأمم المتحدة	٤. تحديات إدراج النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب
٣. التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي في الممارسة	٥. خاتمة
١-٣ ارتباط النوع الاجتماعي بالمستوى الاستراتيجي والمستوى العملي والمستوى التكتيكي	٦. قائمة المراجع مع ملاحظات
٢-٣ مضمون التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع	

## ١. مقدمة

يلخص هذا الفصل ماذا يمكن أن يترتب عن التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري على صعيد القادة والأركان والأفراد الآخرين العاملين على المستوى الاستراتيجي والمستوى العملي والمستوى التكتيكي. كما أنه يصف التحديات ويوفر أمثلة عن الممارسات الجيدة (الاطلاع على الإطار ١،٣). ويتحدّر هذا الفصل من تجارب من التنفيذ في مجال شؤون النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب اللذين يوفرهما حلف الناتو، بالإضافة إلى دروسٍ مستخلصة من أطرافٍ أخرى، لا سيّما أوروبية.

يهدف هذا الفصل إلى توفير لمحة عامة شاملة عن التعليم والتدريب حول النوع الاجتماعي في منظمة حلف شمال الأطلسي (الناتو) والاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة. أما الهدف الثانوي، فهو إظهار ما يجب تعليمه وكيفية توجيه التعليم في ما يخص النوع الاجتماعي وجدول أعمال المرأة والسلام والأمن (WPS)<sup>٢</sup> إلى القادة والأركان المحددين المعنيين بالنوع الاجتماعي والأفراد الآخرين الذين يعملون على المستوى الاستراتيجي والمستوى العملي والمستوى التكتيكي، وأخيراً توفير أمثلة عن أفضل الممارسات والتحديات على كافة المستويات.

## ٢. لمحة عامة عن التعليم والتدريب بشكلٍ عام وقبل النشر وفي مسرح العمليات في المنظمات الإقليمية والدولية

### ١-٢ الاتحاد الأوروبي

للاتحاد الأوروبي سياسة مشتركة للأمن والدفاع (CSDP)، يقودها الممثل السامي للاتحاد الأوروبي المعني بالشؤون الخارجية والسياسة الأمنية / نائب رئيس المفوضية الأوروبية. ولتزويد هذه السياسة بوسيلةٍ تحوّلها التدريب والتعليم، أنشئت الكلية الأوروبية للأمن والدفاع (ESDC) في سنة ٢٠٠٥ كشبكة من مؤسسات تعليمية قائمة تقدّم دوراتٍ تدريبية إلى الموظفين العموميين والدبلوماسيين والشرطة وأفراد الدفاع. ومشاركة دول الاتحاد الأوروبي طوعية، لكنّ يتم تمثيل كل دولة عضو في هذه الشبكة من خلال مؤسسة واحدة على الأقل.<sup>٣</sup> وتقوم سياسة التدريب الخاصة بالاتحاد الأوروبي في السياسة المشتركة للأمن والدفاع على مبدأ دمج حقوق الإنسان واعتبارات النوع الاجتماعي كجزءٍ من الثقافة الأمنية الأوروبية. كما يدعم الاتحاد الأوروبي جهود التدريب التي تنفذها الدول الأعضاء، مثلًا عبر تطوير وحدات تدريب وعناصر تدريب ذات معايير دنيا من جملة أمورٍ أخرى. وتتوافر هذه الوحدات والمعايير في ميادين حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي وحماية الطفل على سبيل المثال.<sup>٤</sup>

في ما يخص التدريب المتعلق بجدول أعمال المرأة والسلام والأمن والنوع الاجتماعي، لا ينفذ الاتحاد الأوروبي بنفسه تدريباً إلزامياً قبل النشر للأفراد العسكريين والمدنيين، بما أن البلد الناشر يتحمل مسؤولية توفير تدريبٍ للتوعية بمسائل النوع الاجتماعي. وبالتالي، تختلف المعرفة والكفاءة إلى حدٍ كبير بين البلدان، لكن تجدر الإشارة إلى أن عدة أفراد تلقوا التدريب حول جدول أعمال المرأة والسلام والأمن وحول النوع الاجتماعي من موطنهم أو عبر تدريبٍ سابقٍ أجرته الأمم المتحدة أو أجراه حلف الناتو قبل النشر. (فيشار إلى أن كافة الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي هي أيضاً أعضاء إما في الناتو وإما في الشراكة من أجل السلام). وما إن يُنشر الأفراد في مسرح العمليات، لا يعودون يتلقون المزيد من التدريب. فتعطي الكلية الأوروبية للأمن والدفاع دورة تدريبية مخصصة واحدة حول النوع الاجتماعي، عنوانها "مقاربة شاملة للنوع الاجتماعي في العمليات"، تجري كل ستة أشهر، بالتناوب بين إسبانيا وهولندا.<sup>٥</sup> كما أُدرجت وحدات حول النوع الاجتماعي في دوراتٍ تدريبيةٍ أخرى مثل:

- التدريب الأساسي من السياسة المشتركة للأمن والدفاع الخاصة بالاتحاد الأوروبي، لأركان النواة الأساسيين والمُضافين في المقرات العملياتية / مقرات القوات في الاتحاد الأوروبي (على المستوى العملي-التكتيكي)؛
- الدورة التدريبية التوجيهية من السياسة المشتركة للأمن والدفاع، للدبلوماسيين الشبان والقادمين الجدد أو الممثلين من الدول الأعضاء الذين بدأوا العمل في ميدان السياسة المشتركة للأمن والدفاع الخاصة بالاتحاد الأوروبي؛
- الدورة التدريبية العالية المستوى من السياسة المشتركة للأمن والدفاع لكبار المسؤولين، ودورة القيادة العليا لقادة البعثات/العمليات أو رؤساء البعثة المستقبلين.

تتوافر أيضاً دورة تعليمٍ متقدّم على الإنترنت عبر مبادرة التدريب الجديدة في أوروبا لإدارة الأزمات المدنية، لكنّها أنشئت بشكلٍ أساسي للأفراد المدنيين المنشورين في بعثات إدارة الأزمات الدولية.<sup>٦</sup>

أخيراً، في "العملية الإطارية لإدارة متطلبات التدريب العسكري في السياسة المشتركة للأمن والدفاع"، التي قُدّمت إلى اللجنة العسكرية للاتحاد الأوروبي في أواخر سنة ٢٠١٤، اقترح النوع الاجتماعي كأحد المجالات التي يجب أن تشكّل ضرورةً تدريبيةً بموجب السياسة المشتركة للأمن والدفاع.<sup>٧</sup> فقد يؤدي ذلك إلى تغييرات في السياسات تشدد أكثر على النوع الاجتماعي في التدريب العسكري الخاص بالاتحاد الأوروبي في المستقبل القريب.

### ٢-٢ حلف الناتو

إن الغاية الأساسية لحلف الناتو هي صيانة حرّية أعضائه وأمنهم عبر وسائل سياسية وعسكرية.<sup>٨</sup>

عمل الناتو بنشاط على جدول أعمال المرأة والسلام والأمن منذ سنة ٢٠٠٤. واستجاب حلفاء الناتو لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة (UNSCR) ١٣٢٥<sup>٩</sup> من خلال اعتماد سياساتهم الأولى في سنة ٢٠٠٧، التي تمت مراجعتها لاحقاً كل سنتين. واعتمدت سياسة شاملة محدّثة

في نيسان/أبريل ٢٠١٤. وفي مؤتمر قمة لشبونة في سنة ٢٠١٠، اعتمد قادة الناتو خطة عمل لتنفيذ القرار ١٣٢٥ والقرارات ذات الصلة في العمليات والبعثات التي يقودها الناتو؛ وتم تحديث هذا العمل وتوسيعه في حزيران/يونيو ٢٠١٤ بموازاة تحديث السياسة حول المرأة والسلام والأمن.<sup>١١</sup> إلى ذلك، منذ سنة ٢٠١٢، تواجد ممثل خاص لأمين عام الناتو عن شؤون المرأة والسلام والأمن في مقر الحلف. ويتمثل دوره في إحراز تقدّم في جدول أعمال المرأة والسلام والأمن على كل مستويات سياسات الناتو وأنشطته، مثلًا عبر تعزيز تنفيذ القرار ١٣٢٥ والقرارات ذات الصلة ودعمه.<sup>١٢</sup>

في مؤتمري قمة الناتو في سنتي ٢٠١٠ و٢٠١٢، صادق رؤساء الدول والحكومات على التقارير المرحلية، بما فيها الجهود الجارية لإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في أنشطة الناتو. ولتحقيق هذه الغاية، طوّرت قيادات العمليات والتحويل الاستراتيجيتان في سنة ٢٠١٤ خطة التعليم والتدريب بشأن النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية التابعة لحلف الناتو.<sup>١٣</sup> والهدف من هذه الخطة هو توصيف وتحديد ملامح نظام تعليم وتدريب خاص بالناتو بشأن النوع الاجتماعي في القطاع العسكري يكون تكيفيًا ومرنًا. ويسعى هذا النظام إلى تحديد معايير أنشطة التعليم والتدريب وتحقيق تناسقها على كافة الأصعدة في بنى الناتو العسكرية، وتسهيل التعاون مع الشركاء، بما فيه تبادل المعلومات وتوفير فرص تدريب. أما الوضع النهائي المنشود من خطة التعليم والتدريب بشأن النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية التابعة لحلف الناتو، فهو إنشاء آلية تدريب لتعليم وتدريب الأفراد عن النوع الاجتماعي في كافة عمليات الناتو العسكرية من أجل حماية حقوق الإنسان والسلامة والأمن للرجال والنساء والفتيان والفتيات.<sup>١٤</sup>

في سنة ٢٠١٣، عيّن الناتو مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية (NCGM) في كونغسانغن، السويد، كرئيس إدارة لتوفير كامل التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي. وبهذه الصفة، يصمم المركز ويعطي دوراتٍ تدريبية حول النوع الاجتماعي وفقًا لمتطلبات الناتو العملية، ويضع معايير تدريب يجب أن تلتزم بها كافة الدورات التدريبية الخاصة ببرنامج الناتو حول النوع الاجتماعي. كذلك، يتمتع في هذا المركز كل من المستشارين الميدانيين في شؤون النوع الاجتماعي ودورات تدريب المدربين حول النوع الاجتماعي وندوة القادة الرئيسيين بشأن النوع الاجتماعي باعتراف الناتو على نحوٍ "انتقائي" وبالانفتاح على المشاركين من أنحاء العالم.<sup>١٥</sup>

كما اختار تحويل قيادة الحلفاء في الناتو مجموعةً من دوراتٍ تدريبية مرتبطة بالنوع الاجتماعي وضعها على منصبه المشتركة للتعليم الموزّع المتقدّم (الاطلاع على الفصل التاسع).<sup>١٦</sup> وتتوافر على هذه المنصة في الوقت نفسه دوراتٍ تدريبية ابتدائية تعرّف بمفهوم النوع الاجتماعي في القطاع العسكري، ودوراتٍ تدريبية أكثر تقدّمًا تستهدف المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي (GENADs) الذين يُدعَو أحيانًا المستشارين الميدانيين في شؤون النوع الاجتماعي (GFAs) في بعض الحالات) ومراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي (GFPs). وفيما تتوافر هذه الدورات لكافة أفراد الناتو وشركائه حتى يتابعوها على أساسٍ مختص، يمكن أيضًا إعطاؤها كشرطٍ مسبقٍ للدورات التدريبية التي تُعطى في غرفة الصف. وتشكّل إحدى الدورات، وهي "تحسين نجاعة العمليات من خلال إدراج اعتبار النوع الاجتماعي"، جزءًا إلزاميًا من تدريب "الدعم الوطيد" الذي يوفّره الناتو قبل النشر.

## ٣-٢ الأمم المتحدة

تعمل منظمة الأمم المتحدة على دعم حقوق المرأة ومساواة النوع الاجتماعي منذ أن أنشأت قسم وضع المرأة (لاحقًا شعبة النهوض بالمرأة) في سنة ١٩٤٦.<sup>١٧</sup> وتكتفّ عملها في خلال عقد الأمم المتحدة للمرأة (١٩٧٦-١٩٨٥)، عندما تم تأسيس معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (INSTRAW).<sup>١٨</sup> وفي سنة ٢٠١٠، دُمج هذا المعهد مع هيئاتٍ أمميةٍ أخرى تعمل على قضايا النوع الاجتماعي في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.<sup>١٩</sup> ومنذ إصدار قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن في سنة ٢٠٠٠ على نحوٍ خاص، أدركت الأهمية الفائقة لدور المرأة واعتبارات النوع الاجتماعي في المسائل الأمنية، ويتوافر الآن مستشارون في شؤون النوع الاجتماعي في ثمانين بعثة أممية فضلًا عن المستشارين الميدانيين في شؤون النوع الاجتماعي في خمس بعثات إضافية أصغر حجمًا.<sup>٢٠</sup> وأدرج الآن جدول أعمال المرأة والسلام والأمن في التدريب الإلزامي قبل النشر الذي طوّره الأمم المتحدة. ويغطّي التدريب مفهوم النوع الاجتماعي والسلوك والانضباط والعنف الجنسي في النزاع وحماية المدنيين. ويُدرج العنف الجنسي ضمن موضوع حماية المدنيين، فيما يحظى النوع الاجتماعي بحيزٍ مستقل. لكن في حين أن التدريب قبل النشر إلزامي، تُعطى حرية تحديد الوقت المخصّص وعناصر التدريب التي تُلقن إلى الدولة الناشئة - وبالتالي لا يُعطى النوع الاجتماعي دائمًا الوقت أو الانتباه اللازمين.<sup>٢١</sup>

### ٣. التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي في الممارسة

#### ١-٣ ارتباط النوع الاجتماعي بالمستوى الاستراتيجي والمستوى العملي والمستوى التكتيكي

##### الإطار ١-٣ مختلف مستويات التخطيط العسكري<sup>٣٢</sup>

يمكن تحديد المستوى الاستراتيجي على أنه "المستوى الذي تحدد فيه أمة ما أو مجموعة من الأمم أهدافاً أمنية وطنية أو متعددة القوميات وتوظف موارد وطنية، من ضمنها موارد عسكرية، لتحقيقها".

يمكن تحديد المستوى العملي على أنه "المستوى الذي يتم فيه التخطيط للحملات والعمليات المهمة وتسييرها واستكمالها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية ضمن مسارح العمليات أو نطاقاتها".

يمكن تحديد المستوى التكتيكي على أنه "المستوى الذي يتم فيه التخطيط للأنشطة والمعارك والاشتباكات وتنفيذها لتحقيق الأهداف العسكرية الموكلة إلى التشكيلات والوحدات التكتيكية".

يسلّط الفصل الأول الضوء على الطرق المتعددة التي يرتبط فيها النوع الاجتماعي بكافة الأفراد العسكريين، سواء كانوا يعملون على المستوى الاستراتيجي أو العملي أو التكتيكي (الإطار ١-٣). ومن مفاتيح النجاح في التنفيذ، أن تشارك القيادة العليا بشكل كامل وبنشاط في عملية التنفيذ وأن تُحوّلها إلى أولوية. وكان ذلك نتيجة المراجعة التي أجراها الناتو لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ في الناتو وفي العمليات التي يقودها.<sup>٣٣</sup>

مع أخذ ذلك في الاعتبار، لا بدّ من إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي، أولاً وقبل كل شيء، في الوثيقة التوجيهية التي يستند إليها التعليم والتدريب. وقد يكون ذلك عبارة عن خطة تعليم أو خطة متعلقة بدورة تدريبية أو منهج أو برنامج متعلق بدورة تدريبية. ويُشار إلى ذلك في المؤسسة الأكاديمية بخطة تعليم يجري تفعيلها من خلال خطة أو منهج متعلقين بدورة تدريبية. وتتم دراسة عملية إدراج النوع الاجتماعي في المنهج بطريقة مفصلة أكثر في الفصل الرابع.

من مفاتيح النجاح في العمليات ضمان أن كافة الأفراد العسكريين، إنما القادة بشكل خاص، قادرون على إدراج اعتبار النوع الاجتماعي وتنفيذ متطلبات جدول أعمال المرأة والسلام والأمن على كل المستويات. وبالتالي، لا يجوز التعاطي مع هذه المهمة بشكل مختلف عن المسؤوليات الأخرى. (مثلاً، يكون القائد مسؤولاً عن التقيد بالالتزامات التي يفرضها القانون الإنساني؛ وفي هذا الموضوع، يمكن أن يستند القائد إلى نصيحة شخص مختص، مثل المستشار القانوني العسكري، لكن لا بد من التشديد على أن القائد هو من يتحمل المسؤولية.<sup>٣٤</sup>) ويكون كافة الأفراد العسكريين الأدنى رتبة مسؤولين عن تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي في مختلف مجالات عملهم بحسب أوامر القائد. ولهذا السبب، من الضروري أن يتلقى كافة الأفراد تعليماً حول النوع الاجتماعي.

لتحقيق أفضل النتائج الممكنة، لا بدّ من إدراج التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي في التدريب الأساسي، ودمجه في كامل التعليم، وإعطائه بأقصى سرعة ممكنة، وربطه بتنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن، والتركيز فيه على ما هو مهم بالنسبة إلى المهام اليومية الفردية للمتعلمين. ومن مفاتيح النجاح المعروفة عدم معالجة النوع الاجتماعي كقضية منفصلة، بل تسليط الضوء على أبعاد النوع الاجتماعي في المواضيع القائمة عبر ممارسة دمج النوع الاجتماعي. وفي الحالة المثالية، يجب أن يكون المحاضرون أو المدربون الحاليون الذين يُعطون هذه الدورات التدريبية (وليس خبراء النوع الاجتماعي) مجهزين لدمج النوع الاجتماعي في دوراتهم من خلال إعطائهم مستوى أعلى من المعرفة المتعلقة بالنوع الاجتماعي وشؤون المرأة والسلام والأمن. وسيعزز ذلك قدرتهم على إدراج النوع الاجتماعي في كافة وحدات التعلّم. ويمكن استخدام وحدة مستقلة عن النوع الاجتماعي وشؤون المرأة والسلام والأمن في التعليم للحصول على معرفة أكبر عن الموضوع (كجزء من برنامج أو دورة تدريبية أطول)، وذلك حيث يركّز التعليم على تطوّر المعرفة على صعيد النوع الاجتماعي وشؤون المرأة والسلام والأمن، لكن لا يجوز أن يُعتبر ذلك بمثابة الحل الأخير حين يتعلق الأمر بدمج النوع الاجتماعي.

### ٢-٣ مضمون التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي للعسكريين

يجب أن يشير التعليم العسكري المتعلق بالنوع الاجتماعي على كافة المستويات دائماً، بغض النظر عما إذا كان يُعطى كوحدة مستقلة أو كموضوع شامل، إلى عدة مجالات تركيز. ويعود سبب ذلك إلى أن القوات العسكرية معقّدة بطبيعتها، ولا بد من إيلاء العناية اللازمة لضمان أن كافة الأفراد يساهمون في تحقيق الأهداف المرتبطة بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري بطريقة متماسكة وفعالة.

#### مجال التركيز ١: أطر العمل الدولية والوطنية المرتبطة بالمرأة والسلام والأمن

بموجب توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ٤٠-١، تنطبق أحكام قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ وأحكام أخرى متعلقة بشؤون المرأة والسلام والأمن على كافة البعثات التي يقودها الناتو.<sup>٣٥</sup> وقد أدرجتها عدة بلدان أخرى في كافة عمليات النشر العسكرية الخاصة بها مثلاً من خلال خطط عمل وطنية، كما أنها تنطبق على أي بعثة تُنفذ تحت شروط تفويض من الأمم المتحدة (الاطلاع أيضاً على الفصل الثاني). وبالتالي، يجب إدراج أطر عمل دولية ووطنية متعلقة بالمرأة والسلام والأمن في التعليم الإلزامي للأفراد على كافة المستويات.

بشكل عام، سيترتب عن ذلك تعليم الأفراد بشأن مسؤولياتهم في ما يخص تنفيذ الركائز الثلاث الخاصة بقرارات المرأة والسلام والأمن أي: الوقاية من النزاع وحماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات (بما فيها الحقوق المتصلة بالعنف الجنسي المرتبط بالنزاع والقائم على أساس النوع الاجتماعي) ومشاركة المرأة في كافة مستويات صنع القرار. وغالباً ما اختارت المنظمات العسكرية تفعيل قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ عبر إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في تفسيرها للتفويض بالبعثة. وفي هذه الحالات، يمكن أن تزود الوثائق العسكرية الاستراتيجية الأركان بتفاصيل عن أنواع الأنشطة التي يُطلب منها تنفيذها.<sup>٣٦</sup>

كلما علت رتبة الأفراد العسكريين في المنظمة، يكون مضمون تعليمهم حول هذه الأطر الدولية والوطنية بحاجة أيضاً إلى التطوير. فعلى سبيل المثال، على أولئك الذين يعملون على المستوى التكتيكي أن يتذكروا أنهم ملزمين بهذه الأدوات وأن يفهموا ماذا تعني. وعلى الأفراد الذين يعملون على المستوى العملي أن يعرفوا كيف يطبقون هذه السياسات في تخطيطهم للعمليات بدعم من المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي ومن المستشارين الميدانيين في شؤون النوع الاجتماعي. أما أولئك الذين يعملون على المستوى الاستراتيجي، فيجب أن يكونوا قادرين على إنشاء أهداف أمنية تجسد اعتبارات النوع الاجتماعي وفقاً للسياسة المعنية والأطر القانونية ذات الصلة، أيضاً بدعم من المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي أو كبار المستشارين الآخرين الذين يتمتعون بخبرة مرتبطة بالنوع الاجتماعي (الاطلاع على الحديث بشأن تصنيف بلوم لأهداف التعلم في الفصل السابع). وقد يكون أشخاص مختلفون معينين بهذه العملية. ويتحمل القادة مسؤولية خاصة تتمثل في تطبيق مبادئ مساواة النوع الاجتماعي ضمن منظماتهم وفريقهم وعملياتهم وفي تعزيز هذه المبادئ. وبالتالي، تنطبق مضامين مجال التركيز ١ على الدورات التدريبية على عدة مستويات تعليمية مختلفة، وهذا موضوع سيحتاج الأفراد إلى العودة إليه عدة مرات في خلال تعليمهم العسكري.

#### مجال التركيز ٢: بنية شؤون النوع الاجتماعي

تتوافر أنواع مختلفة من بنى شؤون النوع الاجتماعي في مختلف البلدان والمنظمات، ويركز الحديث هنا على الناتو. فإحدى الطرق التي استجابت بها عدة مؤسسات عسكرية لالتزاماتها الدولية والوطنية المرتبطة بالمرأة والسلام والأمن هي في إنشاء أركان جرى تعيينهم لتقديم المشورة بشأن تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي وتسهيل هذا التنفيذ. والمنصب الأكثر شيوعاً هما المستشار في شؤون النوع الاجتماعي ومركز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي. وهما يتطلبان تعليماً خاصاً بشأن أدوارهما، فيجب تخصيص الوقت الضروري والموارد اللازمة لتحقيق هذه الغاية. لكن من المهم أن يفهم كافة الأفراد العسكريين أدوار ووظائف المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي ومراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي الذين يعملون مع وحداتهم حتى يتم استغلال الخدمات التي يقدمها أولئك الذين يعملون في هذين المنصبين بشكل كامل.

يكمّن دور المستشار(ة) في شؤون النوع الاجتماعي (الذي يُختصر أحياناً [باللغة الإنكليزية] بـGA) في مساعدة قائده (أو قائدها) في تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي في العمل اليومي. وعليه أن يكون قادراً على التأثير في تنفيذ التفويض بالبعثة من خلال إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في المهام المفوض بها. فدمج النوع الاجتماعي هو الأداة المعترف بها للتنفيذ في تخطيط العملية العسكرية وتنفيذها وتقييمها. وهذه هي مسؤولية القائد، ويجب أن يتمكن العامل في شؤون النوع الاجتماعي (مثل المستشار في شؤون النوع الاجتماعي) من الوصول إلى المنتديات الصحيحة لتحقيق هذه الغاية. ووفقاً لتقرير أعدته القوات المسلحة السويدية، إن الدعم من قيادة البعثة ضروري لتمكين حدوث عملية التنفيذ.<sup>٣٧</sup> ويسلط التقرير الضوء على مسؤولية القادة على المستوى الاستراتيجي في الصياغة والتخطيط وفقاً لمبادئ الحماية والوقاية والمشاركة عبر تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي واستغلال العامل في شؤون النوع الاجتماعي.

عامل آخر في هيكلية شؤون النوع الاجتماعي هو مركز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي، وهو عادةً عبارة عن وظيفة مزدوجة فيكون مسؤولاً عن تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن واعتبارات النوع الاجتماعي في فرع الأركان الخاص التابع لمركز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي. ويتلقى هذا المركز عادةً التوجيه من المستشار في شؤون النوع الاجتماعي في ما يخص كيفية تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي في مهامه/مهامها اليومية. وفي الحالة المثالية، يجب أن تتواجد مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي في كافة الفروع، لكن إذا قضت الحاجة بترتيب الأولويات، تُظهر الخبرة أن فروع الأركان الخاصة بالاستخبارات والتخطيط القصير والطويل المدى والتعاون المدني-العسكري (CIMIC) هي الأهم لتحقيق التغيير. وتُظهر الإطار ٢-٣ نموذجاً عاماً عن هيكلية وظائف النوع الاجتماعي في الأركان.



## الإطار ٣-٣ دراسة الاستخدام الناجح لمستشار شؤون النوع الاجتماعي

وفقاً لبحثٍ أجراه د. روبرت إيغنيل (Dr Robert Egnell)،<sup>٢٨</sup> إن المفتاح لإنجاح عملية التنفيذ هو القيادة القوية والداعمة والإطار التنظيمي الصلب للتنفيذ والموارد المخصصة على نحوٍ معيّن وزيادة العمل المتعلق بالنوع الاجتماعي وجدول أعمال المرأة والسلام والأمن. وهذا يعني أن قادة المنظمات يجب أن يفهموا إلى درجةٍ ما لماذا وكيف ترتبط شؤون النوع الاجتماعي وجدول أعمال المرأة والسلام والأمن بهم وبأركانهم. ويُظهر بحث د. إيغنيل أن التشديد على فعالية إدراج النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية هو مفتاحٌ لتحقيق النجاح. ومن خلال إظهار منافع العمل مع كلٍ من الرجال والنساء، يمكن أن يفهم الأركان بسهولة أكبر سبب إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي.

## مجال التركيز ٣: النوع الاجتماعي في السياقات التاريخية والقانونية والثقافية ذات الصلة

يشكل فهم السياق التاريخي والقانوني والثقافي للمنطقة التي تعمل فيها، بالإضافة إلى إدراك الخصائص الثقافية لمؤسستك الخاصة، مفتاح الإدراج الناجح لاعتبار النوع الاجتماعي والتنفيذ الكامل للأوجه الداخلية والخارجية من مساواة النوع الاجتماعي. فقد تشير الأوجه الخارجية إلى كيفية تأثير العملية في أمن الرجال والنساء والفتيات والفتيات بشكلٍ مختلفٍ في منطقةٍ معيَّنة، فيما قد تشير الأوجه الداخلية إلى التوازن بين الأنواع الاجتماعية داخل المنظمة الخاصة بأحدهم. ومن المهم فهم كيف سينظر مختلف النساء والرجال والفتيات والفتيات من السكان المدنيين إلى مختلف الأفراد الذكور والإناث ضمن وحدةٍ معيَّنة، وذلك من أجل تفادي الاضطرابات غير الضرورية بين المجموعتين، وفي الوقت نفسه ضمان أن القوات العسكرية تستفيد إلى أقصى حد من تنوع الناس الممثلين ضمن صفوفها.

أدى ذلك إلى إدراك أن تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي في أجزاءٍ من بعثةٍ عسكريةٍ ما يمكن تحقيقه بسهولة أكبر في بعض الحالات عندما يكون الفريق مؤلفاً من الرجال والنساء وليس من الرجال فحسب. لكن يجب التشديد على أن تكافؤ العدد بين الرجال والنساء، أو حتى مجرد وجود النساء، لا يوازي تلقائياً مقارنةً أكثر تحقيقاً لمساواة النوع الاجتماعي. وفي بعض المناطق، يسهل أكثر تحقيق نجاح العمليات عندما يكون الفريق مؤلفاً من كلا الرجال والنساء. وفي البلدان التقليدية أكثر بشكلٍ خاص، قد يكون من الأسهل إيجاد نساء (عسكريات) يتأزرن مع النساء المحليات. ومن الأمثلة الأخرى التي تنظر في العلاقة بين الأدوار الداخلية والخارجية، السماح بنمو لحيّة بعض الجنود في محاولةٍ لتعزيز علاقاتٍ أفضل مع السكان المدنيين من خلال التكيف مع أعراف الرجال المحليين المتعلقة بالنوع الاجتماعي.<sup>٢٩</sup>

## الإطار ٤-٣ النساء كأطراف

غالباً ما تُعتبر النساء بمثابة أطرافٍ لها دور غير ناشط في المنظمات المتطرفة العنيفة، لكن الأبحاث أظهرت عدة أمثلة حيث أدت النساء أدواراً ملحوظةً في عددٍ من المجموعات عبر النطاق السياسي والإيديولوجي. فنقّدت قوات الإناث مجموعةً من الأنشطة، بما فيها اللوجستيات والتجنيد وتعزيز الإيديولوجيا والتفجيرات الانتحارية والمعارك. إلا أن أنشطة ٢٠١٤-٢٠١٥ التي نفّذها ما يُدعى بتنظيم الدولة الإسلامية شهدت صعوداً غير مسبوقٍ في بروز المجنّدات في المنظمات الإرهابية. وغالباً ما يُساء فهم الدور الذي تؤديه النساء في هذه الشبكات العنيفة، ويكون ذلك مبنياً على مفاهيم خاطئة في ما يخص تطرف النساء. ويمكن أن يساعدنا الفهم الأفضل لكيفية تعويل المنظمات الإرهابية على دعم النساء في فهم عمليات صنع القرار والأعمال الداخلية لهذه الأنواع من المنظمات.<sup>٣٠</sup>

يغدو ضرورياً للتعليم تسليط الضوء على منافع فهم معايير النوع الاجتماعي الخاصة بالبلد المضيف وأهميته، وتشجيع الأفراد العسكريين على النظر في كيف من الممكن تصوّرها. فمثلاً، ستشمل نتائج التعلم على المستوى التكتيكي إلهام المتعلّمين سبب أهمية التعاطي مع كافة السكان في مجتمعٍ ما؛ ولماذا يوفّر الإبلاغ عن البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس صورةً أكبر عن الوضع؛ وكيف يمكن أن يساعد الحديث مع النساء في تحديد مختلف الاستجابات الأمنية؛ وكيف يمكن أن تؤدي الدوريات في مناطق متنوعة إلى توفير أنواعٍ مختلفة من الأمن. وبالتالي، يمكن أن يستند التعليم على المستوى العملي إلى ما تم تعلّمه على المستوى التكتيكي، وأن يوطد مهارات الأفراد العسكريين ومعرفتهم حتى يصبحوا قادرين على إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في الأوامر التي تُعطى إلى المستوى التكتيكي، إنما أيضاً

على فهم الصورة الأكبر لجدول أعمال المرأة والسلام والأمن ودورهم في تنفيذها كأطراف عسكريين. ويشمل ذلك ضمان حسن فهمهم لكيفية تقاطع النوع الاجتماعي مع الممارسات الثقافية للسكان في منطقة البعثة، وأيضاً إمكانية التفكير داخلياً بشأن منظمته الخاصة في ما يتعلق بثقافة المنظمة ومعايير النوع الاجتماعي. ويجب أن يكون التعليم والتدريب اللذان يعالجان هذه المخاوف مصممين خصيصاً بما يتناسب مع كل جمهورٍ يستهدفانه. وعلى المستوى الاستراتيجي، لا بدّ من أن يفهم الأفراد العسكريون كيف أن اعتبارات النوع الاجتماعي المطبّقة على أرض الواقع تحسّن الوضع الأمني لكافة النساء والرجال والفتيان والفتيات ضمن سياق الاستراتيجية العسكرية والسياسية الأوسع نطاقاً. كما عليهم أن يقيّموا إذاً يمكن أن تساعد معايير النوع الاجتماعي ضمن منظمته الخاصة على تعزيز أو إعاقة هذه الأهداف الاستراتيجية، وأن يحاولوا إجراء التغييرات المؤسسية بناءً على ذلك. ويتطلب كل مستوى على حدة فهماً لكيفية تطبيق جدول أعمال المرأة والسلام والأمن في سياقٍ ثقافي محدد.

### الإطار ٥-٣ ممارسة جيّدة على المستوى العسكري الاستراتيجي - ندوات القادة الرئيسيين في مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية

يُجري مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية كل سنة ندوة تمتد على يومين للقادة الرئيسيين، يتعرّف فيها كبار الضباط والقادة الرئيسيون والسفراء وكبار الممثلين المدنيين إلى كيفية تنفيذ اعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية وكيف ستساهم هذه الاعتبارات في زيادة تحقيق الأهداف الكلية السياسية والعسكرية والاستراتيجية والعملياتية. وترتّب الندوة لمقاربةٍ شاملة كطريقة من أجل إنشاء أساسٍ ناجح لتطوير المنظمات مع القدرة على إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي بشكلٍ كامل في العمليات العسكرية. وهي تشمل دورات يعطيها محاضرون ريفعو المستوى يشاركون التجارب وأفضل الممارسات والدروس المستخلصة. وتُستكمل هذه الندوة بواسطة حلقات نقاش ومناقشات المائدة المستديرة حيث يمكن أن يضيف المتعلمون وجهات نظرهم الخاصة حول كيفية إدراج النوع الاجتماعي في كافة أوجه تخطيط العمليات العسكرية وتنفيذها وتقييمها.<sup>٣١</sup>

### ٣-٣ إدراج النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب العسكريين في الممارسة

من المهم جداً إدراج النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب العسكريين. ويُعطي هذا القسم عدة أمثلة عن الممارسة الجيّدة حول الطريقة التي يُدرج فيها النوع الاجتماعي في أطر التعليم والتدريب القائمة.

#### الإطار ٦-٣ ممارسة جيّدة - برنامج الضباط، جامعة الدفاع السويدية

يتلقى المتعلمون في جامعة الدفاع السويدية تعليماً وتدريباً متعلقين بالنوع الاجتماعي وبشؤون المرأة والسلام والأمن ابتداءً من دورتهم التدريبية الأولى التي تركز على نجاعة العمليات، والتي توضحها بعض الأمثلة من العمليات الدولية. ويتعلّم المتعلّمون لماذا من المهم التعاطي مع النساء والرجال والفتيان والفتيات والمساعدة في تحقيق الأمن للمجتمع بأكمله بالتساوي. ويتم اختبار ذلك بعددٍ كجزءٍ من تمرين ميداني عملي يُنفذ لاحقاً في الفصل نفسه. وفي هذا التعليم، يتعيّن عليهم التعاطي مع كلٍّ من الرجال والنساء للحصول على الصورة الكاملة عن الوضع واتخاذ القرارات الصحيحة. ويُسجّل التمرين على شريطٍ مصوّرٍ ويُقيّم لاحقاً في منتدى قائم على ندوة، حيث يستطيع المتعلمون استخلاص استنتاجاتهم الخاصة وفهم التطبيقات العملية لإقصاء أجزاءٍ من السكان.

#### ١-٣-٣ دمج النوع الاجتماعي في التدريب والتعليم العامين

بشكلٍ عام، يجب التشديد على وجوب إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في وحدات التدريب القائمة وعدم التعاطي معها كموضوع قائم بحدّ ذاته. وهكذا، يجب إعطاء التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي كموضوعٍ شاملٍ في كافة الصفوف، وإدراجه ضمن مجموعة التعليم. فمثلاً، على النوع الاجتماعي أن يشكّل جزءاً من صفوف القيادة والحيازة والمالية والميزانية وإدارة الموارد البشرية وتخطيط العمليات.

## الإطار ٧-٣ ممارسة جيدة - تمرين الناتو ARCADE FUSION ٢٠١٣-٢٠١٤

تتميز مقارنة فيلق الرد السريع التابع لقيادة الحلف في أوروبا (ARRC) بـ"ذهنية" الحملة والتصميم المتعدد القوميات والمقاربة الشاملة في وظائفها العملية، من المستوى التكتيكي إلى المستوى الاستراتيجي. وكان الهدف في مجموعة التمارين الأخيرة الخاصة بفيلق الرد السريع التابع لقيادة الحلف في أوروبا ("إزحف، سر، أركض" "Crawl, walk, run") تحقيق القدرة الكاملة على القيام بالعمليات كمقر مشترك لفرق العمل. وتم نشر عاملين في شؤون النوع الاجتماعي: فُوض أحدهما على المستوى العملي كـمستشار في شؤون النوع الاجتماعي في المقر الرئيسي (كجزء من مجموعة القيادة)، وُوض الثاني كـمستشار في شؤون النوع الاجتماعي في إدارة التمارين (مراقبة التمارين/Excon، الخلية الرمادية/Grey Cell).

ينبثق منصب هذين العاملين وموقعهما من توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ٤٠-١ الخاصة بحلف الناتو، التي تهدف إلى إدراج قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ واستخدام اعتبار النوع الاجتماعي في سلسلة قيادة الناتو وتخطيطه للعمليات. وتضمنت مهام المستشار في شؤون النوع الاجتماعي في المقر الرئيسي دعم تنفيذ التوجيهات، وبلاستناد إلى المقاربة الشاملة المرتبطة بتخطيط العمليات، تقديم المشورة إلى رئيس فيلق الرد السريع التابع لقيادة الحلف في أوروبا (COMARRC) والأركان حول قضايا متعلقة بحقوق الإنسان والنوع الاجتماعي. وشمل ذلك المشاركة في تخطيط العمليات وتعليم أعضاء الأركان الآخرين وتوجيههم وتنسيق مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي الموجودين في إدارات المقر، لا سيما في فروع الأركان G٢ (الاستخبارات العملية) وG٣ (العمليات الجارية) وG٥ (التخطيط المدبر) وG٩ (التعاون المدني-العسكري CIMIC). وشملت المهام الأخرى مبادرات التعليم التي تستهدف المقر ككل وإعداد المواد من أجل مشاركة رئيس فيلق الرد السريع التابع لقيادة الحلف في أوروبا في الاجتماعات والمؤتمرات المرتبطة بحقوق الإنسان والنوع الاجتماعي وإعداد التقارير الإعلامية.

ترتّب عن منصب المستشار في شؤون النوع الاجتماعي في قسم مراقبة التمارين (Excon) العمل عن كثب مع الأركان في الخلية الرمادية (Grey Cell) وفي أجزاء أخرى من قسم مراقبة التمارين، لا سيما على المستوى التكتيكي، الذي مثلته شعبتان من فرع الأركان G١ (الأفراد) و G٩ (التعاون المدني-العسكري CIMIC). فمن خلال الاشتراك في تطوير الحقنات (الإضافات إلى السيناريو ما إن يبدأ) والتنسيق مع واضعي السيناريوهات، يمكن إنشاء حالات يتضح فيها اعتبار النوع الاجتماعي من أجل التأثير في المستويين العملي والسياسي. وتمثل أيضًا دور المستشار في شؤون النوع الاجتماعي في قسم مراقبة التمارين (Excon) في تعليم الأفراد خارج التمارين. فمثلًا، أُجريت دورة إعلامية لمراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي في فيلق الرد السريع التابع لقيادة الحلف في أوروبا خارج التمارين، بما أن مساهمة المستشار في شؤون النوع الاجتماعي كانت قائمة وكان تدوير الأركان يعني أن عدة مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي جرى تعيينهم حديثًا لم يكونوا مطلعين. وبهذه الطريقة، كان باستطاعة المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي أن يدعموا فيلق الرد السريع التابع لقيادة الحلف في أوروبا للتمارين المستقبلية والمهام المحتملة. إلا أن ذلك ليس مثاليًا، بما أنه يُفترض أن يستوفي الأفراد المتطلبات التعليمية الضرورية قبل الدخول في التمارين أو العمليات.

كانت نتيجة نشر المستشار في شؤون النوع الاجتماعي في قسم مراقبة التمارين (Excon) أنه تم تسليط الضوء على اعتبارات النوع الاجتماعي في الحقنات التي يعدها هذا القسم، وخاصة تلك التي يعدها أعضاء الخلية الرمادية (Grey Cell). فالزم أعضاء الجمهور المستهدف (في هذه الحالة المقر الرئيسي) بتطبيق اعتبار النوع الاجتماعي في تحليلهم للحالة وتوسيع نطاق فهمهم للأمن. وتمكّن الأفراد المشاركون في التمارين من مراقبة نتائج البعثة إذا تم إهمال اعتبار النوع الاجتماعي، إذ أوقفت إحدى الحقنات المتعلقة بالجنود القاصرين ضمن صفوف الدولة المضيفة كامل عنصر التدريب، الذي كان جزءًا من التفويض بالبعثة.

سلط هذا المثل الضوء على أن بعثات الناتو ملزمة بالاعتراف بدور كل من النساء والرجال في الوقاية من النزاع. فغالبًا ما تكون النساء اللواتي يؤدّن أدوار الأهل في غابة الأهمية في ما يخص تحديد موقف أبنائهن إزاء العنف، نظرًا إلى غياب الأعضاء الذكور في الأسرة غالبًا، لا سيما في أوقات النزاع. فيمكن أن تؤدي هؤلاء النساء، بالإضافة إلى نماذج أدوار الذكور على مستوى المجتمع والعائلة، دورًا مهمًا جدًا إما في تسهيل تجنيد الجنود الأطفال من الذكور والإناث وإما في رده.

يتوافر عددٌ من التوصيات للمستشارين في شؤون النوع الاجتماعي في التمارين المستقبلية ذات الصلة.

- نتج عن نشر المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي في كل من المقر الرئيسي والخلية الرمادية (Grey Cell) في قسم مراقبة التمارين (Excon) للمرة الأولى في خريف سنة ٢٠١٤ تحسّنًا ملحوظًا مقارنةً بالسنوات السابقة. (في سنة ٢٠١٣، توافر مستشارٌ في شؤون النوع الاجتماعي في المقر الرئيسي فحسب). إلا أن فيلق الرد السريع التابع لقيادة الحلف في أوروبا يفتقر إلى الأركان الذين يتمتعون بخبرة ترتبط بالنوع الاجتماعي (توافر سابقًا منصب واحد نصفي)، لذا لا بد من أن يتمتع المستشاران في شؤون النوع الاجتماعي بخبرة سابقة في هذا الدور من أجل تحقيق متطلبات الاستقلال والقدرة على إسداء النصائح المناسبة، وترتيب أولويات الحقنات وفقًا للحالة، واعتماد مقاربات مناسبة لجمهورهم المستهدف.
- بالنسبة إلى المستشار في شؤون النوع الاجتماعي في قسم مراقبة التمارين (Excon)، يجب التركيز على إنشاء حقنات لها أثر مباشر في الجمهور المستهدف (في هذه الحالة المقر الرئيسي للعمليات) وتستمر لجزء أكبر من التمارين. ويتطلب ذلك من المستشار في شؤون النوع الاجتماعي أن يدرس الوثائق الموجودة ذات الصلة قبل بدء التمارين، من أجل التعاون مع إدارة التمارين وواضعي السيناريوهات للحصول على لمحة عامة عن الأحداث القادمة، والتفاعل مع الأركان الآخرين في قسم مراقبة التمارين (Excon) بشأن حقناتهم القادمة.

علاوةً على ذلك، يجب إدراج جدول أعمال المرأة والسلام والأمن واعتبارات النوع الاجتماعي منذ البداية في التعليم العسكري للجنود وضباط الصف والضباط؛ والتعليم المتعلق بالمسار المهني لضباط الصف والضباط؛ والتدريب الجماعي للوحدات العسكرية والتمارين العسكرية على كافة المستويات؛ والتدريب قبل النشر. ويُفضّل أن ينفذ الأفراد العسكريون التدريب، وينفذه في أفضل الحالات المدربين/المعلمون الأصليون (كما ذُكر في القسم الفرعي السابق). لكن يجب أن يكون هؤلاء المعلمون قد تلقوا بأنفسهم تدريباً وتعليماً معتمدين حول النوع الاجتماعي حتى يتمكنوا من توفير التعليم حول الموضوع بارتياح. والدعم من القيادة ضروريٌّ مرةً أخرى.

### ٣-٣-٢ النوع الاجتماعي في التدريب قبل النشر للعمليات العسكرية

إن التدريب والتعليم المناسبين فضلاً عن التخطيط والتحضير الشاملين عناصر ضرورية في مرحلة قبل النشر من أي عملية. ولضمان إدراج اعتبار النوع الاجتماعي على كافة مستويات التخطيط منذ البداية، يجب أن يكون المستشار في شؤون النوع الاجتماعي/المستشار الميداني في شؤون النوع الاجتماعي عضواً من مجموعة التخطيط. إلى ذلك، يجب إدراج وظائف الاستشارة في شؤون النوع الاجتماعي ضمن لائحة الأركان. ولا بد لوثائق البعثات الموجودة، مثل خطة العمليات العسكرية وأوامر التجزئة وإجراءات التشغيل الموحدة والتقنيات والإجراءات التكتيكية والتحليلات والتقارير، أن تكون مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي وأن توفر أيضاً توجيهاً واضحاً حين يتعلق الأمر بكيفية إدراج اعتبار النوع الاجتماعي. كذلك، لا بد من قيام آليات فعالة للرصد وإعداد التقارير، مع ضمان الإبلاغ عن انتهاكات حقوق الإنسان مثل العنف الجنسي، ومعالجتها والتعاطي معها وفقاً للقوانين والإجراءات ذات الصلة. ويجب إدراج أوجه النوع الاجتماعي إلى أقصى حدٍ ممكن في الإجراءات المعيارية لإعداد التقارير وفي آليات أفضل الممارسات/الدروس المستخلصة، وأيضاً في استعراضات البعثات الدورية. ولضمان استدامة الأنشطة المرتبطة بالنوع الاجتماعي ما إن تنتهي البعثة، من الضروري إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في الأنشطة التي تجري في خلال انتقال المهام إلى السلطات المحلية أو أي قوة أخرى ستتعقب البعثة.

ما إن يتم الإقرار بالحاجة إلى إدراج النوع الاجتماعي في هذه المناطق المختلفة، يتضح تلقائياً وجوب دمج النوع الاجتماعي في البرامج التعليمية للأفراد الجدد على كافة المستويات لضمان استدامة الأنشطة المرتبطة بالنوع الاجتماعي، والحفاظ على القدرة على القيام بالعمليات التي يتم تحقيقها عبر إدراج اعتبار النوع الاجتماعي، ومأسسة أفضل الممارسات والدروس المستخلصة. والقوات العسكرية مسؤولة عن تشكيل قودة في إطلاق معايير عالية عن مساواة النوع الاجتماعي، وتقليص الأثر السلبي لعملياتها في النساء والرجال والفتيات والفتيان من خلال توطيد الفهم السليم لأدوار الأنواع الاجتماعية ودعم الحكومة في اعتماد آليات تعزز المعايير الدولية لمساواة النوع الاجتماعي.<sup>٣٢</sup> ولا يمكن تحقيق أيٍّ من ذلك من دون إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في كافة نواحي التعليم والتدريب.

### الإطار ٣-٨ ممارسة جيدة - مثل عن تدريب فريق المشاركة المختلطة في القوة الدولية للمساعدة الأمنية في القيادة الإقليمية الشمالية، أفغانستان

شارك سبعة عشر عضواً من القوة الدولية للمساعدة الأمنية (ISAF) من خمسة بلدان مختلفة في تدريب فريق المشاركة المختلطة الذي يعطيه مستشار شؤون النوع الاجتماعي في القيادة الإقليمية الشمالية. وكان الجمهور الأساسي هو فريق المشاركة المختلطة السويدي من فرقة عمل الشفق القطبي الشمالي (Task Force Northern Lights). وانضم متعلمون آخرون من فريق إعادة إعمار المقاطعات في قندوز وفريق تدريب الشرطة الهولندية إلى التدريب وشاركوا تجاربهم والدروس المستخلصة من العمل مع الأفغانيات، من بينهن أولئك اللواتي يعملن في القوات الأمنية الوطنية الأفغانية. وتألف اليومان الأولان للتدريب من صفوفٍ عن الاختلافات في الأنواع الاجتماعية و"المقاربة الشاملة" والوعي الثقافي والتاريخ الأفغاني والثقافة والدين. وتلقت المجموعة محاضرات من مختلف الأفراد في القيادة الإقليمية الشمالية وشاركت بنشاط في الأحاديث. وفي صفوفٍ أخرى، علّمت نساءً أفغانيات المجموعة عن الطرق الصحيحة للتفتيش الجسدي، خاصةً للنساء المحجبات. وأنهت المجموعة نهارها بالمشاركة في عشاءٍ أفغاني. وفي اليوم الثاني، باشرت المجموعة بتدريباتٍ عملية حول تطبيق اعتبار النوع الاجتماعي في البيئة العملية. وبدلاً من التركيز حصرياً على حاجات النساء، طُلب من المجموعة دراسة نتائج مختلف الأدوار الاجتماعية التي يؤديها كلٌّ من النساء والرجال في سياقٍ ثقافي محدد. ثم طُلب من المتعلمين النظر في منافع فريق المشاركة المختلطة (مقارنةً بفريقي يتألف من النساء فحسب) في هذه الأنواع من الحالات. وفي اليوم الثالث والأخير، خرجت المجموعة خارجاً ومارست الدروس المستخلصة في الأيام السابقة في ثلاثة سيناريوهات مختلفة. وسلط التدريب الضوء على المنافع العائدة على جنود القوة الدولية للمساعدة الأمنية من جراء تطبيق اعتبار النوع الاجتماعي عند التفاعل مع الناس الأفغان، بما أنه يمكنهم من التفاعل مع السكان كلهم وليس الرجال فحسب.<sup>٣٣</sup>

### ٣-٣-٣ إدراج النوع الاجتماعي في تمارين التدريب العسكري<sup>٣٤</sup>

فيما يركّز هذا الدليل على التعليم العسكري، غالباً ما يكون لتمرين التدريب قيمة تعليمية وغالباً ما توفر هذه التمارين الفرص للاستفادة من عدة لحظات تعليمية مرتبطة بالنوع الاجتماعي.<sup>٣٥</sup> إلى ذلك، بهدف تطبيع إدراج مجالات التركيز التعليمية الثلاثة التي وُصفت في

القسم ٣-٢ في كافة جوانب القوات العسكرية، من الضروري تعزيزها في تمارين التدريب. لذلك، ينظر هذا القسم الفرعي في كيف يمكن إدراج أحكام جدول أعمال المرأة والسلام والأمن والبنى العسكرية لشؤون النوع الاجتماعي والسياق التاريخي والقانوني والثقافي لعلاقات الأنواع الاجتماعية في التدريب.

في ما يخص وضع سيناريو، من الضروري أن يحتوي أي تمرين على المعلومات اللازمة لجمهور التدريب (TA) حتى ينفذ أدواره ويستجيب للحقنات بطريقة واقعية. وقد يتم التغاضي عن بعض المعلومات عمداً في السيناريو وتوفرها خلايا الاستجابة بعد أن يلاحظ جمهور التدريب الحاجة إليها ويطلبها. ومن التحديات الشائعة جداً افتقار السيناريوهات إلى المعلومات حول دور الرجال والنساء والفتيات والفتيان في المجتمع، وكيفية تأثرهم بالنزاع وارتباطهم به. فمن دون هذه المعلومات، لن تتوافر مواد كثيرة في متناول مستشار شؤون النوع الاجتماعي الخاص بجمهور التدريب حتى يستند إليها لإسداء نصائحه، ما قد يشكل إحباطاً لهذا المستشار ولأعضاء جمهور التدريب الذين طلبوا الحصول على المعلومات. وستفتقد مراقبة التمارين أيضاً فرصة تدريب الجمهور حول كيف يمكن أن يحسن اعتبار النوع الاجتماعي القدرة على القيام بالعمليات. فإذا أُغفلت هذه المعلومات عمداً في السيناريو، لا بد من تحضيرها جيداً قبل بدء التمرين، بما أن تحقيق التماسك مع السيناريو والحقنة وضمانه يتطلب وقتاً. كما من المهم في نهاية السيناريو تقدير قدرة جمهور التدريب على إدراج اعتبار النوع الاجتماعي، وتبسيط الضوء إذا كان ذلك مناسباً على النتائج السلبية على البعثة بسبب عدم استخدام مستشار شؤون النوع الاجتماعي الخاص بجمهور التدريب بشكلٍ كافٍ.

### ٤-٣ أمثلة عن إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في السيناريوهات

يشمل إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في السيناريو ضمان إدراج معلومات مرتبطة بالنوع الاجتماعي في التقارير، ووجود كلٍ من الشخصيات غير العسكرية الذكور والإناث في خلال التمرين، وإدراج البنى العسكرية المرتبطة بالنوع الاجتماعي واعتبار النوع الاجتماعي في الأحداث والحوادث والحقنات في خلال السيناريو. ويوفر باقي هذا القسم أمثلة عن كيف يمكن القيام بذلك.

٣-٤-١ تحليل النوع الاجتماعي لنموذج الأصدقاء السياسية والعسكرية والاقتصادية والاجتماعية والإعلامية والمتعلقة بالبنية التحتية (PMESII) من المهم جداً إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في أي تحليل للخلفية بشكلٍ جزءاً من السيناريو، مثل التقارير الصورية من المجتمع المدني أو مجمعات التفكير. وعند تقدير أي معلومات مرتبطة بالنوع الاجتماعي يجب أن تُتاح أو تُعدّ لجمهور التدريب، من المهم أخذ طريقة التحليل المستخدمة في الاعتبار. فإذا تم استخدام نموذج الأصدقاء السياسية والعسكرية والاقتصادية والاجتماعية والإعلامية والمتعلقة بالبنية التحتية (PMESII) مثلاً في خلال عملية التخطيط للبعثة، يجب أن تكون المعلومات المرتبطة بالنوع الاجتماعي حول كافة فئات التحليل متوافرة و/أو مُعدّة. ونتيجة لذلك، ستتضح عند استخدام نموذج التحليل المحاذير المحتملة في التمرين حيث يُسلط الضوء على الحاجة إلى اعتبار النوع الاجتماعي.

غالباً ما يُعالج وضع المرأة من ناحية الهشاشة، وهي مهمة لكنها لا تفسح المجال لعدة نواحٍ أخرى لها علاقة بتحليل النوع الاجتماعي. فقد تشمل التحديات والفرص المرتبطة بالنوع الاجتماعي مشاركة الإناث في صنع القرار قبل النزاع وفي خلاله وبعده، بحسب السيناريو. كما قد تشمل مشاركة الرجال والفتيان وهشاشتهم. وقد يكون من المثير للاهتمام بشكلٍ خاص إدراج المخاطر، مثل التجنيد القسري للشبان في المجموعات المسلحة أو الإجرامية وعمل السخرة إلخ، والمعلومات بشأن النساء كمقاتلات في القوات المسلحة أو الجماعات المتمردة وفي مناصب السلطة.

### ٣-٤-٢ البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس

إن البيانات الإحصائية المصنفة حسب نوع الجنس حول الوفيات والإلحاق والقراءة والكتابة ونسبة النساء في البرلمان هي نقط بداية سهلة ومفيدة. فيمكن أن يؤدي انخفاض مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة لدى النساء ووجود حقنة لم تتلقَ فيها النساء بعض المعلومات إلى أن ينصح مستشار شؤون النوع الاجتماعي الخاص بجمهور التدريب بنشر المعلومات عبر الراديو أو الصور أو وسائل أخرى. أما ارتفاع عدد النساء في البرلمان من دون وجود نساء على خطة المشاركة كقادة رئيسيين، فيجب أن يشير إلى الحاجة إلى تحديث الخطة. وفي أي بلد نامٍ أو في مرحلة ما بعد النزاع، يجب أن تجمع الحكومة هذه البيانات<sup>٣٧</sup> وهي غالباً متوافرة بشكلٍ جاهز على مواقع الأمم المتحدة.<sup>٣٧</sup>

## الإطار ٩-٣ ممارسة جيدة - خرق الأفكار النمطية الخاصة بالنوع الاجتماعي

فيما تركّز المنظمة العسكرية على توفير الأمن، غالبًا ما يُنظر إلى النوع الاجتماعي على أنه مرادف لحماية المجموعات الهشة في مجتمع ما. وبحسب أدوار الأنواع الاجتماعية، يواجه النساء والرجال مخاطر مختلفة في سياقات مختلفة. ومن الشائع جدًا التحدث فحسب عن النساء والفتيات اللواتي يحتجن إلى الحماية، فيترك الرجال جانبًا ويُفترض أنهم إما الحماية وإما مرتكبي الجرائم المحتملين. ومن خلال تبديل التركيز في الصف لينصب على هشاشة الرجال وتمكين النساء، يمكنك أن توسع آفاق الأمن من وجهة نظر المتعلمين. ومن الأمثلة عن ذلك ما حدث في سربرينيتسا في ١١-١٣ تموز/يوليو ١٩٩٥، حين استُهدف رجال مسلمون غير مسلحين بسبب واقع أنهم كانوا رجالًا في عمر التجنيد.<sup>٣٨</sup> ومن الأمثلة المشابهة الحديثة جدًا، قضية حفظة السلام الفرنسيين في جمهورية أفريقيا الوسطى الذين اغتصبوا فتيانًا مشرّدين وجائعين وضاجعوهم. فالجنود الذين كان يُفترض أن يحموا الأطفال في مركز للناس النازحين داخليًا في بانغي استغلوا فتيانًا صغارًا بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ وحزيران/يونيو ٢٠١٤. وسُرّب التقرير بشأن ذلك في بداية سنة ٢٠١٥.<sup>٣٩</sup> ومن الأمثلة الإضافية استغلال الفتيان الصغار في هايتي: فمن القضايا التي تسبب صدمة كبيرة قضية الاعتداء الجنسي الذي دام لمدة عامٍ على فتي من هايتي يبلغ من العمر ١٤ عامًا، والذي ارتكبه ثلاثة أفراد لحفظ سلام من الأمم المتحدة كانوا يخدمون مع بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي. وقد حوكموا في سنة ٢٠١٢.<sup>٤٠</sup> وينطبق الأمر نفسه على النساء كأطرافٍ لتحقيق السلام، إذا أخذنا في الاعتبار التظاهرات التي أجرتها النساء في ليبيريا لإيقاف الحرب الأهلية في سنة ٢٠٠٣ كمثال.<sup>٤١</sup>

## ٣-٤-٣ المشاركة كقادة رئيسيين

لضمان تفعيل اعتبارات النوع الاجتماعي في التمارين، من المهم جدًا أن يشمل السيناريو والأطراف الذين يؤدون بعض الأدوار النساء (فضلاً عن الرجال) ليس كضحايا فحسب بل أيضًا في مناصب السلطة، مثلًا كرئيسات شرطة أو برلمانيات أو رئيسات بلديات. وتؤدي منظمات المرأة دورًا مهمًا إذ يمكنها توفير المعلومات ودعم استراتيجيات الحماية الوطنية، فيصبح بالتالي في غاية الأهمية بالنسبة إلى السيناريو. وقد يكون من المثمر للاهتمام إدراج المنظمات القوية القائمة على الحقوق التي قد يكون صوتها مسموعًا أكثر، فضلًا عن تلك التي تركّز على الحاجات الأساسية والرفاه. ويتشكل الكثير من منظمات المرأة على المستوى الأساسي، ويشكّل بعضها الآخر أجنحة نسائية للأحزاب السياسية، فيما قد ترأس إحدى النساء النافذات والمتعلمات بعضها الآخر. ومن أجل إثارة الحاجة إلى التحقق من المعلومات، قد يكون من المفيد توفير معلومات متناقضة من المجتمع المدني والمنظمات الدولية والحكومة حول بعض القضايا كالتهديدات التي تتعرض لها النساء.

٣-٤-٤ لائحة الأركان<sup>٤٢</sup>

يُطلب من بعثات الناتو أن تضمّ مستشارين في شؤون النوع الاجتماعي (GENADs) ومستشارين ميدانيين في شؤون النوع الاجتماعي (GFAs) ومراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي (GFPs) من العسكريين.<sup>٤٣</sup> ويمكن أن تشمل عمليات حفظ السلام الأممية وحدةً لشؤون النوع الاجتماعي أو كبير مستشارين في شؤون النوع الاجتماعي للبعثات المتعددة الأبعاد، كما تتوافر وظائف المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي (GENADs) ومراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي (GFPs) من العسكريين.<sup>٤٤</sup> إلى ذلك، يمكن أن يتوافر مستشارون أمميون في شؤون حماية المرأة و/أو وحدة حماية.

لا بد من أن تتلقى الوظائف المتعلقة بالنوع الاجتماعي دعمًا من موجهٍ يتمتع بمهاراتٍ خاصة في هذا الميدان من العمل، ولا يشمل ذلك فحسب الخبرة في قضايا مرتبطة بالنوع الاجتماعي، إنما أيضًا الإجراءات المرتبطة بالأركان والتخطيط للعمليات مثلًا. وأظهر التعاون الوثيق بين الموجه في شؤون النوع الاجتماعي والمستشار الميداني في شؤون النوع الاجتماعي في الأدوار التمثيلية نتائج إيجابية، بما أن استجابة جمهور التدريب يمكن أن تقوّم والحقنات يمكن أن تُكرّر أو تُراجع أو تكافئ إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في أنشطة جمهور التدريب. وهذا مهم بشكلٍ خاص عندما لا يشكل النوع الاجتماعي جزءًا من أهداف التمرين ولا يركّز التقييم ربما على تعقّب التقدم المحرّز في هذا الميدان.

## ٣-٤-٥ الأحداث والحوادث والحقنات

على صعيد تنظيم الأحداث أو الحوادث أو الحقنات الأخرى مع اعتبار واضح للنوع الاجتماعي، تمت مراعاة عدة طرق. وإحدى هذه الطرق هي إنشاء "حادثة متعلق بالنوع الاجتماعي" قائم بذاته، مثل زيارة المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أو الممثل الخاص للأمين العام بشأن العنف الجنسي في النزاع، أو دعوة الحكومة إلى إنشاء فريق عملٍ في شؤون النوع الاجتماعي، أو حالة خاصة مرتبطة بالمرأة. ومن الشائع رؤية حالة واحدة من العنف الجنسي و/أو الإتجار بالبشر تؤثر بالنساء وتُعتبر بسبب ذلك "الحادثة المتعلق بالنوع الاجتماعي"، فيما معظم الحوادث الأخرى يُفترض أنها تتعلق بأطرافٍ ذكور. وفي حين أن هذه الحوادث على صلة بالموضوع، يشكّل الاعتماد على قضية

واحدة خاصة بالمرأة أمراً غير واقعي وتبسيط مفرط للواقع. كما قد يكون من المناسب على حدٍ سواء النظر في بعض الحوادث حيث تُظهر النساء إرادة سياسية (مثل الاحتجاجات العنيفة)، أو يتم احتجاز المدافعات عن حقوق الإنسان، أو تتواجد المقاتلات بين قوات العدو. ومن المثير للاهتمام أيضاً استخدام الحوادث التي لا يتم التبليغ عنها بشكلٍ كافٍ تقليدياً كمنبهات تعرض الأفكار النمطية حول النوع الاجتماعي، مثل الهجمات الإرهابية التي تنفذها النساء أو العنف الجنسي ضد الرجال. ومن المهم تذكّر أن اعتبارات النوع الاجتماعي تشمل كلاً من الرجال والنساء، ورؤية كيف تؤثر فيهم العمليات بشكلٍ مختلف.

من الطرق الأخرى إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في عدة أحداث جارية. ويتطلب ذلك عملاً إضافياً بسيطاً من الخبير المختص (SME) في دعم الوحدات الأخرى ومتابعة النتائج، لكنه يعود بمنفعة دمج النوع الاجتماعي وإظهار ارتباطه بمختلف الميادين الموضوعية. فمثلاً، يمكن إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في أحداث الإجراءات المتعلقة بالألغام التي يُنشئها خبراء اللوجستيات، حيث تستهدف التوعية بشأن الألغام الرجال، لكن النساء يُبلغن فجأةً عن إصابات بعد التعرض للألغام في أماكن لم يُبلغ أنها تشكل حقل ألغام. وقد تشمل إحدى الحقنات حول أطفال مرتبطين بالنزاع المسلح كلاً من الفتيان والفتيات كمقاتلين يتوزعون على نقطة تفتيش غير شرعية، ووحدة الدورية التي تحتاج إلى احتواء التهديد واحتجاز الأطفال بواسطة أعضاء ذكور فحسب. فسيثير ذلك مخاوف حماية الأطفال بالإضافة إلى إعطاء اعتبار خاص للفتيات المحتجزات. وقد يتطلب الحادث الطبي عنايةً طبية طارئة يجب توفيرها إلى الناجين من العنف الجنسي. ويمكن أن تسلط الحقنات التي تتطلب المشاورات مع النساء المدنيات المعرّضات للخطر الضوء على الحاجة إلى جنديات في وحدة الدورية مثلاً.

عندما يُطبق التمرين في الواقع، ينتج عن المقاربة المدمجة وجوب أن ينسّق الخبير المختص في شؤون النوع الاجتماعي جيداً مع خبراء مختصين آخرين وأن يضمن أن زملاءهم في الدور يتلقون دعماً جيداً لمعرفة أي نتائج يجب أن يتوقعوها وأنهم قادرون أن يتكيفوا مع السيناريو بناءً على ذلك. كما يحسن التخطيط لكيفية يمكن أن يستجيب جمهور التدريب، وتحضير بدائل للخطوات اللاحقة. فإذا لم يلحظ الجمهور نقص التعاطي مع النساء مثلاً، ربما قد يضحّم الحادث التالي الوضع. كما قد يكون نظام المكافآت نافعاً أيضاً، مثل التقارير الإعلامية الإيجابية بعد اتخاذ التدابير الصحيحة لاعتقال جنود أطفال مع إعطاء اعتبار خاص لحماية الفتيات. أو إذا أدرك جمهور التدريب الحاجة إلى مراجعة حملة التوعية بشأن الألغام للتوجه إلى النساء، يمكن مكافأته بالوصول إلى المعلومات ذات الصلة، مثل موقع حقل ألغام لم يكن معروفاً سابقاً.<sup>٤٥</sup>

## ٤. تحديات إدراج النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب

فضلاً عن تحديات إدراج النوع الاجتماعي في المنهج (التي يغطيها الفصل الرابع)، يمكن تقسيم التحديات الأساسية لإدراج النوع الاجتماعي في التدريب والتعليم إلى ثلاث فئات عامة.

النقص في إدراك ارتباط النوع الاجتماعي بعمل القوات العسكرية حتى في الحالات التي أعلنت فيها المنظمة نفسها عن التزامها ووفّرت الإطار اللازم للتعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في القطاع العسكري، لا يرى عدة أفراد أهمية ذلك. وقد يعود أحد الأسباب إلى أنه رغم طغيان الذكور على معظم المؤسسات، تركّز النساء حالياً بأعدادٍ أكبر من الرجال على تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن والنوع الاجتماعي في التعليم والتدريب. فسيكون من النافع إدراج المزيد من الرجال في تطوير تدريب متعلق بالنوع الاجتماعي وتوفيره من أجل دمج النوع الاجتماعي وخرق المفاهيم الخاطئة بأن المسألة متعلقة بالنساء حصرياً، وبأنها ليست مهمة و"لا تستحق امتنانها". وإذا نجحت المنظمة في إعلاء شأن العمل مع النوع الاجتماعي وجدول أعمال المرأة والسلام والأمن، سيصبح الالتزام أقوى ويزداد الاهتمام من ناحية الأفراد، ولا سيما الرجال.<sup>٤٦</sup>

افتقار الجمهور إلى فهم المفاهيم الأساسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي<sup>٤٧</sup> رغم تفضيل دمج النوع الاجتماعي عمومًا على الدورات التدريبية المستقلة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، يصبح هذا الدمج سهلاً جداً إذا تمتع الجمهور بفهم للمفاهيم الأساسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. إلا أن الوضع ليس كذلك إجمالاً، وكنتيجة لذلك، ما زال عدة أفراد يساؤون دمج النوع الاجتماعي بالوصول إلى النساء. فلا يمكن أن يبدأ المتعلمون حقاً بتقدير اعتبارات النوع الاجتماعي عند تطبيقها على المنهج إلا من خلال فهم النوع الاجتماعي كمفهوم علائقي يشمل مختلف مجموعات النساء والرجال والفتيات والفتيان، ومن خلال رؤية أنفسهم ككائنات قائمة على أساس النوع الاجتماعي.

قلة المعلمين الذين يتمتعون بفهمٍ جيّدٍ لكلٍ من النوع الاجتماعي والقطاع العسكري غالبًا ما يعطي التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي خبراءً مختصون خارجيون يفتقرون إلى الخلفية العملية. ومن أجل إظهار ارتباط النوع الاجتماعي بالقوات العسكرية، على المدرب أو المعلم أن يتمتع بفهمٍ عميقٍ لمهام الجمهور المستهدف وإجراءاته وثقافته. فمثلاً، قد تكون التقنيات والإجراءات التكتيكية وإجراءات التشغيل الموحدة على المستوى التكتيكي صعبة الفهم بالنسبة إلى معلمٍ لا يتمتع بخلفية عملية، إلا أن هذه الوثائق أساسية لتفسير إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في القوات العسكرية وارتباطها بها. وفي الوقت نفسه، انضم معظم المعلمين الذين يتمتعون بفهمٍ جيدٍ للقطاع العسكري إلى المؤسسة في وقتٍ لم يكن فيه التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي يُعطى على الإطلاق، فيفتقرون بالتالي إلى القدرة على إدراجه في تعليمهم. لذلك، ربما من الضروري إنشاء شراكات أفضل بين المعلمين الذين يتمتعون بمستوياتٍ مختلفة من الخبرة أو إعداد دوراتٍ تدريبية لتطوير هيئة التدريس من أجل معالجة هذه الثغرات في معرفة المعلمين.

## ٥. خاتمة

فيما تبقى عدة تحديات قائمة في عملية إدراج النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب العسكريين، سلط هذا الفصل الضوء على بعضٍ من نواحي التقدم الكثيرة التي أحرزتها المؤسسات منذ إصدار قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ في سنة ٢٠٠٠. وتبدأ الممارسات الجيدة من العقد الماضي بالبروز وهي تصبح مُمأسسة شيئاً فشيئاً على المستوى الوطني وأيضاً ضمن سياق التعاون الدولي في المنظمات كالتنو. وهذا التشارك في الممارسات مهمٌ، لأن طبيعة الحرب الحديثة تسببت بزيادة الحاجة إلى الأفراد المتعددي التخصصات. وبالنسبة إلى المعلمين، هذا يعني أن يتمتعوا بفهمٍ أساسيٍ للمعرفة خارج تخصصهم من أجل ربطه بقضايا شاملة أخرى على جمهورهم أن يتعاطى معها. ومن خلال توفير لمحة عامة حول التعليم والتدريب المرتبطين بالنوع الاجتماعي، يأمل هذا الفصل أن يساعد المعلمين من خارج ميدان النوع الاجتماعي على رؤية كيف ترتبط دوراتهم التدريبية الخاصة بالدورات التدريبية القائمة حول النوع الاجتماعي، وأيضاً بإطار السياسات الصاعد حول إدراج النوع الاجتماعي في كافة مستويات التعليم.

## ٦. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية

باستيك، ميغان وكريستين فالاسيك (Bastick, Megan and Kristin Valasek) (المحررتان)، رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني (*Gender and Security Sector Reform Toolkit*) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة DCAF، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا OSCE/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ODIHR، المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة UN-INSTRAW، ٢٠٠٨)، [www.dcaf.ch/Publications/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit](http://www.dcaf.ch/Publications/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit). تحتوي هذه الرزمة المؤلفة من ١٣ أداة على معلومات يمكن الوصول إليها عن كيفية ارتباط النوع الاجتماعي بعمليات إصلاح قطاع الأمن في القطاعات المتنوعة، بما فيها إصلاح الدفاع. وهي تحتوي على أداة خاصة حول التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي وأداة أخرى حول تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن. وتوفّر الرزمة مدخلاً أساسياً إلى المفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي ضمن سياق الأمن وتصف ببعض الأشكال الملموسة ما الذي يترتب عن إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في الأنواع المختلفة من المؤسسات الأمنية.

باستيك، ميغان وكريستين فالاسيك (Bastick, Megan and Kristin Valasek) (المحررتان)، مجموعة موارد التدريب حول النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن (*Gender and Security Sector Reform Training Resource Package*) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة DCAF، ٢٠٠٩)، [www.gssrtraining.ch/](http://www.gssrtraining.ch/).

صُمّمت مجموعة التدريب هذه المؤلفة من ١١ وحدة بهدف إكمال رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن (*Gender and Security Sector Reform Toolkit*) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بواسطة مواد تدريب عملية. وتتألف كل وحدة من مجموعة تمارين مستقلة تستهدف بشكلٍ خاص مختلف أجزاء قطاع الأمن. وقد تهم الوحدة التي تعالج موضوع إصلاح الدفاع أولئك الذين يعملون في التعليم العسكري بشكلٍ خاص.

إيغنيل، روبرت، وبيتر هوجم وهانس بيرتس (Egnell, Robert, Petter Hojem and Hannes Berts)، "تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي في المنظمات والعمليات العسكرية: نموذج القوات المسلحة السويدية" (*Implementing a gender perspective in military organizations and operations: The Swedish Armed Forces model*)، التقرير ٩٨ لإدارة أبحاث السلم

والنزاع (Department of Peace and Conflict Research Report 98)، جامعة أوبسالا (Uppsala University)، ٢٠١٢، <http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/733/1/egnell.pdf>

يعرض هذا المستند تجربة السويد في تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ منذ سنة ٢٠٠٠ في قواتها المسلحة. ويلخص مختلف المشاريع التي تم الشروع بها وينظر في التغييرات التنظيمية التي حدثت من أجل تنفيذ أفضل لاعتبار النوع الاجتماعي. وهو يحتوي في آن على تقييم للنجاحات والتحديات التي تواجهها القوات المسلحة السويدية وعلى لائحة من الدروس المستخلصة والمرتبطة بقوات مسلحة أخرى حول العالم.

غروثيدي، ستيفاني (Groothedde, Stephanie)، للنوع الاجتماعي قيمة: إنه السبيل لتحسين بعثتك (Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission)، الطبعة الثانية (لاهاي: مركز الامتياز للتعاون المدني-العسكري Civil-Military Cooperation Centre of Excellence، ٢٠١٣)، [www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2014/06/Gender-Makes-Sense.pdf](http://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2014/06/Gender-Makes-Sense.pdf).

يعرض هذا الكتاب ما هو النوع الاجتماعي وما هي اعتبارات النوع الاجتماعي للجمهور العسكري، ويظهر كيف يساهم اعتبار النوع الاجتماعي في نجاح العمليات العسكرية. وهو يوفر معلومات مفصلة حول كيفية إدراج اعتبار النوع الاجتماعي على المستويين التكتيكي والعملياتي، ويشمل أيضاً مجموعة واسعة من دراسات الحالات.

القائد الأعلى للقوات المتحالفة في الناتو (NATO Supreme Allied Commander)، أوروبا والقائد الأعلى للقوات المتحالفة (Europe and Supreme Allied Commander)، التحويل (Transformation)، "إدراج القرار ١٣٢٥ واعتبار النوع الاجتماعي في بنية القيادة في الناتو" (Integrating UNSCR 1325 and gender perspective into the NATO command structure)، توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ٤٠-١٤ (Bi-Strategic Command Directive 40-1)، المراجعة ١، آب/أغسطس ٢٠١٢، [www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2015\\_04/20150414\\_20120808\\_NU\\_Bi-SCD\\_40-11.pdf](http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf)

يوفر المستند تعريفات عن المصطلحات المرتبطة بالنوع الاجتماعي التي يستخدمها الناتو، ويقدم التفاصيل حول بنية شؤون النوع الاجتماعي المستخدمة في عمليات الناتو. كما يوفر التوجيه حول كيف يجب إدراج النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب داخل الناتو، بالإضافة إلى المعلومات حول إطار السياسات لتنفيذ الناتو للنوع الاجتماعي في كل من برامج التعليم وعملياته.

خطة التعليم والتدريب بشأن النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية التابعة لحلف الناتو (NATO Education and Training Plan for Gender in Military Operations)، ١٤ شباط/فبراير ٢٠١٤.

يعرض هذا المستند سياسة الناتو الموحدة حول التعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي على كافة المستويات. وتتوافر النسخ عند الطلب على موقع [genderadvisor@act.nato.int](mailto:genderadvisor@act.nato.int).

مركز التدريب على العمليات الداعمة للسلام (Peace Support Operations Training Centre)، الوقاية من العنف الجنسي في فريق النزاع، الوقاية من العنف الجنسي في المنهج المرجعي العام الخاص بالنزاع للتدريب في قطاع الأمن (Prevention of Sexual Violence in Conflict Team, Prevention of Sexual Violence in Conflict Generic Reference Curriculum for Training in Security Sector) (ساراييفو: سفارة المملكة المتحدة، ٢٠١٤)، <http://mod.gov.ba/dokumenti/PSV%20TM%20Reference%20Curriculum.pdf>.  
أعد هذا المستند في البوسنة والهرسك على يد مركز التدريب على العمليات الداعمة للسلام، وهو مركز تدريب مشترك ومركز تدريب إقليمي معترف به تابع لحلف الناتو لتنفيذ العمليات الداعمة للسلام. ويعرض هذا المنهج العام حول الوقاية من العنف الجنسي في النزاع ١٢ دورة مقترحة يمكن دمجها في إحدى الوحدات التعليمية المقترحة الخمس، بحسب الجمهور المستهدف.

### معلومات حول المقاربات المؤسسية للتعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي

للحصول على المعلومات بشأن الدورات التدريبية الخاصة بالناتو حول النوع الاجتماعي وشؤون المرأة والسلام والأمن، الاطلاع على [www.act.nato.int/gender-training](http://www.act.nato.int/gender-training). الاطلاع أيضاً على موقع مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية (Nordic Centre for Gender in Military Operations)، رئيس إدارة الناتو المعني بالتعليم والتدريب المتعلقين بالنوع الاجتماعي: [www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/](http://www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/)

للحصول على المعلومات بشأن عمل إدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة (UN Department of Peacekeeping Operations) المتعلق بالنوع الاجتماعي وشؤون المرأة والسلام والأمن، الاطلاع على موقعها: [www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/](http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/)

الاطلاع أيضًا على تمارين التدريب القائمة على السيناريو في إدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة (UN Department of Peacekeeping Operations) (التي تُدرج اعتبار النوع الاجتماعي) في إدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة (UN DPKO)، معايير التدريب قبل النشر لحماية المدنيين في الأمم المتحدة (UN Protection of Civilians PDT Standards) (نيويورك: إدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة UN DPKO، ٢٠١١)، [www.ccopab.eb.mil.br/biblioteca/documentos/STM%20on%20POC.pdf](http://www.ccopab.eb.mil.br/biblioteca/documentos/STM%20on%20POC.pdf).

للحصول على المعلومات بشأن عمل الاتحاد الأوروبي المتعلق بالنوع الاجتماعي وشؤون المرأة والسلام والأمن، الاطلاع على موقعه: [http://eeas.europa.eu/archives/features/features-working-women/working-with-women/article21\\_en.html](http://eeas.europa.eu/archives/features/features-working-women/working-with-women/article21_en.html)

الاطلاع أيضًا على ريهل، جوشن (Rehrl, Jochen) وهانس-بيرنار ويسيرث (Hans-Bernhard Weisserth) (المحرران)، دليل السياسة المشتركة للأمن والدفاع الخاصة بالاتحاد الأوروبي (*Handbook on CSDP: The Common Security and Defence Policy of the European Union*) (الطبعة الثانية) (فيينا: مديريةية السياسة الأمنية لوزارة الدفاع والرياضة الفدرالية في جمهورية النمسا Directorate for Security Policy of the Federal Ministry of Defence and Sports of the Republic of Austria, 2014).

١. تود الكاتبتان شكر ستيفان بيلامي (Stephane Bellamy) وكليز هاتشينسون (Claire Hutchinson) لتوفير تعليقات مكتوبة حول هذا الفصل. كما تودان تقدير دعم "مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية".
٢. يتألف جدول أعمال المرأة والسلام والأمن في إطار العمل من قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة ١٣٢٥ و ١٨٢٠ و ١٨٨٨ و ١٨٨٩ و ١٩٦٠ و ٢١٠٦ و ٢١٢٢ و ٢٢٤٢. للحصول على المزيد من المعلومات، الاطلاع على الفصل ٢ حول الإطار القانوني.
٣. الشؤون الخارجية في الاتحاد الأوروبي (European Union External Action)، "شبكة الكلية الأوروبية للأمن والدفاع" ("ESDC network")، من دون تاريخ، [http://eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/network/index\\_en.htm](http://eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/network/index_en.htm).
٤. المرجع نفسه.
٥. الاطلاع على الشؤون الخارجية في الاتحاد الأوروبي (European Union External Action)، "مقاربة شاملة للنوع الاجتماعي في العمليات" ("Comprehensive approach")، "to gender in operations"، ١٢ حزيران/يونيو ٢٠١٤، [http://eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/news/2014/20140606\\_en.htm](http://eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/news/2014/20140606_en.htm) يتوافر برنامج الدورة التدريبية التجريبية على موقع [www.dcaf.ch/Event/ESDC-Pilot-Course-A-Comprehensive-Approach-to-Gender-in-Operations](http://www.dcaf.ch/Event/ESDC-Pilot-Course-A-Comprehensive-Approach-to-Gender-in-Operations).
٦. مبادرة التدريب الجديدة في أوروبا لإدارة الأزمات المدنية (Europe's New Training Initiative for Civilian Crisis Management)، [www.entriforccm.eu/](http://www.entriforccm.eu/).
٧. الدائرة الأوروبية للشؤون الخارجية (European External Action Service)، "العملية الإطارية لإدارة متطلبات التدريب العسكري في السياسة المشتركة للأمن والدفاع" ("Framework process for managing CSDP military ST training requirements")، وثيقة الاتحاد الأوروبي رقم ST/INIT 17087 2014، ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، بروكسل، <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-17087-2014-INIT/en/pdf>.
٨. الناتو، "قيادة الحلفاء للعمليات" ("Allied Command Operations (ACO)"), [www.nato.int/cps/en/natolive/topics\\_52091.htm](http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_52091.htm).
٩. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، "القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن" ("Resolution 1325 (2000) on women, peace and security")، وثيقة الأمم المتحدة رقم S/RES/1325 (2000)، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠.
١٠. الاطلاع على "سياسة الناتو/ مجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية لتنفيذ القرار ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن والقرارات ذات الصلة" ("NATO/EAPC policy for the implementation of UNSCR 1325 on women, peace and security and related resolutions") [www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_109830.htm?selectedLocale=en](http://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm?selectedLocale=en).
١١. الاطلاع على "خطة عمل الناتو/ مجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية لتنفيذ سياسة الناتو/ مجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية بشأن المرأة والسلام والأمن" ("NATO/EAPC action plan for the implementation of the NATO/EAPC policy on women, peace and security") [www.nato.int/nato\\_static/assets/pdf/pdf\\_2014\\_06/20140626\\_140626-wps-action-plan.pdf](http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2014_06/20140626_140626-wps-action-plan.pdf).
١٢. الناتو، "المرأة والسلام والأمن: الناتو وقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ والقرارات ذات الصلة" ("Women, peace and security: NATO, UNSCR 1325 and related resolutions")، [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm).
١٣. تتوافر هذه الوثيقة عند الطلب فحسب. الرجاء التواصل مع [genderadvisor@act.nato.int](mailto:genderadvisor@act.nato.int) للحصول على نسخة.
١٤. المرجع نفسه.
١٥. مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية، نشرة ترويجية، ١٦ نيسان/أبريل ٢٠١٥، [www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/ncgm-folder-2015-04-16.pdf](http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/ncgm-folder-2015-04-16.pdf) "مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية، رئيس الإدارة" ("The Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM), department head (DH)"), [www.act.nato.int/the-nordic-centre-for-gender-in-military-operations-ncgm-department-head-dh](http://www.act.nato.int/the-nordic-centre-for-gender-in-military-operations-ncgm-department-head-dh) القوات المسلحة السويدية (Försvarsmakten)، "مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية" ("Nordic Centre for Gender in Military Operations")، [www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/](http://www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/).
١٦. منصة التعليم الموزع المتقدم المشتركة التابعة للناتو، <https://jadl.act.nato.int/>.
١٧. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "شعبة النهوض بالمرأة: تاريخ مختصر" ("Division for the Advancement of Women: Brief history")، [www.un.org/womenwatch/daw/daw/history.html](http://www.un.org/womenwatch/daw/daw/history.html).
١٨. هيللا بيتيلا (Hilla Pietilä)، "القصة غير المكتملة للمرأة والأمم المتحدة" ("The unfinished story of women and the United Nations")، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠.

٢٨. المرجع نفسه.
٢٩. موريس ج. بواتراه (Maurice J. Poitras)، "التقاليد أو الممارسات الأفغانية التي يمكن تبنيها في بيئة عمليات عسكرية" (Adoptable Afghan customs or practices in a military operations environment)، دراسة متخصصة، مدرسة الدراسات العسكرية المتقدمة (School of Advanced Military Studies)، كلية القيادة والأركان العامة للجيش الأمريكي (US Army Command and General Staff College)، فورت ليفنورث، كانساس، ٢٠٠٩، ص. ٢٠-٢٣.
٣٠. إيرين ماري سالتمان (Erin Marie Saltman) وميلاني سميث (Melanie Smith)، "حتى تفرقنا الشهادة: النوع الاجتماعي وظاهرة تنظيم الدولة الإسلامية"، (Till martyrdom do us part: Gender and the ISIS phenomenon)، ورقة معهد الحوار الاستراتيجي (Institute for Strategic Dialogue Paper)، ٢٠١٥، [www.strategicdialogue.org/Till\\_Martyrdom\\_Do\\_Us\\_Part\\_Gender\\_and\\_the\\_ISIS\\_Phenomenon.pdf](http://www.strategicdialogue.org/Till_Martyrdom_Do_Us_Part_Gender_and_the_ISIS_Phenomenon.pdf)
٣١. القوات المسلحة السويدية، "ندوة القادة الرئيسيين حول النوع الاجتماعي" (Key leader seminar on gender)، [www.forsvarsmakten.se/en/swedint/courses-at-swedint-and-how-to-apply/key-leader-seminar-on-gender/](http://www.forsvarsmakten.se/en/swedint/courses-at-swedint-and-how-to-apply/key-leader-seminar-on-gender/)
٣٢. ستيفاني غروثيدي (Stephanie Groothedde)، للنوع الاجتماعي قيمة: إنه السبيل لتحسين بعثتك (Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission)، الطبعة الثانية (لاهاي: مركز الامتياز للتعاون المدني-العسكري Civil-Military Cooperation Centre of Excellence، ٢٠١٣).
٣٣. مقابلات شخصية مع المستشار في شؤون النوع الاجتماعي في القيادة الإقليمية الشمالية في القوة الدولية للمساعدة الأمنية (ISAF Regional Command North)، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣-٢٠١٤/أيار/مايو ٢٠١٣.
٣٤. مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية (Nordic Centre for Gender in Military Operations)، مشروع مذكرة توجيهية حول إدراج النوع الاجتماعي في التمارين العسكرية" (Draft guidance note on integrating gender in military exercises) (قريباً في ٢٠١٥).
٣٥. تحدث اللحظة التعليمية عندما يأسر حدثٌ ما غير مخطط له انتباه المتعلمين، ويكون المدرس قادراً على استغلاله كفرصة تعليمية.
٣٦. مثلاً، وزارة الصحة والمكتب الوطني للإحصاء (Ministry of Health and National Bureau of Statistics)، "استقصاء الأسر المعيشية في جنوب السودان ٢٠١٠" (South Sudan Household Survey 2010)، التقرير النهائي، جوبا، ٢٠١٠، <http://ssnbs.org/storage/SS%20HHS%202010%20Final%202010%20Report.pdf>
٣٧. الاطلاع مثلاً على البيانات حول ليبيريا في بيانات الأمم المتحدة، "ليبيريا" (Liberia)، في كتيب الإحصاءات (the United Nations، ٢٠٠٧، ص. ٤٧-٤٩، [www.un-ngls.org/orf/pdf/UnfinishedStory.pdf](http://www.un-ngls.org/orf/pdf/UnfinishedStory.pdf))
١٩. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "لمحة عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة" (About UN Women)، [www.un.org/womenwatch/daw/daw/index.html](http://www.un.org/womenwatch/daw/daw/index.html)
٢٠. حفظ السلام في الأمم المتحدة، "النوع الاجتماعي وحفظ السلام - أين نعمل" (Gender and peacekeeping - Where we work)، [www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/wherewework.shtml](http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/wherewework.shtml)
٢١. وفقاً لإدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة.
٢٢. وكالة الناتو لتوحيد المعايير، "مسرد الناتو للمصطلحات والتعاريف" (NATO glossary of terms and definitions)، الوثيقة AAP-6، ٢٠٠٨، [http://everyspec.com/NATO/NATO-ARMP/NATO\\_AAP-6\(2008\)\\_6296](http://everyspec.com/NATO/NATO-ARMP/NATO_AAP-6(2008)_6296)
٢٣. هيليني لاكلنباور (Helené Lackenbauer) وريشار لانغليه (Richard Langlais) (المحرران)، نشرة التبغات العملية لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ على سير العمليات والبعثات التي يقودها الناتو، التقرير الكامل (Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions, Full Report) (ستوكهولم: الوكالة السويدية لأبحاث الدفاع Swedish Defence Research Agency، ٢٠١٣)، ص. ٦٧.
٢٤. بالطبع، ليس القادة وحدهم مسؤولين عن التقيّد بقواعد القانون الدولي الإنساني، لكنهم يتحملون كامل مسؤولية البعثة.
٢٥. توجهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ٤٠-١ الخاصة بالناتو (NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1)، المراجعة ١ (٢٠١٢)، [www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2015\\_04/20150414\\_20120808\\_NU\\_Bi-SCD\\_40-11.pdf](http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf)
٢٦. الاطلاع على مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، الملاحظة ٩ أعلاه، المادة ٥: "يعرب عن رغبته في إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام، ويحث الأمين العام على ضمان أن العمليات الميدانية تشمل عاملاً في شؤون النوع الاجتماعي عند الاقتضاء" (Expresses its willingness to incorporate a gender perspective into peacekeeping operations, and urges the Secretary-General to ensure that, where appropriate, field operations include a gender component")
٢٧. روبرت إيغنييل، وبيتر هوجم وهانس بيرتس (Egnell, Robert, Petter Hojem and Hannes Berts)، "تنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي في المنظمات والعمليات العسكرية: نموذج القوات المسلحة السويدية" (Implementing a gender perspective in military organizations and operations: The Swedish Armed Forces model)، التقرير ٩٨ لإدارة أبحاث السلم والنزاع (Department of Peace and Conflict Research Report 98)، جامعة أوبسالا (Uppsala University)، ٢٠١٢.

- العالمية (World Statistics Pocketbook) (نيويورك: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة UN Statistics Division، ٢٠١٤) <http://data.un.org/CountryProfile.aspx?crName=liberia>؛ أو جنوب السودان، المرجع نفسه.
٣٨. آدم جونز (Adam Jones)، النوع الاجتماعي ضمناً: مقالات حول العنف والرجال والعلاقات الدولية النسائية: (Gender Inclusive: Essays on Violence, Men, and Feminist International Relations) (أبينغدون: راولدج Routledge، ٢٠٠٩)، ص. ١١٤-١١٨.
٣٩. نيك كامينغ-بروس (Nick Cumming-Bruce)، "جندي فرنسي متهم بالاعتداء الجنسي في جمهورية أفريقيا الوسطى" ("French soldier accused of sexual abuse in Central African Republic") نيويورك تايمز (New York Times)، ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، [www.nytimes.com/2015/09/04/world/africa/report-of-sexual-abuse-revives-scrutiny-of-un-peace-effort-in-africa.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2015/09/04/world/africa/report-of-sexual-abuse-revives-scrutiny-of-un-peace-effort-in-africa.html?_r=0).
٤٠. كايتي كلاريتش (Kathie Klarreich)، "الأمم المتحدة في هايتي: عندما يقلب الحماية المفترسين" ("United Nations in Haiti: When protectors turn predators") ريبورترز (Reporters 100)، ١٢ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، [www.kogainon.com/100Reporters/HAITI/Title.html](http://www.kogainon.com/100Reporters/HAITI/Title.html).
٤١. فورك فيلمز (Fork Films)، "أطردوا الشيطان وأرجعوه إلى جهنم: الموجز" ("Pray the Devil Back to Hell: Synopsis")، ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، <http://praythediabacktohell.com/synopsis.php>.
٤٢. [في اللغة الإنكليزية] يُستخدَم مصطلح "manning list" بدلاً من "staffing list" [في بعض البلدان للإشارة إلى "لائحة الأركان"].
٤٣. توجيهاً القيادة الاستراتيجية الثنائية ٤٠-١٠ الخاصة بالناتو (NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1)، الملاحظة ٢٥ أعلاه.
٤٤. الاطلاع على إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني في الأمم المتحدة (UN Department of Peacekeeping Operations and Department of Field Support)، إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في عمل القوات العسكرية الأممية في عمليات حفظ السلام (Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations) (نيويورك: إدارة عمليات حفظ السلام DPKO/إدارة الدعم الميداني DFS، ٢٠١٠)؛ إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني في الأمم المتحدة (UN Department of Peacekeeping Operations and Department of Field Support)، توجيهاً إدارة عمليات حفظ السلام DPKO/إدارة الدعم الميداني DFS حول حماية المدنيين: تنفيذ التوجيهات للعاملين العسكريين في بعثات حفظ السلام الأممية (DPKO/DFS Guidelines on Protection of Civilians: Implementing Guidelines for Military Components of United Nations Peacekeeping Missions) (نيويورك: إدارة عمليات حفظ السلام DPKO/إدارة الدعم الميداني DFS، ٢٠١٥).
٤٥. مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية (Nordic Centre for Gender in Military Operations)، الملاحظة ٣٤ أعلاه.
٤٦. إيغنيل (Egnell) وآخرون، الملاحظة ٢٧ أعلاه.
٤٧. لاكنباور (Lackenbauer) ولانغليه (Langlais)، الملاحظة ٢٣ أعلاه، ص. ٦٩.



# كيفية إدراج النوع الاجتماعي في المناهج العسكرية

أيكو هولفيكيفي (Aiko Holvikivi) (مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) (مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة)

## الفهرس

الاجتماعي	١. مقدمة
٢-٥ دمج التعلم حول النوع الاجتماعي عبر المنهج	٢. ما هو المنهج؟
٣-٥ تنفيذ تقويم وتقييم مراعيين لاعتبارات النوع الاجتماعي	٣. لماذا من المهم إدراج النوع الاجتماعي في المناهج العسكرية؟
٦. التحديات الشائعة والاستجابات المفيدة	١-٣ تتطلب العمليات والتفويضات العسكرية التعلم حول النوع الاجتماعي في المنهج
١-٦ الأعراض	٢-٣ المنهج قائم أصلاً على أساس النوع الاجتماعي
٢-٦ المسائل الكامنة	٣-٣ منافع الإدراج ومخاطر الجهل
٣-٦ الاستجابات المفيدة	٤. العملية: إدراج النوع الاجتماعي في تطوير المنهج العسكري أو تنقيحه
٧. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية	١-٤ العملية
١-٧ المناهج المرجعية	٢-٤ الشروع بالعملية
٢-٧ التوجيه حول إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في التدريب والتعليم	٥. إدراج النوع الاجتماعي: تدابير عملية واعتبارات خاصة
٣-٧ موارد مفيدة أخرى	١-٥ بناء خبرة هيئة التدريس والمدربين في ميدان النوع

## ١. مقدمة

غالبًا ما يوصف النوع الاجتماعي على أنه مسألة "شاملة". وهذا يعني أن كافة نواحي العمليات العسكرية وكافة المواضيع في التعليم والتدريب العسكريين لها بعد متعلق بالنوع الاجتماعي. وتتفاوت أهمية هذه الأبعاد المتعلقة بالنوع الاجتماعي وقدرتها التفسيرية، لكنها حاضرة دائمًا. فلا بد من أخذ اعتبارات النوع الاجتماعي في الحسبان في التخطيط للعمليات وفي التزامات القوات العسكرية بموجب القانون الدولي الإنساني؛ فيغدو الوعي بمسائل النوع الاجتماعي ضروريًا لتوطيد المهارات القيادية واتخاذ القرارات اللوجستية المناسبة. وليست هذه إلا بعض الأمثلة من المجموعة الشاسعة المتنوعة من ميادين المسائل التي يجب أن تؤخذ فيها اعتبارات النوع الاجتماعي في الحسبان. وبما أن النوع الاجتماعي شامل، لا يجوز عزل التعليم والتدريب حول الموضوع في صومعة "الاهتمامات الخاصة". وفيما يساعد النظر في النوع الاجتماعي ضمن وحدة أو دورة مخصصة على اكتساب فهمٍ أساسيٍّ للمفاهيم في العمل، فبهدف تحقيق تعليمٍ وتدريبٍ مفيدٍ حول النوع الاجتماعي، يجب أيضًا إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي عبر منهجٍ تعليمي. ويعالج هذا الفصل مسألة كيفية القيام بذلك.

يقدم القسم الآتي حديثاً مختصراً عن بعض التعاريف - أي ماذا يُقصد بـ"المنهج" لتحقيق غايات هذا الفصل. ثم ينظر القسم ٣ في سبب ضرورة إدراج النوع الاجتماعي في المناهج العسكرية، مسلطاً الضوء على ثلاثة أسباب رئيسية. أما توجُّه القسم ٤ فيتمثل في وصف العملية، إذ يعرض كيف تُطوَّر المناهج عادةً وتُنقَّح، وكيف يُدرَج النوع الاجتماعي في خلال هذه العملية. وتوصف العملية بخطوطها العريضة، إذ تختلف الإجراءات الفعلية بين مؤسسة وأخرى. ويشكّل القسم ٥ صلب الفصل، فيركّز على التدابير العملية والاعتبارات الخاصة لإدراج النوع الاجتماعي في المناهج. وهو يستند إلى قائمة تدقيق لتنقيح المنهج طورها أعضاء من فريقي العمل المعنيين بإصلاح قطاع الأمن وتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC) بين أكاديميات الدفاع ومعاهد الدراسات الأمنية في ورشة عمل جرت في سنة ٢٠١٢ حول "التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين". ويُقسّم هذا القسم إلى ثلاثة أقسام فرعية تناقش بناء خبرة هيئة التدريس والمدرّبين في ميدان النوع الاجتماعي؛ ودمج التعلم حول النوع الاجتماعي عبر المنهج؛ وممارسة تقويم وتقييم مراعيين لاعتبارات النوع الاجتماعي. ويناقش القسم ٦ في ملاحظات ختامية التحديات الشائعة لإدراج النوع الاجتماعي في المنهج وبعض الاستجابات النافعة. وتلخّص بهذا الفصل قائمة مراجع مع ملاحظات، تصف المزيد من الموارد المفيدة.

## ٢. ما هو المنهج؟

يشير مصطلح المنهج إلى "برنامج تعليمي محدد، ومجموعة من دورات تدريسية تصف بمجموعها موادّ التعليم والتعلّم والتقويم المتوافرة لدورة دراسية محددة"<sup>٢</sup>. وعلى نطاقٍ أوسع، يشير المنهج إلى تجارب المتعلّم التعليمية المخطّط لها في خلال سير التدريس. وقد تكون هذه الدورة الدراسية كبيرة، مثل التعليم العسكري المهني للضباط لرتبةٍ ما أو مستوىٍ معيّن، أو قد تكون صغيرة، مثل دورة تدريسية لمدة أسبوعٍ حول موضوعٍ محدد مثل النوع الاجتماعي في العمليات.

عادةً ما تُوفّر المناهج للمدرّس نتائج تعلم ومسائل للنظر فيها ومنهجيةً تعلّم وطرقَ تقويم ورؤيةً ومهمةً مؤسسية وقراءةً مرجعية. وبناءً عليه، يتجاوز المنهج عملية تعداد المواضيع أو المفاهيم التي سَتعلّم في صفٍّ معيّن، وهذا ما يحتويه مخطط المقرر الدراسي. ويشرح ديفيد وايت (David White) الفرق بين الاثنين، إذ "يجري تصميم المخطط ضمن السياق الاجتماعي والمعنوي للمنهج؛ ويتعارض 'المنهج' مع 'المخطط' كما تتعارض لماذا مع كيف"<sup>٢</sup>.

يعالج هذا الفصل كلاً من عملية إدراج النوع الاجتماعي في المنهج وفحواه. فقد تحدث العملية إما عند تطوير منهجٍ جديد، وإما عندما يجري تقيح منهج قائم. أما الفحوى فتغطي عدة نواحٍ من المنهج، تتراوح من الخبرة المختصة إلى نتائج التعلم والمضمون والتقويم والتقييم.

## ٣. لماذا من المهم إدراج النوع الاجتماعي في المناهج العسكرية؟

### ١-٣ تتطلب العمليات والتفويضات العسكرية التعلم حول النوع الاجتماعي في المنهج

إن إدراج النوع الاجتماعي في مؤسسات الدفاع والعمليات العسكرية خطوة حيوية وضرورية لتحقيق ثلاثة أهداف شاملة ومتراطة جدًّا وهي: سير العمليات العسكرية بشكلٍ ناجح؛ وحماية حقوق الإنسان للمرأة والرجل؛ واحترام الإطار الدولي القانوني والمتعلق بالسياسات. ويتم استكشاف هذه المحاور بشكلٍ مفضل أكثر في الجزء الأول من هذا الدليل، لذا يقتصر هذا القسم الفرعي على موجزٍ مختصر.

أولاً، إن العمليات العسكرية التي لا تُدرج اعتبار النوع الاجتماعي تعرّض للخطر نجاح البعثات. فالمهام التي تتراوح من جمع المعلومات ونشرها إلى صنع القرار في ما يتعلق باستخدام القوة، كلّها تتطلب تحليلاً للنوع الاجتماعي - المهارات والمعرفة والمواقف التي يجب تطويرها عبر التعليم والتدريب.<sup>٤</sup> وثانياً، من واجب المؤسسات العسكرية دعم حقوق الإنسان - سواء عبر حماية السكان المدنيين في خلال سير العمليات، أو من خلال دعم حقوق أركانها الخاصة.<sup>٥</sup> ولا يمكن اعتبار أن هذا الواجب قد أُنجز إلا إذا دعمت المؤسسات العسكرية حقوق الرجل والمرأة، ولا يمكن دعم هذه الحقوق من دون إعطاء تعليلٍ حول ما الذي يترتب عن ذلك. وأخيراً، تتطلب كافة الأطر القانونية والمتعلقة بالسياسات - بما فيها قوانين النزاع المسلح وأطر عمل الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي والنااتو - إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في المؤسسات والعمليات العسكرية وإدراج الموضوع في التعليم والتدريب.<sup>٦</sup>

## ٢-٣ المنهج قائم أصلاً على أساس النوع الاجتماعي

إن التحدث عن "إدراج النوع الاجتماعي" في المناهج العسكرية هو تسمية خاطئة بشكلٍ من الأشكال. فيبدو أنها تشير في غياب أي جهدٍ استباقي لإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في المنهج إلى أن هذا المنهج حيادي حين يتعلق الأمر بالنوع الاجتماعي، وأن المنهج الذي لا يُدرج اعتبارات النوع الاجتماعي غير قائم على أساس النوع الاجتماعي منذ البداية. وهذا افتراضٌ لا يمكن اعتماده. فكل منهج يعكس السياق الاجتماعي والمؤسسي الذي نشأ فيه. وهو يعكس بناءً على ذلك، وغالبًا بشكلٍ ضمني وغير واضح، المعايير والأفكار النمطية التي تحكم الذكورة والأنوثة في العمل في تلك المؤسسة المحددة أو ذلك السياق الاجتماعي المعين.<sup>٧</sup> وغالبًا ما يُشار إلى ذلك بـ "المنهج الخفي"، الذي وصفه آلان سكيلتون (Alan Skelton) على أنه "تلك المجموعة من الرسائل الضمنية المرتبطة بالمعرفة والقيم ومعايير السلوك والمواقف التي يختبرها المتعلمون في العمليات التعليمية وغيرها. وقد تكون هذه الرسائل متناقضة ولاخطية ومتقطعة ويتوسط كل متعلم الرسالة بطريقته/طريقتها الخاصة.<sup>٨</sup> ويوشك هذا المنهج الخفي إذا لم يُدرَس أن يتسبب باستمرار عدم المساواة القائمة (عدم مساواة النوع الاجتماعي).<sup>٩</sup>

إذا قَبَلنا أن المنهج قد يحمل في داخله جانبًا خفيًا قائمًا على أساس النوع الاجتماعي، فسنبداً برؤية أن "إدراج النوع الاجتماعي" في المنهج ليس مجرد ممارسة تكمن في إدراج وحدةٍ متعلقة بالنوع الاجتماعي أو قراءةٍ مرتبطة بالنوع الاجتماعي في الموارد المقترحة. إنها ممارسة تتمثل في البدء بكشف الطرق التي يعطي المنهج من خلالها أصلًا تعليميًا متعلقًا بالنوع الاجتماعي. فمثلًا، تدرس كاترين أ. براون (Katherine E. Brown) وفيكتوريا سايم-تايلور (Victoria Syme-Taylor) موقعًا محددًا للتعليم العسكري المهني وتشيران إلى ما يلي:

إن دراسة "الرجال البيض العظماء" (كقادة نموذجيين أو سيئين) تسيطر على التعليم بشأن القوات العسكرية كمؤسسة من دون استخدام القادة الإناث كأمثلة. ولا يبرز النوع الاجتماعي في التعليم إلا في الحالات الاستثنائية الخاصة بـ "المرأة"، مثل "المقاتلات النساء" أو "النساء والأطفال" المقبوض عليهم في حروب الذكور إنما ليس كمن يشكلون عنصرًا أساسيًا من الأمن والدفاع. لكن من دون التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي، لا تواجه القواعد الذكورية أي تحدٍ. فتؤكد [المؤسسة] على هيمنة الذكور وعلى وجود ممارسات عسكرية وأكاديمية متعلقة بالنوع الاجتماعي.<sup>١٠</sup>

إذًا يُمثل إدراج النوع الاجتماعي في تحليل إذا ما كان المنهج يُنشئ أو يعزز ضمناً بنية معيارية تنسب الأدوار والقدرات النمطية والتقليدية إلى الرجال والنساء وتحليل سبب ذلك. وبالتالي، يجب أن يشمل إدراج النوع الاجتماعي في المناهج أولًا الإشارة إلى إذا ما كان المنهج يصور النساء والرجال في أدوارٍ نمطية فحسب (النساء كضحايا/المدنيون والرجال كمحاربين)، وثانيًا السعي إلى تحدي هذه الصور النمطية المقدمّة.

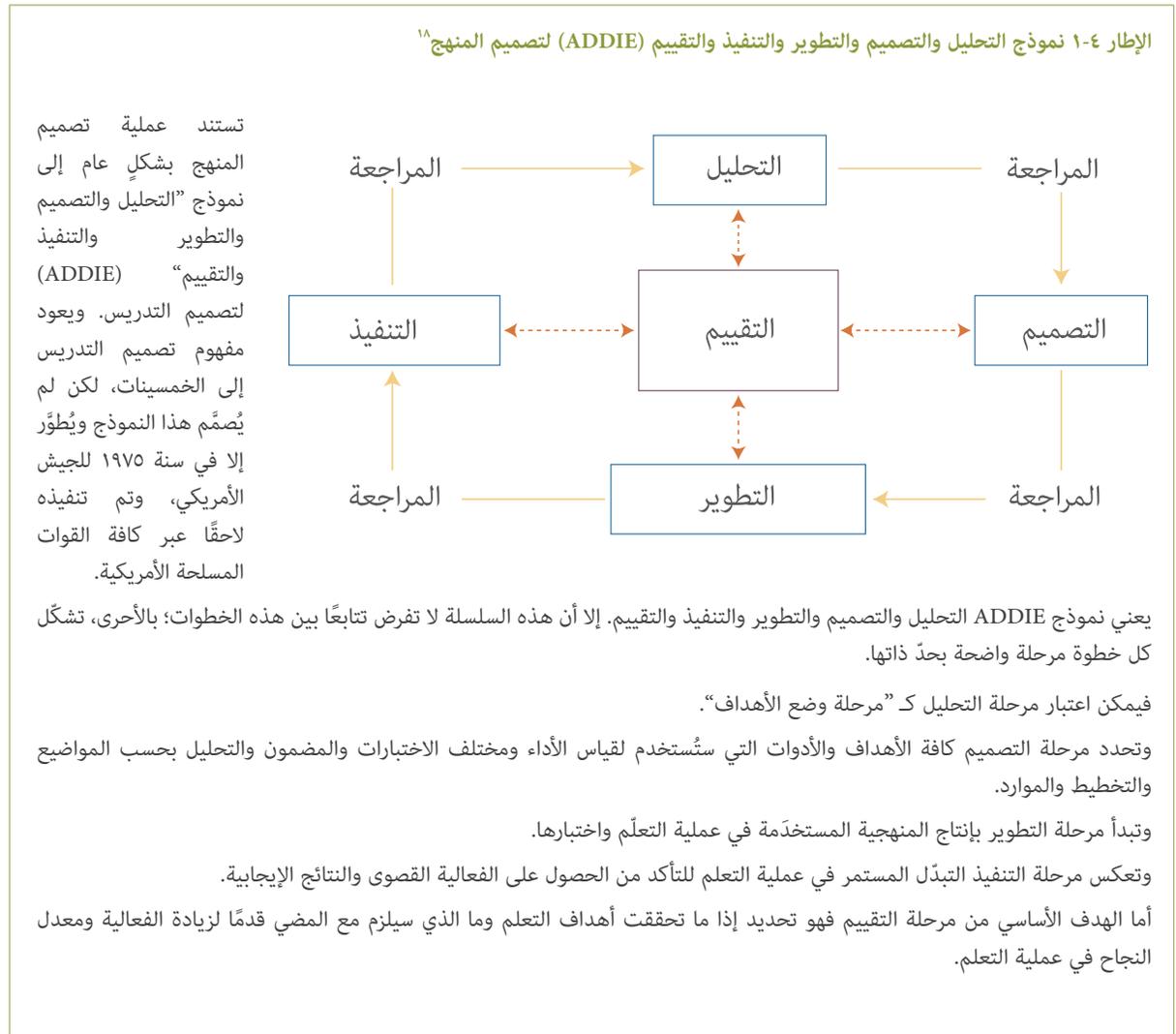
## ٣-٣ منافع الإدراج ومخاطر الجهل

إن إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في المناهج العسكرية يمكن أن يوحد المعايير في ما يتعلق بهذا الموضوع ويجعله إلزاميًا. فمن منافع توحيد المعايير المساعدة على ضمان جودة التعليم والتدريب حول موضوع النوع الاجتماعي. وتشير الملاحظات التجريبية لعمليات الناتو إلى ذلك على أنه ثغرة يجب سدها. أشارت إحدى النشرات الحديثة الخاصة بوكالة أبحاث الدفاع السويدية حول التبعات العملية لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥<sup>١٢</sup> على عمليات الناتو إلى "الغياب العام للتدريب قبل النشر الذي يسيء بشكلٍ أساسي إلى دمج النوع الاجتماعي".<sup>١٣</sup> وتكشف هذه الملاحظة مبدئياً عامًا أكثر فأكثر إلى أن يتخذ التدريب والتعليم المتعلقان بالنوع الاجتماعي شكل ندواتٍ مختصة تتمحور حول حديثٍ معين، مثل اليوم العالمي للمرأة. ويشير اقتصار التدريب والتعليم المتعلقين بالنوع الاجتماعي على أحداثٍ خاصةٍ مستقلة إلى الموضوع على أنه "مسألة اهتمام خاص"، فيتم حصره ويُشار إليه ضمناً على أنه موضع اهتمام هامشي.<sup>١٤</sup> فعدم إدراج اعتبار النوع الاجتماعي عبر المنهج يشكل خطرًا متمثلًا في تقويض القيم والأولويات المعلنة للمنظمة - بما فيها تلك المتعلقة بمساواة النوع الاجتماعي وتعزيز المشاركة الملحوظة للنساء. وعندما يتم التعاطي مع النوع الاجتماعي على أنه موضوعٍ مستقل، سيُنظر إليه كممارسة "لا بد من القيام بها" بهدف تنفيذ القواعد، أو كمجرد ممارسة "صورية". وستُظهر هذه الازدواجية للمتعلمين والقادة المستقبليين أن المنظمة لا تعني في الواقع ما تقوله حين تعرب عن التزامها بمساواة النوع الاجتماعي.<sup>١٥</sup> وفي المقابل، يُظهر الإدراج الملحوظ للتعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي عبر المنهج ارتباط الموضوع بالمجالات الأساسية من التعليم العسكري، والتزام المؤسسة بالقيم التي تنشرها علنًا.

أخيرًا، من المفيد الإشارة إلى أن تحسين جودة التدريس حول موضوع النوع الاجتماعي في مؤسسةٍ تعليميةٍ يخدم تحقيق عدة أهداف، لا يرتبط جميعها بالنوع الاجتماعي بطريقة واضحة. والتعليم حول النوع الاجتماعي مهمٌ طبعًا لتلبية التفويضات الوطنية والمتعددة الأطراف المذكورة في القسم ١-٣. والتعلم المتعلق بالنوع الاجتماعي مهمٌ ليس فحسب من أجل اتباع القانون، بل أيضًا من أجل المساهمة في ضمان فعالية العمليات وتعزيز المساواة والقيم الديمقراطية. وإدراج النوع الاجتماعي في المنهج منفعة إضافية: فهو يساعد في تلبية متطلبات التعليم العسكري المهني الحديث (PME).

فكما تشير كاترين أ. براون (Katherine E. Brown) وفكتوريا سايم-تايلور (Victoria Syme-Taylor)، أدت "التغييرات في الأنشطة العسكرية إلى بروز مطالب بأن يشجع التعليم العسكري المهني على إنشاء ذهنية لدى الضباط تتسم أكثر بـ 'الفضول المعرفي' و'التعاطف' و'المرونة'".<sup>١٦</sup> وتنبثق وجهة النظر هذه من تصريحات كتلك التي أدلى بها الجنرال الأمريكي ديفيد ه. بتريوس (David H. Petraeus)، إذ أشار إلى الحاجة إلى "إخراج الضباط العسكريين من نطاق ارتياحهم الفكري" و"تطوير مفكرين يتمتعون بالمرونة وقادرين على التكيف ومبدعين يكونون في غاية الأهمية بالنسبة إلى العمليات".<sup>١٧</sup> ومن المثير للجدل أن التعليم الذي يدرس معايير النوع الاجتماعي التقليدية ويتحداها، سواء داخل المؤسسة نفسها أو في العمليات، يساهم في تحقيق هدف تطوير هذه الذهنية التي تتسم بـ "الفضول المعرفي" و"التعاطف" و"المرونة".

#### ٤. العملية: إدراج النوع الاجتماعي في تطوير المنهج العسكري أو تنقيحه



#### ١-٤ العملية

من النافع أكثر تصوّر إدراج النوع الاجتماعي في المنهج بمثابة عملية، بدلاً من تصوره كمناسبة تقنية تقضي بإضافة كلمات "المرأة" و"النوع الاجتماعي" إلى نصّ جامد. ويمكن حتى اعتبار أن المنهج نفسه هو عملية - فهو يتطور ويُنقح باستمرار عبر تفاعل المتعلمين والمعلمين معه.<sup>١٩</sup> إلا أنه يتم تحديد المنهج وتوثيقه في عدة مؤسسات تعليمية. وتنشأ هذه المناهج من عملية تطوير رسمية، وهي تخضع لعمليات مراجعة دورية.

يختلف الأطراف الذين يُعتَون بتطوير المنهج وعملية التنقيح بحسب المؤسسة، وبالتالي يجب اعتبار الأمثلة المتوافرة هنا توضيحية بحتة. وينصبّ التركيز الأساسي على الأطراف ضمن المؤسسة المسؤولين عن المنهج: وهؤلاء هم في الميدان الأكاديمي المسؤول الأكاديمي الرئيسي وعمداء الكليات ورؤساء الإدارات ومدراء البرامج وأعضاء هيئة التدريس. وقد يشمل الأطراف المسؤولون أيضاً بحسب المؤسسة مركزاً لتصميم التدريس أو لتطوير هيئة التدريس. ومن الناحية العسكرية، يشمل تطوير المنهج وتنقيحه، سواء بشكلٍ رسمي أو ضمني، عدة أصحاب مصلحة في القيادة العسكرية أو السلطات الحكومية، مثل وزارتي الدفاع أو التعليم. أما خارج نطاق الكوادر، قد يشمل أصحاب المصلحة المتعلمين أو المجتمع المدني المعني. ويُعنى هؤلاء الأطراف عادةً بدرجات متفاوتة بكلٍ من عملية تطوير المناهج وتنقيحها الدوري (كل سنة إلى ثلاث سنوات).<sup>٢٠</sup>

#### الإطار ٢-٤ إدراج نتائج تعلّم جديدة في المناهج<sup>٢١</sup>

في التعليم العسكري المهني (PME) في الولايات المتحدة، من أجل إدراج موضوعٍ جديد مثل الوعي بمسائل النوع الاجتماعي في التعليم العسكري المهني المشترك (JPME) كهدفٍ تعلّمي، يجب اقتراحه كمجال تركيز خاص (SAE) وأتباع عملية محددة ليتم قبوله. وتُدرج مجالات التركيز الخاصة ضمن المنهج للمساعدة في ضمان سريان مناهج التعليم العسكري المهني المشترك وسدادها.

عادةً يقترح مكتب وزير الدفاع أو الدوائر أو قيادات المقاتلين أو وكالات الدفاع أو الأركان المشتركة مجالات التركيز الخاصة. وتباشر بهذه العملية المنظمة الراحية ويتم تقديم مجال التركيز الخاص إلى مجلس التعليم المشترك لهيئة التدريس، حيث يتم التصويت عليه ليخضع للمزيد من التقييم. وإذا نجحت المراجعة، يُقدّم مجال التركيز الخاص إلى فريق العمل الخاص بمجلس التعليم العسكري. وبناءً على مراجعة هذا الفريق، تُحال لائحة مجالات التركيز الخاصة الجديدة إلى مدير الأركان المشتركة للمصادقة.

عند المصادقة، يتم توزيع لائحة مجالات التركيز الخاصة على المدارس والكليات المشتركة والعسكرية في خلال شهر كانون الثاني/يناير من أجل إدراجها في منهج السنة القادمة. ورغم أنه يجري تشجيع المدارس إلى حدٍ كبير على إدراج هذه المجالات الجديدة، فهي لا تبدّل مجالات التعلّم الرسمية بما أن المجالات الجديدة غير إلزامية ولن يتم التحقق منها في أي عملية مراجعة للمنهج.

عندما يتخذ تطوير المنهج وعملية التنقيح شكلاً رسمياً، لن يبقى مجالاً كبيراً للمناورة في مسألة الأشخاص المعنيين. فيمكن أن يحدد المنصب أو الرتبة مجموعة الأشخاص المعنيين. لكن لضمان الإدراج المفيد للنوع الاجتماعي في المنهج، لا بد من أن يُظهر هؤلاء الأشخاص على الأقل توازناً من حيث النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى الخبرة في ميدان النوع الاجتماعي. وبمعنى آخر، على كلٍ من الرجال والنساء أن يكونوا معنيين في تصميم المنهج وعمليات التنقيح. إلى ذلك، لا بد من أن نتذكر أن مجرد أن يكون الإنسان امرأةً (أو رجلاً) لا يجعل الشخص خبيراً في شؤون النوع الاجتماعي. فارتباط الشخص بنوع اجتماعي ما لا يعني أنه مدرك (بشكلٍ تام) للظروف الاجتماعية المتصلة بهذا النوع الاجتماعي. وبالتالي، من المهم جداً التأكد من إدراج خبرة خاصة في شؤون النوع الاجتماعي أو الاستفادة من مشورتها.<sup>٢٢</sup>

#### ٢-٤ الشروع بالعملية

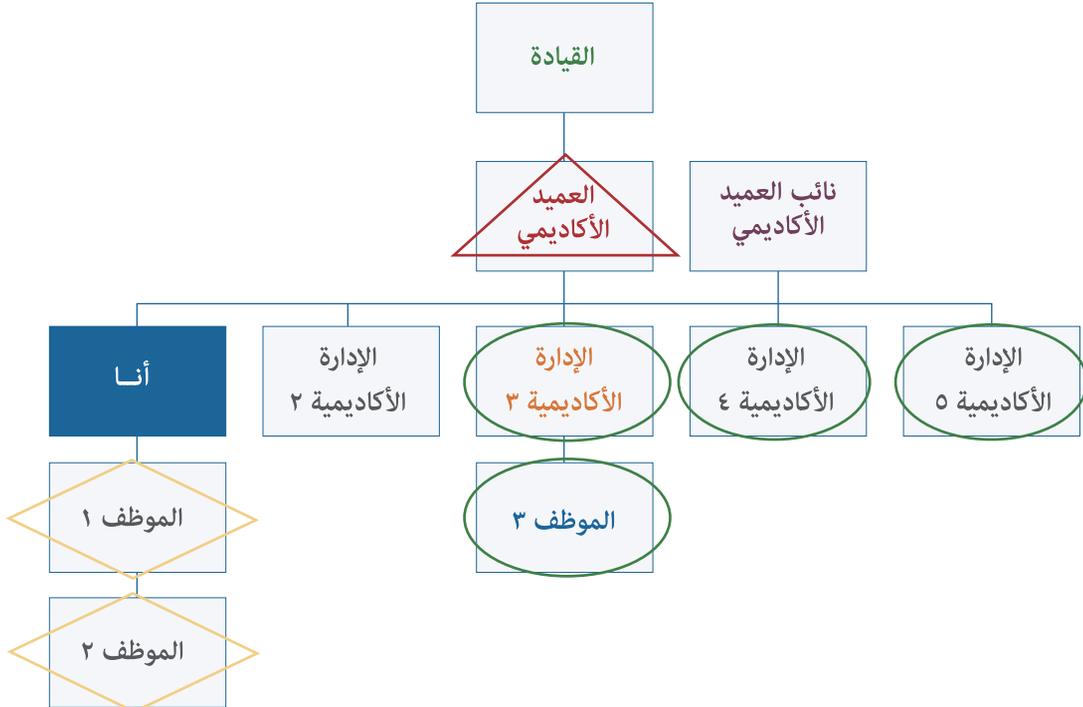
لا عجب بالنسبة إلى أولئك الذين يعملون لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي أن إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في المنهج يمكن أن يشكّل تعهداً سياسياً جدياً ومثيراً للنزاع على الأرجح. فإذا كان من شأن إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي أن يكشف أي منهج خفي ويعالجه، وأن يُظهر أي أنظمة معايير ونماذج تفكير قائمة ومنحازة من ناحية النوع الاجتماعي وأن يُخضعها للمراجعة، فقد يتبين أن هذه العملية مقلقة، حتى بالنسبة إلى أولئك الذين يوافقون أساساً على وجوب إدراج النوع الاجتماعي في المنهج. وكما تشير بيل هوكس (bell hooks)، إن هذا التبديل في النموذج "يجب أن يأخذ في الحسبان المخاوف التي يشعر بها المدرسون عندما يُطلب منهم تبديل نماذجهم. فلا بد من وجود مواقع تدريب حيث تُسح الفرصة للمدرسين بالتعبير عن هذه المخاوف وفي الوقت نفسه أيضاً تعلّم إنشاء طرق لمقاربة المنهج والصف حيث تتعدد الثقافات".<sup>٢٣</sup> وتناقش مسألة إشراك هيئة التدريس وصانعي القرار بالتفصيل أكثر في الفصل الأخير من هذا الدليل.

القلق الأساسي لأغراض هذا الفصل هو الإقرار بأن إدراج النوع الاجتماعي في المنهج هو عملية ستتطلب على الأرجح التفاوض والتعليم، بمساعدة أشخاص أو حلفاء داعمين ضمن المؤسسة. ومن نقاط الانطلاق المفيدة وضع خارطة عملية تنقيح المنهج وتحديد الحلفاء ونقاط الدخول، بالإضافة إلى التحديات المحتملة وطرق تخطيها. ويوفّر الإطار ٤،٣ مثلاً عن وضع خارطة تطوير/تنقيح المنهج.

الإطار ٣-٤ وضع خارطة عملية إدراج النوع الاجتماعي في المنهج<sup>٢</sup>

١. البدء برسم ملامح البنية التنظيمية الشاملة لمؤسستك التعليمية.
٢. تحديد المناصب الآتية على المحورين الأفقي والعمودي لمنظمتك.
  - أ. الشخص الرئيسي المسؤول عن تأمين استمرارية مهمة المؤسسة ورؤيتها.
  - ب. الشخص الرئيسي المسؤول عن المنهج (مثلًا المسؤول الأكاديمي الرئيسي).
  - ج. القادة الآخرون المسؤولون عن المنهج (مثلًا العمداء).
  - د. الشخص أو المجموعة المسؤولة عن جودة المنهج.
  - هـ. أعضاء هيئة التدريس المرتبطين بتنقيح المنهج وتطويره.
  - و. الشخص أو المجموعة المسؤولة عن تطوير هيئة التدريس.
٣. تاليًا، اعرف نفسك واعرف أقرانك. إلى أي حد يدعم أقرانك الاهتمامات المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ أرسم دائرة حول الأفراد الداعمين.
٤. اعرف رؤساءك. إلى أي حد يدعم رؤساؤك الاهتمامات المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ أرسم مثلثًا حول الأفراد الداعمين.
٥. اعرف مرؤوسيك. إلى أي حد يدعم مرؤوسوك الاهتمامات المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ أرسم معيّنًا حول الأفراد الداعمين.
٦. صف عمليتي تطوير المنهج وتنقيحه في مؤسستك.
٧. حدد ما يلي:
  - أ. نقاط الدخول لإدراج النوع الاجتماعي؛
  - ب. الحلفاء والداعمين؛
  - ج. المؤثرين الخارجيين الأساسيين في إدراج النوع الاجتماعي في المنهج؛
  - د. التحديات التي قد تواجهها من الزملاء أو المتعلمين؛
  - هـ. سبل معالجة التحديات.

مثال



## ٥. إدراج النوع الاجتماعي: تدابير عملية واعتبارات خاصة

إن الحديث حول ما هو المنهج، ولماذا يجب إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي فيه يهدف إلى الإقرار بأن إدراج النوع الاجتماعي يتجاوز كثيراً مجرد ذكره في عناصر خاصة من مضمون المنهج. فيُعتبر إدراج النوع الاجتماعي في المنهج بشكلٍ مفيدٍ أكثر عمليةً تحويليةً وليس عمليةً إضافيةً. وبناءً عليه، لا بد من أن يحدث ذلك على مستوياتٍ متعددة من المنهج. ويعرض هذا القسم ثلاثة أبعادٍ هي: هيئة التدريس والتعلم بشأن النوع الاجتماعي والتقويم والتقييم. وبالاستناد إلى قائمةٍ تدقيقٍ حول تنقيح منهج النوع الاجتماعي تم تطويرها في ورشة عملٍ حول التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجهٍ إلى العسكريين استضافتها رابطة الشراكة من أجل السلام، ينظر هذا القسم في التدابير العملية المطلوبة لإدراج النوع الاجتماعي عبر كلٍ من هذه الأبعاد.<sup>٢٥</sup>

### ١-٥ بناء خبرة هيئة التدريس والمدربين في ميدان النوع الاجتماعي

يمكن القول إن العنصر الأول لإدراج النوع الاجتماعي في المنهج هو توافر ما يلزم من المعرفة والمهارات والمواقف بين المعلمين لإيصال مضمونٍ مراعيٍ لاعتبارات النوع الاجتماعي. وفي الممارسة، قد يترتب عن اكتساب هذه المهارات مزيجٍ من ثلاث مقارباتٍ مختلفة. فأولاً، من المهم تزويد هيئة التدريس بالموارد لإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في مجالات مواضيعها. وثانياً، لا بد من أن تتلقى هيئة التدريس الفرص والحوافز لتطوير كفاءتها الخاصة في مجال النوع الاجتماعي. وثالثاً، يمكن أن تساعد الخطوات لتحسين توازن النوع الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس على إقصاء الأفكار النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والإشارة إلى أن المؤسسة تهدف إلى أن تكون شاملة.

كخطوة أولى، يجب أن تتمتع هيئة التدريس بإمكانية الوصول إلى الموارد التي تُمكنها من إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في مجالات المواضيع التي تكون مسؤولةً عنها. وقد تأخذ هذه الموارد شكل الخبراء المختصين. ويمكن أن يساعد المستشارون في شؤون النوع الاجتماعي أو خبراء النوع الاجتماعي في ذلك من خلال تحديد الخبراء المختصين المتوافرين والمناسبين، الذين يمكن أن تستدعيهم هيئة التدريس كمتحدثين ضيوف أو ميسرين خارجيين. ويمكن أن يساعد خبراء النوع الاجتماعي هيئة التدريس أيضاً من خلال موارد أخرى، مثل اقتراح مواد مطالعة مناسبة للدورة التدريسية وتُدريج اعتبار النوع الاجتماعي، أو توفير تمارين أو مواد تُعطى في الصف أو تنقيحها لمعالجة اعتبارات النوع الاجتماعي.

قد ترغب هيئة التدريس في تطوير كفاءتها الخاصة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، أو قد ترغب القيادة في مؤسسةٍ تعليميةٍ ما في تحفيز تطوير هيئة التدريس لميدان النوع الاجتماعي عبر التقويم أو خطط التطوير المهني أو إدراج الوعي بمسائل النوع الاجتماعي في معايير ترويجية. وطبعاً ستعتمد أنواع الخبرة في النوع الاجتماعي التي تطلبها هيئة التدريس على مجال التدريس، لذا فالأمثلة الواردة هنا عامة نوعاً ما. مع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن خبرة هيئة التدريس المتعلقة بالنوع الاجتماعي يجب أن تغطي ثلاثة مجالات واسعة هي: ضمان أن طرق التعلم مناسبة لتسهيل التعلم حول موضوع النوع الاجتماعي؛ ومعرفة النواحي المتعلقة بالنوع الاجتماعي من المضمون التدريسي؛ والوعي المتعلق بدinamيات النوع الاجتماعي في غرفة الصف والقدرة على تعزيز بيئة تعلمٍ تتسم بالاحترام وعدم التمييز والمشاركة. وبنقاش الفصل السابع من هذا الدليل بالتفصيل أكثر طرق التعلم، أما المضمون التدريسي فيناقش في الفصول الثلاثة الأخرى من الجزء الأول، وتناقش ديناميات النوع الاجتماعي في الصف في الفصل السادس.

إن هدف تحقيق نوعٍ من توازن النوع الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس هو عنصرٌ آخر مهم من عملية إدراج النوع الاجتماعي في المنهج. وتبدأ زيادة عدد النساء بين أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التي يطغى عليها الذكور عادةً بمعالجة أوجه أي "منهج خفي"، بقدر ما تُظهر أن المؤسسة تتألف من مجموعة متنوعة من الناس من حيث النوع الاجتماعي (وغيره). وفي الحالة المثالية، سيشمل أيضاً تحسين توازن النوع الاجتماعي عكس الأدوار النمطية الخاصة بالرجال والنساء ضمن أعضاء هيئة التدريس. وقد يشمل ذلك السعي بنشاطٍ إلى أن يعلم الأعضاء الذكور في هيئة التدريس اللغات وأن يعلم الأعضاء الإناث في هيئة التدريس الدورات التدريسية حول القيادة. وبالإضافة إلى إحداث أثر تشكيل الأدوار، يحقق تحسين التنوع بين أعضاء هيئة التدريس منافع جمّة، بما فيها زيادة مقدار المواهب المتوافرة من خلال توسيع دائرة التوظيف، وزيادة احتمال الإبداعات في الأفكار والسياسات والأبحاث والتعليم والعلم.<sup>٢٦</sup>

## الإطار ٤-٤ قائمة التدقيق لبناء خبرة هيئة التدريس والمدرّبين في ميدان النوع الاجتماعي

- ضمان تمتُّع هيئة التدريس بإمكانية الوصول إلى الموارد اللازمة لإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في مجالات مواضيعها. وقد يشمل ذلك توفير:
  - لائحة من الخبراء المختصين المتوافرين والمناسبين لدعوتهم كمتحدثين خارجيين؛
  - اقتراحات لمواد مطالعة للدورة التدريسية؛
  - دعم في مراجعة المواد التدريسية؛
  - أمثلة عن تمارين تُقام في الصف وتُدرج اعتبارات النوع الاجتماعي.
- دعم هيئة التدريس والمدرّبين الذين يرغبون في بناء كفاءتهم المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وتشمل مجالات الكفاءة:
  - استخدام طرق تعلّم مناسبة؛
  - معرفة المضمون المرتبط بالنوع الاجتماعي والمتمّصل بمجال التدريس؛
  - القدرة على تعزيز بيئة تعلّم تتسم بالاحترام وعدم التمييز والمشاركة.
- تنفيذ خطة تطوير فردية في هيئة التدريس لبناء الخبرة في النوع الاجتماعي.
- تحليل البيانات المصنّفة حسب النوع الاجتماعي حول الأركان، وحيث يمكن اتّخاذ تدابير لتحسين توازن النوع الاجتماعي.

## ٢-٥ دمج التعلّم حول النوع الاجتماعي عبر المنهج

ربما يشكّل إدراج التعلّم بشأن النوع الاجتماعي عبر المنهج الطريقة الأوضح لإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي. ويغطّي هذا المسعى ثلاثة مجالات أساسية من المسائل هي: إدراج مفاهيم النوع الاجتماعي واعتباراته في المضمون والمواد؛ واستخدام طرق تعليمية تتمحور حول المتعلّم وينتج عنها تعلّم تحوّلي؛ واستخدام لغة وصور مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي في المنهج ومواد التعلّم.

يمكن تحقيق إدراج مفاهيم النوع الاجتماعي واعتباراته في المضمون عبر إنشاء وحدات تعليمية مكرّسة خصيصاً للنوع الاجتماعي وعبر دمج النوع الاجتماعي في المضمون القائم في آن. ويشكّل القيام بالأمرين في الوقت نفسه الاستراتيجية الأكثر فعالية؛ فيساعد تكريس مساحة خاصة لمعالجة مفاهيم النوع الاجتماعي على إنشاء قاعدة لتطبيق اعتبارات النوع الاجتماعي على مواضيع أخرى. وبشكلٍ عام، يجب أن يتماشى المضمون المرتبط بالنوع الاجتماعي مع السياسات المؤسسية والقوانين الوطنية والمعايير الدولية المرتبطة بالمؤسسة. وتُنقَش المعايير الدولية في الفصل الثاني من هذا الدليل، لكنها ستشمل في معظم الأحيان قرارات مجلس الأمن الأممي بشأن المرأة والسلام والأمن؛ والأحكام ذات الصلة من قوانين النزاع المسلّح؛ وقوانين حقوق الإنسان ذات الصلة (مثل اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة)؛ وسياسة الناتو حول تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥. ولا بد من إدراج أحكام هذه الأطر المعيارية في الأجزاء المناسبة من المنهج، عبر الأقسام المخصصة أو نتائج التعلّم أو المواد. وتعتمد الأوجه المرتبطة بالنوع الاجتماعي التي ستُعالج على الموضوع الذي سيُعطى، إلا أن الإطار ٥-٤ يوفّر بعض الأمثلة التوضيحية غير الشاملة عن إدراج النوع الاجتماعي في المنهج.

بالإضافة إلى إدراج النوع الاجتماعي في المضمون، يجب أن يمهد المنهج لتجارب تعليمية تكون داعمة للاعتبارات والمواقف والكفاءات المراعية للنوع الاجتماعي. ومن المهم جدّاً تذكّر أن إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في المنهج سيدل عادةً على تبديلٍ في الثقافة المؤسسية التي ستكون في البداية على الأرجح خاضعة لهيمنة الرجال وغير ملتفتة لاعتبارات النوع الاجتماعي. وكما يشير ديفيد وايت (David White)، ”نشأ التغيير الثقافي في التفاعل بين السياق المؤسسي وجهود الأفراد لإعطاء معنى له. ويعني ذلك أن يضطلع الأفراد بدورٍ ناشط بدلاً من الاستيعاب السلبي لقيم الآخرين.“<sup>٣٧</sup> وبناءً على ذلك، يجب أن تشجّع الطرق التعليمية المشاركة الناشطة للمتعلّمين، باستخدام طرقٍ تعليمية مثل دراسات الحالات والنقاشات الجماعية والمهام القائمة على السيناريو، وعبر السماح بتشكيل معرفةٍ على نحوٍ تعاوني. إلى ذلك، يجب أن تمكّن هذه الطرق حدوث التعلّم التحوّلي من خلال تشجيع التفكير الذاتي للمتعلّمين عبر فحص قيمهم الشخصية وردّات فعلهم إزاء مادة التعلّم أو تفاعلهم معها. وبمعنىٍ آخر، يجب أن يرتّب التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الأولويات من ناحية مبادئ التعلّم التحوّلي وأن يوظف بالتالي طرق تعلّم ناشطة، كتلك التي جرى وصفها مطوّلاً أكثر في الفصل الخامس من هذا الدليل.

الإطار ٤-٥ أمثلة عن إدراج مضمون النوع الاجتماعي في أهداف التعلّم في المنهج المرجعي لرابطة الشراكة من أجل السلام في الناتو للتعليم العسكري المهني الخاص بالضباط (مرحلة ضباط الرتب الصغرى)<sup>٢٨</sup>

المحور	الهدف التعليمي المرتبط بالنوع الاجتماعي (ه.ت.) (IO)
١. مهنة الأسلحة	القسم ٢-١ العمليات العسكرية ه.ت. ١٨- شرح موضع التحليل المتعلق بالنوع الاجتماعي (مختلف الحاجات والأدوار للنساء والرجال) في العمليات. القسم ٣-١ عملية تخطيط الأركان/التكتيكات والتخطيط ه.ت. ٦- إظهار التحليل المتعلق بالنوع الاجتماعي في منطقة العمليات. ه.ت. ١٢- إدراك تأثيرات النوع الاجتماعي في العمليات.
٢. التحكم والقيادة والآداب	القسم ١-٢ آداب المهنة العسكرية ه.ت. ٦- مناقشة كيفية تأثير مسائل حقوق الإنسان وعدم المساواة (مثلًا على أساس النوع الاجتماعي، العرقية) في القرار المتعلق بالآداب. القسم ٢-٢ ثقافة المنظمة ه.ت. ٢- تحديد المشاكل مع ثقافة المنظمة ضمن القوات العسكرية في ما يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي والتنوع والمساواة. القسم ٤-٢ قانون النزاع المسلح ه.ت. ١٣- وصف القوانين التي تحمي النساء والفتيات (والرجال والفتيان) في النزاع المسلح. ه.ت. ١٤- شرح نطاق المنع القانوني للعنف الجنسي في النزاع المسلح.
٣. دراسات الدفاع والأمن	القسم ٣-٢ التواصل والإعلام ه.ت. ٩- تطوير وسائل تواصل لبلوغ الرجال والنساء؛ والجماهير الأمية وغير الأمية؛ والأشخاص النازحين والمجموعات المهمشة. القسم ٣-٦ الوعي الثقافي ه.ت. ٣- إظهار تحليل ثقافي مراعي لاعتبارات النوع الاجتماعي، وعلاقته بأمن الوحدة والسكان المحليين.

أخيرًا، يجب تنقيح المنهج القائم والمواد الموجودة بهدف جعل لغتها وصورها مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي ومشملة عليها. ويساعد هذا التنقيح إلى حد كبير في معالجة "المنهج الخفي" المذكور سابقًا. فاستخدام لغةٍ وصورٍ تُدرج اعتبار النوع الاجتماعي مثل هو/هي في العربية أو إظهار كل من الرجال والنساء في الزي، يشير إلى الشمولية ويرحب بكل من المتعلمين الذكور والإناث. وفي المقابل، إن استخدام لغةٍ نمطية، كالإشارة إلى الجنود على أنهم رجال أو إظهار صورٍ للرجال في الزي وللنساء كمدينيات فحسب، يمكن أن يوصل رسالة إقصاء ويعزز الانحيازات الإدراكية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. إلى ذلك، يمكن أن يساعد تصوير الرجال والنساء في أدوارٍ معاكسة للأدوار النمطية - مثل فائدة فصيلة أنثى وممرض ذكر - في تغذية التفكير الذاتي وتحدي التفكير المتعلمين من خلال حثهم على إدراك مدى تعجّبهم إزاء صورة غير نمطية. ويجب أن تتنبه كافة التمارين أو السيناريوهات المستخدمة إلى جعل أصوات كل من الرجال والنساء وتجاربهم مسموعة. فغالبًا ما يتم إهمال تجارب النساء وأصواتهنّ مثلما يتم إهمال النساء؛ وهذه قضية يمكن أن يعالجها المنهج مثلًا من خلال توفير فهمٍ للتحديات الخاصة التي قد تواجهها امرأةٌ عسكرية في دورةٍ تدريبيةٍ حول القيادة. وفي حين أن أصوات الرجال وتجاربهم تميل إلى السيطرة على النقاشات، لا يتم التعاطي معهم عادةً في تجاربهم كرجال بقدر ما يتم التعاطي مع هذه التجارب كتجارب "أشخاص بطبيعة الحال".<sup>٢٩</sup> ويمكن أن يعالج المنهج ذلك مثلًا من خلال تفحص نقاط الضعف المحددة للرجال المدنيين، الذين غالبًا ما يتم التنازل عن حقوقهم في تلقي الحماية بسبب واقع أن وضعهم كرجال يعني أنهم يُعتبرون دائمًا تقريبًا مقاتلين محتملين.<sup>٣٠</sup>

## الإطار ٦-٤ قائمة التدقيق لدمج التعلّم المتعلق بالنوع الاجتماعي عبر المنهج

- إدراج مضمون حول المفاهيم وأطر العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المنهج. وقد تشمل بعض الأمثلة:
  - النوع الاجتماعي ومساواة النوع الاجتماعي وأدوار الأنواع الاجتماعية؛
  - أطر عمل معيارية مثل قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن.
- ضمان أنه يتم النظر في اعتبارات النوع الاجتماعي في مجالات المضمون حيث لا يشكّل النوع الاجتماعي الموضوع الأساسي. وقد تشمل الأمثلة عن المجالات المعنية، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي.
  - العمليات العسكرية: إدراج تحليل متعلق بالنوع الاجتماعي، وجمع المعلومات ونشرها، وحاجات توفير الحماية، والاستجابة للعنف الجنسي، إلخ.
  - الآداب والقانون الدولي الإنساني: إدراج مدونات قواعد السلوك، وحقوق الإنسان وأحكام القانون الدولي الإنساني التي تحمي المرأة.
  - مهارات القيادة: إدراج القيادة الشاملة، وإدارة التنوع، وتطوير الأفراد، ومسؤولية القادة عن منع التحرش والاعتداء الجنسيين.
  - مهارات التواصل: إدراج التواصل الفعّال للرجال والنساء.
  - الوعي الثقافي: إدراج الوعي بمعايير النوع الاجتماعي وأعرافه.
  - كافة المواضيع: استخدام مواد للقراءة من إعداد كلٍّ من الكتاب الرجال والنساء، تشمل اعتبارات النوع الاجتماعي.
- التهيئة لتجارب تعلّمية تدعم الاعتبارات والمواقف والكفاءات المراعية للنوع الاجتماعي. ومن الأمثلة عن طرق التعلّم هذه:
  - المزيج من العمل الجماعي والفردى في آن واحد؛
  - دراسات الحالات والتمارين القائمة على السيناريو؛
  - المزيج من الواجبات الشفهية والكتابية؛
  - التفكير الشخصي عبر سجلات التعلّم أو النقاشات الجماعية المبنية على التجربة والتصورات الشخصية.
- تمارين المراجعة، واللغة والصور المستخدمة لضمان مراعاتها لاعتبارات النوع الاجتماعي. وقد يشمل ذلك:
  - استخدام الضمائر التي تُدرج النوع الاجتماعي (هو/هي)؛
  - استخدام صور كلٍّ من الرجال والنساء؛
  - استخدام التمارين التي تصوّر النساء والرجال في أدوارٍ معكوسة نمطيًا؛
  - ضمان أن التمارين أو الأمثلة تجعل أصوات وتجارب كلٍّ من النساء والرجال مسموعةً والتعاطي معها كعناصرٍ سديدة.

## ٣-٥ تنفيذ تقويمٍ وتقييمٍ مراعيين لاعتبارات النوع الاجتماعي

يتألف إدراج تقويمٍ وتقييمٍ مراعيين لاعتبارات النوع الاجتماعي في المنهج من مجموعتين من الجهود. فمن جهة، من المهم ضمان أن تقويم قدرة المتعلمين وكفاءة المدرّسين غير منحازة من حيث النوع الاجتماعي. ومن جهة أخرى، من المهم جدًّا تقويم وتقييم إذا ما حدث التعلّم المطلوب المتعلق بالنوع الاجتماعي.

تشير مجموع هائلة ومتنامية من الأبحاث إلى أن الانحيازات غير الواعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي منتشرة في المجتمع وفي معظم بيئات العمل المهنية، ولها أثر مهم على كيفية تقويمنا لجدارة المتعلمين والمعلّمين والمهنيين وكفاءتهم. ويصف الإطار ٤،٧ مجموعةً منتقاة من مشاريع الأبحاث هذه، بهدف إظهار كيف يتجلى الانحياز المتعلق بالنوع الاجتماعي في كيفية تقويم كلٍّ من قدرة المتعلمين وكفاءة المعلّمين. وتشير الأبحاث المتوافرة بوضوح إلى الحاجة إلى توكي الحذر من الانحياز المتعلق بالنوع الاجتماعي في التقويم. كما تعطي هذه الأبحاث توصيات حول ما الذي يمكن فعله على المستوى المؤسسي لتخفيف هذا الأثر. والتدبير الأكثر وضوحًا هو ضمان أن معايير التقويم معدة بشكلٍ جلي وشفافة ومعلومة لدى كلٍّ من المتعلمين وهيئة التدريس. وفي بعض الحالات، قد تكون آليات التدخل المؤسسي مناسبة، مثل التوجيه الهادف لهيئة التدريس أو المتعلمين، أو تعليم هيئة التدريس حول كيفية توجيه مختلف المتعلمين. فنشر الوعي حول الانحياز المتعلق بالنوع الاجتماعي بين كلٍّ من المتعلمين وهيئة التدريس يمكن أن يساعدهم على إدراك انحيازاتهم الخاصة غير الواعية ومعالجتها. وأخيرًا، من المهم أن تعطي هيئة التدريس، ولا سيّما القيادة، شرعيتها إلى زملائها عبر مقدمات محترمة عن مراجع خبرتها أمام كلٍّ من الأقران والمتعلمين.<sup>٣١</sup>

#### الإطار ٧-٤ الانحياز المتعلق بالنوع الاجتماعي وتقييم القدرة والكفاءة

تقويم المتعلمين لكفاءة المعلمين	تقويم المعلمين لقدرة المتعلمين
<p>المثل ٣: الانحياز المتعلق بالنوع الاجتماعي في تقديرات المتعلمين للتعليم</p> <p>في مشروع أبحاث تعاوني، نُشرت نتائجه في سنة ٢٠١٤، درست مجموعة من علماء الاجتماع الانحياز المتعلق بالنوع الاجتماعي في تقديرات المتعلمين للتعليم في دورة تدريبية تجريبية على الإنترنت. وقد لخصوا أبحاثهم ونتائجهم بما يلي.</p> <p>”فيما يصعب فصل النوع الاجتماعي عن ممارسات التعليم في اللقاء الشخصي، من الممكن إخفاء هوية النوع الاجتماعي للمدرّس على الإنترنت. ففي تجربتنا، عمل كل من المدرّسين المساعدين في أحد الصفوف على الإنترنت منتحلًا هويّتين مختلفتين من حيث النوع الاجتماعي. وقدّر المتعلّمون المدرّس الذكر مصنّفين إياه على مستوى أعلى بكثير من المدرّسة الأنثى، بغض النظر عن النوع الاجتماعي الفعلي للمدرّس، ما أظهر انحيازًا متعلّقًا بالنوع الاجتماعي.“<sup>٣٢</sup></p>	<p>المثل ١: تقويم قدرة متعلمي العلوم</p> <p>في دراسة نُشرت في سنة ٢٠١٢، سعت مجموعة من الباحثين في جامعة برنستون (Princeton) إلى تقييم إذا ما كانت هيئة التدريس في أقسام العلوم عبر الجامعات تُظهر انحيازًا ضد المتعلمات الإناث قد يساهم في تعزيز فوارق بين النوع الاجتماعي في العلوم. ولخص الباحثون النتائج كما يلي.</p> <p>”في دراسة عشوائية مزدوجة التعمية، قامت هيئة تدريس العلوم... بتقدير المواد الخاصة بطلب قدمه متعلّم - تم إعطاؤه إسم ذكر أو أنثى بشكل عشوائي - لشغل منصب مدير مختبر. وقدّر المشاركون من هيئة التدريس المتقدّم الذكر بالطلب على أنه يفوق بكثير المتقدّمة الأنثى (المماثلة) من حيث الكفاءة وإمكانية التوظيف. كما اختار المشاركون راتبًا ابتدائيًا أعلى للمتقدّم الذكر وقدّموا له المزيد من التوجيه المهني.“<sup>٣٣</sup></p>
<p>المثل ٤: اللغة القائمة على أساس النوع الاجتماعي في نقد المدرّسين</p> <p>يسمح مخطط تفاعلي على الإنترنت أنشأه أحد أساتذة التاريخ في جامعة نورث إيسترن (Northeastern University) للمستخدمين باستكشاف عدد المرّات التي تُستخدم فيها كلمة ما لوصف المدرّسين من أصل ١٤ مليون نقد على موقع RateMyProfessor.com، وذلك بحسب تصنيف قائم على أساس النوع الاجتماعي. ويمكن استخدام هذه البيانات لتوضيح المفاهيم المشتركة للنوع الاجتماعي التي يستخدمها المتعلّمون في تقييم أساتذتهم. مثلاً، يوصف الأساتذة الذكور على أنهم ”عابرة“ أو ”مضحكين“ أكثر من الأساتذات الإناث؛ وغالبًا ما توصّف الأساتذات على أنهم ”متسلّطات“ أو ”لثيمات“ أكثر من الأساتذة الذكور.<sup>٣٤</sup></p>	<p>المثل ٢: تحديد أسباب الأداء غير المرّضي</p> <p>في تجربة أجراها باحثون في سنة ١٩٩٤ في جامعة يوتا (University of Utah)، عرف المشاركون عددًا من الوقائع حول أربعة متعلمين زائفين نجحوا أو رسبوا في دورة تدريبية حول اللحام. والواقع الصحيح هو أن المتعلمين الذين رسبوا دورة اللحام كانوا يحملون عبئًا دراسيًا ثقيلًا، فيما أولئك الذين نجحوا كان يحملون عبئًا دراسيًا أخف. لكن، عندما أُعطيت المشاركين معلومات غير صحيحة، مثل النوع الاجتماعي للمتعلّمين الزائفين، كانوا ينسبون أكثر رسوب المتعلمات الإناث إلى جنسهن/نوعهن الاجتماعي وليس إلى العبء الدراسي.<sup>٣٥</sup></p>

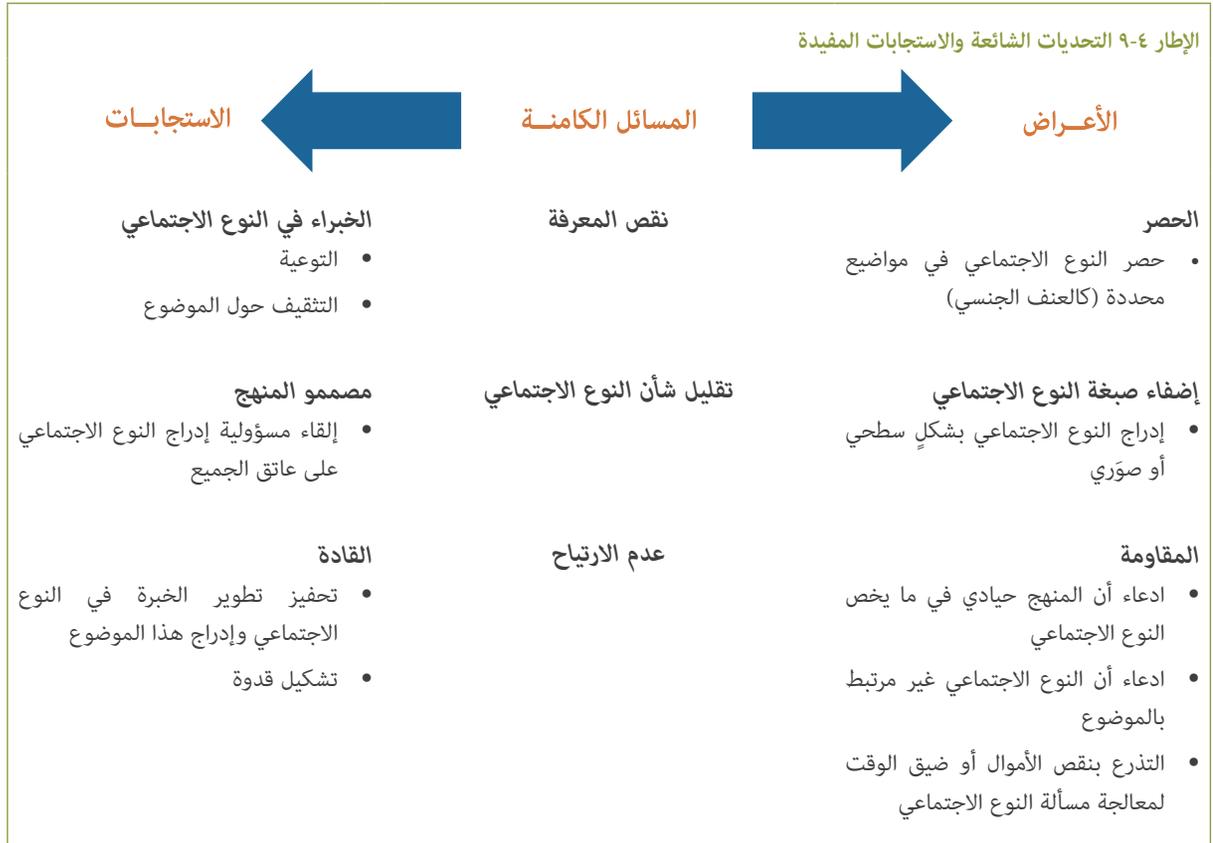
وصف القسم ٤-٢ التدابير التي يجب اتخاذها لإدراج مضمون النوع الاجتماعي في المنهج. ويجدر التذكير بأنه من أجل اتخاذ مضمون النوع الاجتماعي على محمل الجد، يجب تقويم التعلّم المتعلق بالنوع الاجتماعي وتقييمه. ويتم استكشاف تقييم التعلّم المتعلق بالنوع الاجتماعي بشكلٍ أعمق في الفصل الثامن من هذا الدليل، لذا يقتصر هذا القسم على بعض الملاحظات العامة أكثر. وكما في أي موضوع، لا بد من أن يكون تقويم أداء المتعلّم في الوقت نفسه بنائيًا (يجري في خلال سير التدريس) وتقريبيًا (يلخص ما تم تعلّمه في نهاية التدريس). إلى ذلك، يجب أن يكون واضحًا من نتائج التعلّم أن التعلّم المتعلق بالنوع الاجتماعي جرى في كل من المجالين الإدراكي والعاطفي. وبمعنى آخر، حين يتعلق الأمر بالتقييم، من المهم تقويم ليس ما يعرفه المتعلمون وما يقدرّون على فعله فحسب، إنما أيضًا القيم التي استبطنوها وكيف تظهر هذه القيم في الممارسة. وأخيرًا، سيكون الاختبار الحقيقي للتعلّم المتعلق بالنوع الاجتماعي في سياقٍ عسكري هو إلى أي حد يبدل هذا التعلّم السلوك ويحقق النتائج. وتشمل الأمثلة عن كيف يمكن قياس ذلك تقييم إذا ما أصبحت المؤسسة أكثر إنصافًا من حيث النوع الاجتماعي على المستوى الداخلي - من خلال الدراسات الاستقصائية حول الرضا الوظيفي أو حوادث التحرش والاعتداء (الجنسيّين) - وإلى أي حد يتم إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات.<sup>٣٦</sup>

## الإطار ٤-٨ قائمة التدقيق للتقويم والتقييم

- ضمان أن الامتحانات أو طرق التقويم الأخرى في خلال الدورة التدريبية أو برنامج التعلم ليست منحازة من حيث النوع الاجتماعي في تقويمها لقدرة المتعلمين وكفاءة المعلمين. وقد يشمل ذلك بذل جهود من أجل:
  - إنشاء معايير تقويم وتقييم شفافة ويمكن التحقق منها ومشاركتها؛
  - تطوير آليات خاصة للتدخل المؤسسي، مثل التوجيه؛
  - تثقيف المتعلمين وهيئة التدريس عن وجود انحياز غير واعٍ متعلق بالنوع الاجتماعي وعن أثره؛
  - ضمان دعم القيادة لهيئة التدريس.
- تقويم التعلم المتعلق بالنوع الاجتماعي وتقييمه:
  - باستخدام استراتيجيات تقويم بنائي وتقريري؛
  - في كلٍ من المجالين الإدراكي والعاطفي؛
  - مع إدراج تعديلات على السلوك والنتائج المؤسسية.

## ٦. التحديات الشائعة والاستجابات المفيدة

حتى الآن، قدّم هذا الفصل فهماً لماهية المنهج وسبب وجوب إدراج النوع الاجتماعي فيه. وقد وفر ملخصاً عاماً عن تطوير المنهج وعمليات تنقيحه، ونظر نوعاً ما في كيف يمكن إدراج موضوع النوع الاجتماعي فيه. وركز صلب هذا الفصل على عرض الاعتبارات الخاصة والتدابير العملية لإدراج النوع الاجتماعي في المنهج. ويختتم هذا القسم الأخير بالنظر في بعض التحديات الشائعة لإدراج النوع الاجتماعي، والأسباب الكامنة خلفها، وبعض الاستجابات المفيدة. وهو يسعى في آنٍ إلى تسليط الضوء على بعض علامات الإنذار وإلى تقديم بعض الاقتراحات لتخطيها. ويوضّح الإطار ٩-٤ نقاط النقاش.



## ١-٦ الأعراض

يعرض هذا القسم الفرعي الطرق التي تتجلى فيها تحديات إدراج النوع الاجتماعي في المنهج. وليست هذه اللائحة من التحديات شاملة، لكنها بالأحرى ترمي إلى الإشارة بشكلٍ من الأشكال إلى علامات الإنذار، وسبب كونها إشكالية.

الحصر هو ممارسة مرتبطة جدًا بإضفاء صبغة النوع الاجتماعي (الاطلاع على أسفل). وهو يشير إلى الحالات التي فيها يُنظر إلى النوع الاجتماعي على أنه مرتبط فحسب بمواضيع محددة (مثل العنف الجنسي في النزاع أو حماية المدنيين) و/أو حيث توكل مسؤولية التعليم حول النوع الاجتماعي أو التعاطي مع هذه المجالات المحددة من القضايا إلى هيئة تدريس من الإناث أو إلى الجنديت. وتؤدي كلا الظاهرتين إلى "الانزلاق": وبمعنى آخر، يتم تحويل مسؤولية التحقيق في القضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي ومعالجتها لتلقى على عاتق النساء.

إضفاء صبغة النوع الاجتماعي هي مقارنة تشير إلى الإدراج السطحي لاعتبارات النوع الاجتماعي - أي ذكر المصطلح، من دون الالتزام بشكلٍ ملحوظ بما يعنيه. ومن الأمثلة على ذلك "التدريب حول النوع الاجتماعي" الذي يتمثل في إعطاء المستشار في شؤون النوع الاجتماعي فسحةً من الوقت تدوم لعشر دقائق لإيصال المعلومات، من دون إعطاء وقتٍ لطرح الأسئلة، ولشرح قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ وما يعنيه بالنسبة إلى العمليات العسكرية. فمعالجة النوع الاجتماعي بهذه الطريقة المحدودة هي ممارسة لا تهدف إلا إلى مجرد استيفاء الشروط ولا تحقق نتائج إدراج النوع الاجتماعي في المنهج.

المقاومة من المعلمين أو المتعلمين أو القادة هي أوضح تحدٍ لإدراج النوع الاجتماعي في المنهج. وقد تتخذ المقاومة عدة أشكال. ومن أشكالها الجلية مجرد ادعاء أن النوع الاجتماعي غير مرتبط بالموضوع الذي يجري تناوله. وفي حالاتٍ أخرى، لا تتضح المقاومة إلى هذا الحد، فتأخذ شكل ادعاءاتٍ بأن المنهج حيادي من حيث النوع الاجتماعي (العودة إلى القسم ٤-٢ حول المنهج الخفي) أو أنه يُدرج أصلاً النوع الاجتماعي (الاطلاع على إضفاء صبغة النوع الاجتماعي أعلاه)، أو بأن الموضوع شامل جدًا لا يحتمل الإدراج، أو بأن الأموال والمساحة لا تكفي لإدراج النوع الاجتماعي في المنهج.<sup>٣٧</sup> وتقوض مقاومة إدراج النوع الاجتماعي بوضوح أسباب الحاجة إلى هذا الإدراج المذكورة في القسم ٤-٣.

## ٢-٦ المسائل الكامنة

غالبًا ما تكون التحديات المعروضة أعلاه من أعراض المسائل الكامنة، التي تشكل "التحديات" الحقيقية. وتختلف هذه المسائل الكامنة من شخصٍ إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى. ويشير هذا القسم الفرعي إلى بعض الأسباب الكامنة. ونكرر أن اللائحة غير شاملة، لكنها توضح نقطة هي أنه من أجل معالجة الطريقة التي تظهر فيها هذه التحديات، يجب أن ننظر في أسباب وجودها<sup>٣٨</sup>

نقص المعرفة أو الوعي هو ربما السبب الكامن الأوضح.<sup>٣٩</sup> فإذا لم يفهم (تفهم) المعلم (ة) كيف ترتبط ديناميات النوع الاجتماعي بالموضوع الذي يعلمه (تعلمه)، لن يعتبره (تعتبره) طبعًا على صلة بالنوع الاجتماعي. ومطور (ة) المناهج الذي (التي) لا يتمتع (تتمتع) بالمهارات والمعرفة لإدراك كيف يعمل النوع الاجتماعي في المضمون والتقويم سيفوته (١) بشكلٍ يمكن تفهمه كيف يمكن أن يعزز المنهج معايير النوع الاجتماعي والأفكار النمطية المتعلقة به. فلا يبقى أمام أعضاء هيئة التدريس الذين يُطلب منهم إدراج النوع الاجتماعي من دون المعرفة والفهم الضروريين إلا اللجوء إلى إضفاء صبغة النوع الاجتماعي. وسيعين على الأرجح القائد (ة) الذي (التي) يفتقر (تفتقر) إلى الفهم الكافي لإدراك أن النوع الاجتماعي ليس "قضية من قضايا المرأة" أقرب امرأةٍ إليه (١) كمسؤولة عن هذه "المسألة التي تشكل موضع اهتمام خاص".

تقليل شأن النوع الاجتماعي يحدث بشكلٍ شامل لسببٍ من سببين. ففي بعض الحالات، إنه يرتبط بنقص المعرفة. ففيما قد يكون (تكون) المعلم (ة) داعمًا (داعمة) لمساواة النوع الاجتماعي في المبدأ، قد لا يرى (تري) علاقة النوع الاجتماعي بالموضوع المتناول. ومثلاً، قد يُفترض أنه إذا لم تتواجد النساء في بعثة حديثة أو قديمة، إذًا ربما ما من اعتبارٍ للنوع الاجتماعي. لكن المدرس (ة) الأكثر اطلاعًا سيُدرك (ستدرك) أن ذلك يشكل في الواقع حالةً تشمل بعدًا قويًا للنوع الاجتماعي، بسبب الإقصاء التام للمرأة (أو عدم توثيق وجودها). ومن الأسباب الأخرى التي تؤدي إلى تقليل شأن النوع الاجتماعي، عدم تقويم المعلمين و/أو المدرسين على أساس اعتباراتهم للنوع الاجتماعي في مضمون الدورة التدريسية. ففي بعض الحالات، لا يُدرج مضمون إحدى الجلسات المضافة حول النوع الاجتماعي التي يعطيها متحدثون خارجيون ضمن تقويمات المعلمين؛ وفي حالاتٍ أخرى، لا يجري تقويم المدرسين على أساس إدراجهم أو عدم إدراجهم لاعتبارات النوع الاجتماعي. لذلك، من المنطقي أن يُعطوا الأولوية لتلك الجوانب التي يجري تقديرهم على أساسها في تعليمهم.<sup>٤٠</sup>

عدم الارتياح لفكرة إدراج النوع الاجتماعي قد لا ينبثق فحسب من نقص المعرفة، بل أيضاً من نقص المهارات، أو من الشعور بأنه يتم تحدي هوية الشخص ومعتقداته.<sup>٤١</sup> فقد يتخوف أعضاء هيئة التدريس من أن تؤدي معالجة مواضيع النوع الاجتماعي إلى حث المتعلمين على الإفصاح عن تجارب شخصية، مثل سرد قصص عن التمييز أو الانتهاك؛ وقد يشعر أعضاء الهيئة أنهم غير مجهزين كفاية للتعاطي مع هذا النوع من الإفصاح ويسعون إلى تفادي الموضوع. وقد يؤدي طلب استخدام طرق التعلم التحولي إلى شعور المعلمين التقليديين بعدم الارتياح بسبب خوفهم من فقدان السيطرة على صفوفهم.

### ٣-٦ الاستجابات المفيدة

يفترض تحديد المسائل الكامنة أن تكون الاستجابات للتحديات متعددة الأوجه، ومصممة خصيصاً لمعالجة المسائل في العمل. ويجب أن تشمل الاستجابات، كما تقتضي كل حالة معينة، مزيجاً من الحوافز والأدوات (الوعي والمعرفة والمهارات) للاستجابة. ويلخص هذا القسم الفرعي بعض الاستجابات التي قد يستخدمها مختلف الأطراف.

**الخبراء في النوع الاجتماعي** (أو المحامون) يؤدون دوراً مهماً في التوعية وتوفير المعرفة والمهارات الضرورية لمعالجة المسائل الكامنة. فيمكن أن يُجروا تحليلاً للنوع الاجتماعي لتحديد إذا ما كان المنهج لا يلتفت لاعتبارات النوع الاجتماعي، وأن يُثبتوا أن عدم الالتفات لهذه الاعتبارات لا يعني في الواقع "الحياد من حيث النوع الاجتماعي". ويمكن أن يُظهر تحليلهم كيف يمكن أن يعزز عدم الالتفات لاعتبارات النوع الاجتماعي البنى القائمة التي تمنح الامتيازات وتمارس التمييز. ويمكن أن يوفروا خبرةً مختصةً أو إرشاداً مختصاً إلى أعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على بناء معرفتهم وإدراج النوع الاجتماعي في تعليمهم. ويمكن أن ينظّموا مجموعات نقاش للأركان من أجل معالجة بعض مصادر عدم الارتياح الشخصي الذي يشعر به المعلمون إزاء الموضوع. ويمكن أن يساعد الخبراء في النوع الاجتماعي أيضاً على سد أي ثغرات في المعرفة والمهارات، وبالتالي تمكين هيئة التدريس ومطوّري المنهج من إدراج النوع الاجتماعي.

يكون أولئك المسؤولون عن تطوير المنهج وتنقيحه مسؤولين أيضاً عن ترجمة متطلبات السياسات والتعليمات الوطنية والدولية ضمن المنهج، وضمان تخصيص الموارد الكافية لإدراج النوع الاجتماعي. فهم يستحوذون على الوسيلة التقليدية لضمان أن إدراج النوع الاجتماعي هو مسؤولية الجميع، وليس مسؤولية النساء و/أو الخبراء في النوع الاجتماعي فحسب. وكما سبق أن ناقش هذا الفصل، يساعد إدراج النوع الاجتماعي في المنهج على ضمان أنه يتم التعاطي مع الموضوع كقضية شاملة، وأنه تتم مشاركة المسؤولية للقيام بذلك.

أخيراً، يمكن أن يساعد القادة في المؤسسة على تحفيز إدراج النوع الاجتماعي في المنهج عبر كلٍ من الوسائل الرسمية وغير الرسمية. فمن الناحية الرسمية، يمكن أن يضمن القادة أن الكفاءة في إدراج النوع الاجتماعي تصبح معياراً للتجنيد والترقية. ومن الناحية غير الرسمية، يمكن أن يكون القادة نماذج يُتندى بها ويُظهروا التزاماً مؤسسياً عبر تصريحاتهم وأعمالهم الخاصة. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يحكوا نكاتاً عن تجاربهم الخاصة مع الموضوع، وأن يسيروا إلى التزامهم بإدراج اعتبارات النوع الاجتماعي، وأن يعربوا عن تقديرهم للجهود الرامية إلى تحقيق ذلك.

## ٧. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية

### ١-٧ المناهج المرجعية

أكاديمية الدفاع الكندية (Canadian Defence Academy)، المنهج المرجعي العام للتعليم العسكري المهني الخاص بالضباط (Generic Officer Professional Military Education Reference Curriculum) (غارميش-بارتنكيرشن: رابطة الشراكة من أجل السلام في حلف الناتو NATO (PfPC، 2011).

[www.nato.int/nato\\_static/assets/pdf/pdf\\_topics/20111202\\_Generic-Officer-PME-RC.pdf](http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_topics/20111202_Generic-Officer-PME-RC.pdf)

تم تطوير هذا المنهج المرجعي العام للتعليم العسكري المهني الخاص بالضباط على يد فريق متعدد الجنسيات من الأكاديميين تحت رعاية أكاديمية الدفاع الكندية بالنيابة عن حلف الناتو ورابطة الشراكة من أجل السلام. ويتألف المنهج من ثلاث مراحل (قبل التفويض وضباط الرتب الصغرى وضباط الرتب المتوسطة) ومن ثلاثة محاور (مهنة الأسلحة؛ التحكم والقيادة والآداب؛ دراسات الدفاع والأمن). وهو يوفر نتائج تعلم معمقة، ويسعى إلى أن

يشكّل مورداً للشركاء الذين يبغون إصلاح التعليم العسكري المهني لضباطهم أو تعزيزه. ويُدرج المنهج اعتبارات النوع الاجتماعي عبر المحاور.

أكاديمية الدفاع الكندية (Canadian Defence Academy) وكلية القوات المسلحة السويسرية (Swiss Armed Forces College)، المنهج المرجعي للتعليم العسكري المهني الخاص بضباط الصف (Non-commissioned Officer Professional Military Education Reference Curriculum) (غارميش-بارتنكيرشن: رابطة الشراكة من أجل السلام في حلف الناتو NATO PfPC، 2013).

[www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_topics/20131209\\_131209-nco-defence-curriculum.pdf](http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_topics/20131209_131209-nco-defence-curriculum.pdf)

تم تطوير هذا المنهج المرجعي للتعليم العسكري المهني الخاص بضباط الصف بالنيابة عن حلف الناتو ورابطة الشراكة من أجل السلام على يد فريقٍ متعدد الجنسيات شاركت في قيادته أكاديمية الدفاع الكندية وكلية القوات المسلحة السويسرية. ويتألف المنهج من أربعة مستويات (الابتدائي والمتوسط والمتقدم وكبار قادة التحكم المجتدين) ومن ثلاثة محاور (مهنة الأسلحة؛ التحكم والقيادة والآداب؛ الكفاءات الأساسية لضباط الصف). وهو يوفر نتائج تعلمٍ معمّقة، ويسعى إلى أن يشكّل مورداً للشركاء الذين يبغون إصلاح التعليم العسكري المهني لضباطهم أو تعزيزه. ويُدرج المنهج اعتبارات النوع الاجتماعي عبر المحاور.

لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي (NATO Committee on Gender Perspectives)، نموذج التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي قبل النشر: المواضيع وأهداف التعلم (Template for Pre-Deployment Gender Training: Topics and Learning Objectives) (بروكسل: لجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي NCGP، ٢٠١٠).

[www.nato.int/issues/women\\_nato/2010/template\\_for\\_predeployment.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/2010/template_for_predeployment.pdf)

تمت صياغة هذا النموذج للتدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي قبل النشر في خلال الاجتماع السنوي في سنة ٢٠١٠ للجنة الناتو لاعتبارات النوع الاجتماعي. وهذه اللجنة هي لجنة استشارية خاصة بلجنة الناتو العسكرية - أي السلطة العسكرية الأعلى في الناتو. ويعد هذا النموذج مواضيعاً للتعليم وأهداف تعلمٍ مرتبطة بالتدريب حول النوع الاجتماعي قبل النشر. كما أنه يحدد إذا ما كانت المواضيع أو أهداف التعلم على صلة بالجنود وضباط الصف و/أو الضباط.

## ٢,٧ التوجيه حول إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في التدريب والتعليم

فالاسيك، كريستين (Valasek, Kristin)، وأنبيتا م. جوهانسن (Agneta M. Johannsen)، "الدليل لإدراج النوع الاجتماعي في التدريب المتعلق بإصلاح قطاع الأمن" ("Guide to integrating gender in SSR training")، في ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) (المحرران)، مجموعة موارد التدريب حول النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن (Gender and Security Sector Reform Training Resource Package) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة DCAF، 2009).

[www.gssrtraining.ch/](http://www.gssrtraining.ch/)

يشكّل هذا الدليل جزءاً من مجموعة موارد التدريب حول النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن (Gender and Security Sector Reform Training Resource Package) الخاصة بمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة. ويوفّر الدليل الذي يستهدف المدربين والمعلمين التوجيه حول كيفية إدراج النوع الاجتماعي في تحليلات حاجات التدريب، وأهداف التعلم، وتصميم التدريب وتطويره، وتنفيذ التدريب، ورصد التدريب وتقييمه. وفيما تركز مجموعة الموارد على إصلاح قطاع الأمن، سيجد عدة مدربين ومعلمين يهتمهم إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي أن المنهجيات والاعتبارات المدرجة نافعة. وتوفّر تمارين التدريب المتوافرة على الموقع أفكاراً عملية ومنهجيات لإدراج التعلم المتعلق بالنوع الاجتماعي في المنهج.

"قائمة التدقيق لتنقيح منهج النوع الاجتماعي" ("Checklist for gender curriculum review")، في فريق العمل المعيّنين بإصلاح قطاع الأمن وتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC SSR and Education Development Working Groups)، تقرير ما بعد الإجراءات: التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين - في الصف وعبر التعليم الموزّع المتقدّم (After Action Report: Teaching Gender to the Military - In the Classroom and Through Advanced Distributed Learning) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة DCAF، 2012).

<https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/240-teaching-gender-to-the-military-in-the-classroom-and-through-advanced-distributed-learning>

أعطت قائمة التدقيق هذه لتنقيح المنهج الأفكار الأولى وراء هذا الفصل. وقد تم تطويرها في جلسة عمل جمعت خبراء في النوع الاجتماعي والتعليم

حضروا الورشة الأولى حول التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين، الذي اشترك في تنظيمه فريقا العمل المعنيين بإصلاح قطاع الأمن وتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام، بالتعاون مع مدرسة الناتو في أوبرامرغو.

### ٣,٧ موارد مفيدة أخرى

مشروع الإنصاف من حيث النوع الاجتماعي (Gender Equity Project)، كلية هانتر (Hunter College)، جامعة مدينة نيويورك (City University of New York)

[www.hunter.cuny.edu/genderequity/resources/equitymaterials](http://www.hunter.cuny.edu/genderequity/resources/equitymaterials)

يهدف مشروع الإنصاف من حيث النوع الاجتماعي إلى تعزيز المشاركة المتساوية للمرأة في العلوم وإقصاء فوارق النوع الاجتماعي. ويقدم موقع المشروع عدة موارد عملية يمكن تحميلها. وتشمل هذه الموارد اقتراحات ونصائح لتحسين إنصاف النوع الاجتماعي المؤسسي ولوائح للمطالعة يوصى بها جمعيتها مديرة المشروع المشاركة، فيرجينيا فاليان (Virginia Valian).

المسلحة DCAF، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا OSCE، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان OSCE/ODIHR، ٢٠١٤).

٦. الاطلاع مثلاً على الفصل ٢ من هذا الدليل؛ ميغان باستيك ودانيال دي توريس (Megan Bastick and Daniel de Torres)، "تنفيذ قرارات المرأة والسلام والأمن في إصلاح قطاع الأمن" ("Implementing the women, peace and security resolutions in security sector reform")، في ميغان باستيك وكريستين فالاسيك (Bastick, Megan and Kristin Valasek) (المحرران)، رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني (Gender and Security Sector Reform Toolkit) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة DCAF، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا OSCE/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ODIHR، المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة UN-INSTRAW، ٢٠٠٨)، [www.dcaf.ch/Publications/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit](http://www.dcaf.ch/Publications/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit)؛ أيكو هولفيكي (Aiko Holvikivi)، "ما دور قطاع الأمن؟ مقارنة إصلاح قطاع الأمن لتنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن" (What role for the security sector? An SSR approach to implementing the women, peace and security agenda)، كونكشنز (Connections)، المجلد ١٤، العدد ٣ (٢٠١٥)، ص. ٣١-٤٤.

٧. لوت ميرغاييرت وإيمانويل لومباردو (Lut Mergaert and Emanuel Lombardo)، "مقاومة تنفيذ سياسة دمج النوع الاجتماعي في أبحاث الاتحاد الأوروبي" ("Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research") (policy)، أوراق الاندماج الأوروبي على الإنترنت (European Integration Online Papers)، المجلد ١٨ (٢٠١٤)، ص. ١-٢١ في ص. ٤، <http://eiop.or.at/eiop/pdf/2014-005.pdf>. لقرءة مثالٍ عن المعايير الضمنية للنوع الاجتماعي ومنطقه الضمني في العمل في مجالٍ دراسي محدد، الاطلاع على النقاش حول ما يُعتبر على نحوٍ خاطئٍ الطبيعة "غير القائمة على أساس النوع الاجتماعي" للدراسات الحربية التقليدية في لورا شويبرج (Laura Sjoberg)، إضافة النوع الاجتماعي على النزاع العالمي: نحو نظرية نسائية للحرب (Gendering Global Conflict: Toward a Feminist Theory of War) (نيويورك: دار نشر جامعة كولومبيا Columbia University Press، 2013)، ص. ١٣-١٤.

٨. لا يجوز اعتبار المصطلح "خفي" بمثابة حكمٍ تقييمي سلبى. فتحتوي كافة المناهج على عنصرٍ خفي قد يتضمن خصائص إيجابية وسلبية في آن.

٩. آلان سكيلتون (Alan Skelton)، "دراسة المناهج الخفية: تطوير وجهة نظر على ضوء رؤى ما بعد الحداثة" ("Studying hidden curricula: Developing a perspective in the light of postmodern insights")، دراسات المنهج (Curriculum Studies)، المجلد ٥، العدد ٢ (٢٠٠٦)، ص. ١٧٧-١٩٣ في ص. ١٨٨، <http://dx.doi.org/10.1080/14681369700200007>

١. تود الكابتان شكر نايلة أرناس (Neyla Arnas) وباميليا بول (Pamela Ball) لتوفير تعليقات مكتوبة على هذا الفصل.

٢. أكاديمية الدفاع الكندية (Canadian Defence Academy)، المنهج المرجعي العام للتعليم العسكري المهني الخاص بالضباط (Generic Officer Professional Military Education Reference Curriculum) (غارميش-بارتنكيرشن: رابطة الشراكة من أجل السلام في حلف الناتو NATO PfPC، ٢٠١١)، ص. ٥.

٣. ديفيد وايت (David White)، "تحليل مفاهيم المنهج الخفي لتدريب الشرطة في إنكلترا وويلز" (A conceptual analysis of the hidden curriculum of police training in England and Wales)، الشرطة والمجتمع (Policing and Society)، المجلد ١٦، العدد ٤ (٢٠٠٦)، ص. ٣٨٦-٤٠٤.

٤. الاطلاع مثلاً على الفصلين ١ و٣ من هذا الدليل؛ جودي م. بريسكوت (Jody M. Prescott)، "دمج النوع الاجتماعي في الناتو" (NATO gender mainstreaming)، صحيفة روسي (RUSI Journal)، المجلد ١٥٨، العدد ٥ (٢٠١٣)، ص. ٥٦-٦٢؛ ستيفاني غروثيدي (Stephanie Groothedde)، "لتحسين بعثتك (Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission)، (لاهاي: مركز الامتياز للتعاون المدني-العسكري Civil-Military Cooperation Centre of Excellence، 2013) قوة النوع الاجتماعي (Genderforce)، أمثلة جيدة وسيئة: دروس مستخلصة من العمل مع قرار الأمم المتحدة ١٣٢٥ في المهمات الدولية (Good and Bad Examples: Lessons Learned from Working with United Nations Resolution 1325 in International Missions) (أوبسالا: قوة النوع الاجتماعي Genderforce، ٢٠٠٧).

٥. الاطلاع مثلاً على مكتب المستشار العسكري (Office of the Military Advisor)، إدارة عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة (UN DPKO)، "توجيهات إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني: إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام" ("DPKO/DFS guidelines: Integrating a gender perspective in peacekeeping operations")، إدارة الدعم الميداني (DPKO/DFS) في الأمم المتحدة، ٢٠١٠، [www.un.org/en/peacekeeping/documents/dpko\\_dfs\\_gender\\_military\\_perspective.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/dpko_dfs_gender_military_perspective.pdf)؛ يان لاي وهانس بورن (Ian Leigh and Hans Born)، مع شيشيليا لاتزارييني ويان كليمنتس (Cecilia Lazzarini and Ian Clements)، دليل حقوق الإنسان والحريات الأساسية لأفراد المسلح (Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel) (وارسو: منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان OSCE/ODIHR، ٢٠٠٨)؛ ميغان باستيك (Megan Bastick)، إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في الرقابة الداخلية ضمن القوات المسلحة (Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات

١٠. باربارا هاي (Barbara Hey)، توجيهات حول تطوير منهج منصف للنوع الاجتماعي (Gender Fair Curriculum Development) (غراتس: التآزر الجامعي العالمي للنمسا WUS Austria، ٢٠١٠)، ص. ٨.
١١. كاترين إي. براون وفيكتوريا سايم تايلور (Katherine E. Brown and Victoria Syme-Taylor)، "الأكاديميات الإناث والحركة النسائية في التعليم العسكري المهني" ("Women academics and feminism in professional military education"، المساواة والتنوع والدمج (Equality, Diversity and Inclusion)، المجلد ٣١، العددان ٦/٥ (٢٠١٢)، ص. ٤٥٢-٤٦٦ في ص. ٤٥٨، <http://dx.doi.org/10.1108/02610151211235460>.
١٢. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة (UN Security Council)، "القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن" ("Resolution 1325 (2000) on women, peace and security")، وثيقة الأمم المتحدة ١٣٢٥/No. S/RES (٢٠٠٠)، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠.
١٣. هيليني لاكلنباور (Helené Lackenbauer) وريشار لانغليه (Richard Langlais) (المحرران)، نشرة التبغات العملية لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ على سير العمليات والمهام التي يقودها الناتو، التقرير الكامل (Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions, Full Report) (ستوكهولم: وكالة أبحاث الدفاع السويدية Swedish Defence Research Agency، ٢٠١٣)، ص. ٣٧، ٦١، [https://www.nato.int/nato\\_static/assets/pdf/pdf\\_2013\\_10/20131021\\_131023-UNSCR1325-review-final.pdf](https://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2013_10/20131021_131023-UNSCR1325-review-final.pdf).
١٤. م. جوان مكدرموت (M. Joan McDermott)، "الشخصي هو تجريبي: الحركة النسائية وطرق الأبحاث والتثقيف في مجال العدالة الجنائية" ("The personal is empirical: Feminism, research methods, and criminal justice education")، في مجال العدالة الجنائية (Journal of Criminal Justice Education)، المجلد ٣، العدد ٢ (١٩٩٢)، ص. ٢٣٧-٢٤٩.
١٥. وايت (White)، الملاحظة ٣ أعلاه. الاطلاع أيضاً على إيمانويل لومباردو ولوت ميرغاييرت (Emanuel Lombardo and Lut Mergaert)، "دمج النوع الاجتماعي ومقاومة التدريب المتعلق به: إطار عمل لدراسة التنفيذ" ("Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation")، صحيفة شمال أوروبا للأبحاث النسائية وحول النوع الاجتماعي (Nordic Journal of Feminist and Gender Research)، المجلد ٢١، العدد ٤ (٢٠١٣)، ص. ٢٩٦-٣١١ في ص. ٣٠٦.
١٦. براون وسايم-تايلور (Brown and Syme-Taylor)، الملاحظة ١١ أعلاه، ص. ٤٥٣.
١٧. ديفيد ه. بترايوس (David H. Petraeus)، "خلف الرواق" ("Beyond the cloister")، المصلحة الأمريكية (The American Interest)، المجلد ٢، العدد ٦ (٢٠٠٧)، [www.the-american-interest.com/2007/07/01/beyond-the-cloister/](http://www.the-american-interest.com/2007/07/01/beyond-the-cloister/).
١٨. إد فورست (Ed Forest)، "نموذج التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم: التصميم التدريسي" ("The ADDIE model: Instructional design")، <http://educationaltechnology.net/the-addie-model-instructional-design/>.
١٩. "إن مصطلحي 'المنهج' و'تطوير المنهج' إشكاليان بحد ذاتهما بما أنهما يشيران إلى مرحلتين محددتين جيداً - هما مرحلة التطوير ومرحلة إنجاز المنهج. وفي الواقع، ما من خط يفصل بين الاثنين. فتطوير المنهج ليس كياناً يتوقف قبل الدخول إلى الصفوف والمنهج ليس رزمة تتوقف عن التطور في الصفوف. فهو عملية مستمرة من البناء والتعديل". ديانا شينغ-مان لاو (Diana Cheng-Man Lau)، "تحليل عملية تطوير المنهج: ثلاثة نماذج" ("Analysing the curriculum development process: Three models")، علم التربية والثقافة والمجتمع (Pedagogy, Culture & Society)، المجلد ٩، العدد ١ (٢٠٠١)، ص. ٢٩-٤٤ في ص. ٣١.
٢٠. كاتالين ريد-مارتينيز (Kathaleen Reid-Martinez)، "رسم خارطة النوع الاجتماعي في المؤسسة" ("Institutional gender mapping")، عرض في إدراج النوع الاجتماعي في المناهج العسكرية: ورشة العمل الثالثة حول التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين (Integrating Gender in Military Curricula: Third Workshop on Teaching Gender to the Military)، باستضافة مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ورابطة الشراكة من أجل السلام، جنيف، ٩-١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.
٢١. تود الكابتان شكر نايلة أرناس (Neyla Arnas) في جامعة الدفاع الوطنية، الولايات المتحدة الأمريكية، لتوفير هذا المثل.
٢٢. هاي (Hey)، الملاحظة ١٠ أعلاه، ص. ١١.
٢٣. بيل هوكس (bell hooks)، التعليم بهدف التجاوز: التثقيف كمارسة الحرية (Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom) (نيويورك/لندن: روتلج، Routledge، ١٩٩٤)، ص. ٣٥.
٢٤. ريد-مارتينيز (Reid-Martinez)، الملاحظة ٢٠ أعلاه.
٢٥. "قائمة التدقيق لتنقيح منهج النوع الاجتماعي" ("Checklist for gender curriculum review")، في فريقي العمل المعنيين بإصلاح قطاع الأمن وتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC SSR and Education Development Working Groups)، تقرير ما بعد الإجراءات: التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العسكريين - في الصف وعبر التعليم الموزع المتقدم (After Action Report: Teaching Gender to the Military - In the Classroom and Through Advanced Distributed Learning) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة DCAF، ٢٠١٢)، <https://www.pfpc-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/240-teaching-gender-to-the-military-in-the-classroom-and-through-advanced-distributed-learning1>.

الذكور “Science faculty’s subtle gender biases favor male students”) إجراءات الأكاديمية الوطنية للعلوم في الولايات المتحدة الأمريكية (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America، المجلد ١٠٩، العدد ٤ (٢٠١٢)، ص. ١٦٤٧٤-١٦٤٧٩.

٣٢. موس-راكوسين (Moss-Racusin) وآخرون، المرجع نفسه.

٣٣. ليليان ماكنل (Lilian MacNell) وأدم دريسكول (Adam Driscoll) وأندريا ن. هانت (Andrea N. Hunt)، “ما يخفيه الاسم: فضح الانحياز المتعلق بالنوع الاجتماعي في تقديرات الطلاب للتعليم” (“What’s in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching”)، (Innovative Higher Education)، كانون الأول/ديسمبر (٢٠١٤).

٣٤. كما ورد في فاليان (Valian) (١٩٩٩)، الملاحظة ٢٦ أعلاه، ص. ١٠٥٧-١٠٥٦.

٣٥. بنجامين م. شميت (Benjamin M. Schmidt)، شباط/فبراير ٢٠١٥، “اللغة القائمة على أساس النوع الاجتماعي في انتقادات المعلمين”، (“Gendered language in teacher reviews”)، <http://benschmidt.org/profGender>.

٣٦. للاطلاع على نقاش حول مستويات التقييم، بالاستناد إلى نظرية كيرك باتريك، العودة إلى الفصل ٨ من هذا الدليل.

٣٧. ميرغاييرت ولومباردو (Mergaert and Lombardo)، الملاحظة ٧ أعلاه، ص. ٧.

٣٨. لومباردو وميرغاييرت (Lombardo and Mergaert)، الملاحظة ١٥ أعلاه.

٣٩. المرجع نفسه.

٤٠. تود الكاتبتان شكر كالوم واتسون (Callum Watson) على هذا الشرح.

٤١. لومباردو وميرغاييرت (Lombardo and Mergaert)، الملاحظة ١٥ أعلاه.

٢٦. تتوافر مجموعة واسعة من كلا الأبحاث الوصفية والاختبارية

حول معالجة الانحياز من حيث النوع الاجتماعي في ممارسات التوظيف والترقية. فمثلاً، يمكن إيجاد ملخص عن الأبحاث والأمثلة التي تشير إلى المنافع في فيرجينيا فاليان (Virginia Valian)، “منافع ضمان الإنصاف بين الجنسين: لماذا هذا الإنصاف مرغوبٌ فيه، بالإضافة إلى العدل؟” (“Benefits of ensuring gender equity: Why is gender equity desirable, above and beyond fairness?”)، كلية هانتر (Hunter College)، جامعة مدينة نيويورك (City University of New York)، ٢٠١٣، [www.hunter.cuny.edu/genderequity/repository/files/equity-materials/benefits.409.pdf](http://www.hunter.cuny.edu/genderequity/repository/files/equity-materials/benefits.409.pdf). لقراءة نقاش مفصل حول الانحياز المتعلق بالنوع الاجتماعي في التوظيف والترقيات، الاطلاع على فيرجينيا فاليان (Virginia Valian)، “القواعد الإدراكية للانحياز من حيث النوع الاجتماعي” (“The cognitive bases of gender bias”)، نشرة القوانين في بروكلين (Brooklyn Law Review)، المجلد ٦٥، العدد ٤ (١٩٩٩)، ص. ١٠٣٧-١٠٦١.

٢٧. أكاديمية الدفاع الكندية (Canadian Defence Academy)،

المنهج المرجعي العام للتعليم العسكري المهني الخاص بالضباط (Generic Officer Professional Military Education Reference Curriculum) (غارميش-بارتنكيرشن: رابطة الشراكة من أجل السلام في حلف الناتو NATO PfPC، ٢٠١١)، ص. ٥. الاطلاع أيضًا على أكاديمية الدفاع الكندية (Canadian Defence Academy) وكلية القوات المسلحة السويسرية (Swiss Armed Forces College) والمنهج المرجعي للتعليم العسكري المهني الخاص بضباط الصف (Non-commissioned Officer Professional Military Education Reference Curriculum) (غارميش-بارتنكيرشن: رابطة الشراكة من أجل السلام في حلف الناتو NATO PfPC، ٢٠١٣).

٢٨. وايت (White)، الملاحظة ٣ أعلاه.

٢٩. هنري ميرتينين وجنا نوجوكس ووجودي البشري (Henri Myrntinen, Jana Naujoks and Judy El-Bushra)، “إعادة التفكير بالنوع الاجتماعي في بناء السلام” (“Re-thinking gender in peacebuilding”)، الإشعار الدولية (International Alert)، ٢٠١٤، ص. ١٣، [http://international-alert.org/sites/default/files/Gender\\_RethinkingGenderPeacebuilding\\_EN\\_2014.pdf](http://international-alert.org/sites/default/files/Gender_RethinkingGenderPeacebuilding_EN_2014.pdf).

٣٠. واتسون (Callum Watson)، “إثارة مسألة ما يبدو عليه جدول أعمال الرجل والسلام والأمن” (“Begging the question: What would a men, peace and security agenda look like?”)، كونكشنز (Connections)، المجلد ١٤، العدد ٣ (٢٠١٥)، ص. ٤٥-٦٣.

٣١. فاليان (Valian) (١٩٩٩)، الملاحظة ٢٦ أعلاه؛ كورين أ. موس-راكوسين (Corinne A. Moss Racusin) وجون ف. دوفيدو (John F. Dovidio) وفيكنتوريا ل. بريسكول (Victoria L. Briscoll) ومارك ج. غراهام (Mark J. Graham) وجو هاندلسمان (Jo Handelsman)، “الانحيازات المتخفية المتعلقة بالنوع الاجتماعي في هيئة تدريس العلوم تعطي الأفضلية للطلاب



# كيف يجري التعليم

خمسة

سنة

سبعة

ثمانية

تسعة

عشرة



# المبادئ الأساسية لتعليم الراشدين ومفهوم التعلّم التحوّلي في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي

إيرينا ليسيشكينا ((Iryna Lysychkina)) (أوكرانيا) وأندرياس هلدنبراند (Andreas Hilden-) (brand) (ألمانيا) وكاتالين ريد-مارتينيز (Kathaleen Reid-Martinez) (جامعة أورال بروبرتس، الولايات المتحدة)

## الفهرس

- |   |   |
|---|---|
| ١. مقدمة  | ٥. التعلّم التحوّلي خلال التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي |
| ٢. مبادئ تعليم الراشدين   | ٦. الموجه للعسكريين                                       |
| ٣. تطبيق مبادئ تعليم الراشدين في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي | ٦. خاتمة  |
| ٤. تغيير سلوكيات المتعلمين خلال التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي  | ٧. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية                        |

## ١. مقدمة

برز تعليم العسكريين بشأن اعتبارات النوع الاجتماعي خلال السنوات السبع الأخيرة كأولوية جديدة ومهمة لدول حلف الناتو وشركائه. وفي الإطارين التعليمي والتدريبي، يندرج التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الموجه للعسكريين ضمن سياق تعليم الراشدين ولا يهدف فقط إلى اكتساب المعرفة حول مساواة النوع الاجتماعي وقرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ذات الصلة، إنما بشكل رئيسي إلى تعزيز أو أحياناً تغيير سلوك وتصرف المتعلم في ظروف عمل مرتبطة بالنوع الاجتماعي.

واستناداً إلى العديد من المنشورات النظرية حول تعليم الراشدين والتعلّم التحوّلي، يقدّم هذا الفصل لمحة عامة عن مبادئ تعليم الراشدين وتطبيقها في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الموجه للعسكريين إضافةً إلى فرضيات نظرية العليم التحوّلي المرتبطة بهذا النوع من التعليم.

## ٢. مبادئ تعليم الراشدين

شهدت نهاية القرن العشرين التطوير الناشط لنظريات تعليم الراشدين. وقام مالكولم نولز (Malcolm Knowles) وغيره بفصل تعليم الراشدين عن علم التربية واستخدموا مصطلح "الأندراغوجيا" لهذا الغرض.<sup>١</sup> واليوم، يستخدم مصطلح الأندراغوجيا كمرادف لتعليم الراشدين وحتى لمنهج التعليم العالي. (راجع الإطار ١-٥).

واستنادًا إلى هنشكيه (Henschke)، تمثلت الفرضيات الأولى حول المتعلمين الراشدين في أنهم منضبطون، وتعتبر تجربتهم مصدر تعليم. كما أن حاجاتهم التعليمية تتركز حول أدوارهم الاجتماعية ويطبق منظورهم الزمني بشكل فوري. علاوةً على ذلك، تزداد حماسة المتعلمين الراشدين بشكل كبير لتحقيق النجاح عندما تكون مساهمتهم الفردية في الصف مقدرة. وتعتبر هذه الفرضيات منطقية في تعليم الراشدين خلال يومنا هذا.<sup>٢</sup>

### الإطار ١-٥ الأندراغوجيا أو تعليم الراشدين

Andr + agogy (من أصل يوناني) تعني قيادة الراشدين، في حين ped + agogy تعني قيادة الصغار.

كان المدرس الألماني ألكسندر كاب (Alexander Kapp) أول من استخدم مصطلح الأندراغوجيا عام ١٨٣٣. وبعد الحرب العالمية الأولى، طوّر مدرس ألماني آخر هو أوجين روسنشتوك-هوسي (Eugen Rosenstock-Huessy)، هذا المصطلح ليصبح طريقة لتعليم الراشدين جمعت بين التأمل والتفكير التاريخي.

وقد روج المدرس الأمريكي مالكولم شيبيرد نولز (Malcolm Shepherd Knowles) مصطلح "الأندراغوجيا" باعتباره مرادفًا لـ "تعليم الراشدين". واليوم، يُعتبر "الأندراغوجيا" منهجًا لتعليم الراشدين وعلماً لتعليم الراشدين ويشير في الوقت نفسه إلى أي شكل من أشكال تعليم الراشدين.

يمكن مقارنة المبادئ العامة لتعليم الراشدين (الأندراغوجيا)، التي وضعها نولز، مع المبادئ التربوية في خمسة مجالات: موقف المتعلم من التعلّم ودور تجربة المتعلم وجهوزية المتعلم للتعلّم والتوجه نحو التعلّم ومحفزات التعلّم.<sup>٣</sup>

ويعتبر المتعلم الراشد منضبطاً ومسؤولاً عن تعليمه/ها الخاص وتعلم النظراء. في هذا الإطار، يكتسي تقييم الذات أهمية. فلا يجب أن يعتمد المتعلم على المدرس لاكتساب كافة جوانب الدراسة - فمسؤولية المدرس الأولى تتمثل بتسهيل التعليم وتقييمه.

ولا بدّ من الاستفادة من تجربة الراشد في التعليم، بما أن الراشدين هم مصدر غني بالنسبة لبعضهم البعض. وبالتالي، تصبح تجربة المدرس أقل تأثيرًا. فضلًا عن ذلك، تضمن تجارب المتعلمين الراشدين المختلفة التنوع ضمن المجموعات وتصبح مصدرًا مهمًا لمعرفة الذات.

فالمتعلم الراشد لا يحتاج عادة إلى من يملي عليه/ها ما يجب أن يتعلمه/تتعلمه بغية التقدّم إلى المستوى التالي من الإتقان: فالحاجة إلى المعرفة من أجل تقديم أداء أكثر فعالية في بعض أوجه الحياة الخاصة أكثر أهمية. ويمكن للمدرس أن يعتمد على قدرة المتعلم الراشد لتحديد الثغرات بين مستواه/ها الحالي والمستوى الذي ترغب/يرغب في بلوغه.

إن توجه المتعلم الراشد نحو التعلّم مختلف، فالتعليم لم يعد بالنسبة إليه عملية اكتساب معرفة محددة، حيث أن وحدات المحتوى متسلسلة بحسب منطوق المقرر الدراسي. ولا بدّ من أن يتعلق التعلّم بمهام مستمدة من الحياة الواقعية لأن المتعلم يرغب في تعلّم كيفية تنفيذ مهمة أو حل مشكلة أو العيش بطريقة مرضية أكثر. ومن هذا المنطلق، يجب أن يتمحور التعليم حول ظروف الحياة و/أو العمل عوضًا عن وحدات المقرر الدراسي.

تجدد الملاحظة أن التحفيز هو عامل أساسي لضمان فعالية التعليم، إذ يفعل السلوك ويوجهه ويضمن استدامته. فالضغوط الخارجية أو المنافسة على العلامات أو عواقب الفشل لا تحفز المتعلم الراشد بشكل أساسي. عوضًا عن ذلك، تصبح المحفزات الداخلية أكثر أهمية، مثل احترام الذات والتقدير ونوعية حياة أفضل والترقية والثقة بالنفس وتحقيق الذات.

وعليه، يجب أن ينخرط المتعلمون الراشدون بشكل ناشط وتفاعلي في إعداد البيئة التعليمية السائدة في الصف وعملية التخطيط للتعليم وتشخيص حاجاتهم وتحديد نتائج التعليم وتصميم الأنشطة وتنفيذها وكذلك تقييم التقدّم المحرز على صعيد التعليم.

### ٣. تطبيق مبادئ تعليم الراشدين في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي

وضع نولز<sup>٥</sup> أربعة مبادئ لتعليم الراشدين تستخدم حاليًا على نطاق واسع كأساس لتصميم المناهج التعليمية: يجب أن يفهم المتعلمون الراشدون السبب وراء ضرورة تعلّمهم لأمر ما؛ ويتعلم المتعلمون الراشدون من خلال التجربة ويهتمون أكثر بتعلّم الأمور التي ترتبط مباشرةً بعملهم و/أو حياتهم؛ ويفضل المتعلمون الراشدون التعلّم القائم على المشكلة بدلًا من التعلّم الموجه بحسب المحتوى؛ ويحتاج المتعلمون الراشدون إلى الانخراط في التخطيط لمنهجهم الدراسي وتقييمه. وقد تمّ توسيع هذه المبادئ الأربعة لتصبح ستة:

- الراشدون محفزون داخليًا ومنضبّتون؛
- يضيفي الراشدون تجاربهم الحياتية ومعرفتهم على التجارب التعليمية؛
- الراشدون موجهون نحو الهدف؛
- الراشدون موجهون نحو وثيقة الصلة؛
- الراشدون عمليون؛
- يرغب الراشدون في معاملتهم باحترام.

من الناحية العملية، يجب أن تركز إرشادات تعليم الراشدين بشكل أكبر على العملية وبشكل أقل على المحتوى، على أن يضطلع المدرس بدور الميسر. واستنادًا إلى الفرضيات الواردة أعلاه، يمكن تقديم بعض التوصيات إلى المدرس في ما يخص تطبيق مبادئ تعليم الراشدين في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الموجه إلى العسكريين. (الإطار ٥-٢)

#### الإطار ٥-٢ تطبيق مبادئ تعليم الراشدين في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي

مبادئ تعليم الراشدين	مبادئ تعليم الراشدين في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الموجه للعسكريين
يجب أن يفهم المتعلمون الراشدون السبب وراء ضرورة تعلّمهم لأمر ما	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ستحليل النمطيات السائدة حيال النوع الاجتماعي وكسرها من خلال أمثلة من الحياة الواقعية</li> <li>✓ تسليط الضوء على مدى ارتباط النوع الاجتماعي بالكفاءة العملية</li> <li>✓ خلق مناخ تعاوني في الصف</li> </ul>
يتعلم المتعلمون الراشدون من خلال التجربة ويهتمون أكثر بتعلّم الأمور التي ترتبط مباشرةً بعملهم و/أو حياتهم	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ تسليط الضوء على مدى ارتباط النوع الاجتماعي بالكفاءة العملية وتحقيق الأهداف المرتبطة بالصراع</li> <li>✓ استخدام الألعاب والاضطلاع بأدوار والمحاكاة ودراسات الحالة والسيناريوهات في الصف</li> <li>✓ تحديث المواد التعليمية بانتظام وتطبيق اعتبار النوع الاجتماعي على دراسات الحالة التي أجريت مؤخرًا</li> <li>✓ أخذ خلفيات المتعلمين المختلفة في الحسبان</li> </ul>
يفضل المتعلمون الراشدون التعلّم القائم على المشكلة بدلًا من التعلّم الموجه بحسب المحتوى	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ استخدام القراءات المسبقة والدروس عبر الإنترنت كمصادر لمعرفة خلفية النوع الاجتماعي</li> <li>✓ اختيار الأدوات المحفزة وإستراتيجيات التعلّم قبل حسم المحتوى</li> <li>✓ تجنب إلقاء المحاضرات حتى إن كانت تستغرق وقتًا أقل بالمقارنة مع المناقشة أو التعلّم من التجربة</li> <li>✓ تجنب الحفظ واستهداف اكتساب مهارات تفكير أعلى شأنًا</li> <li>✓ يجب أن تسمح الإرشادات للمتعلمين باكتشاف أشياء واكتساب المعرفة بأنفسهم</li> <li>✓ توفير التوجيه والمساعدة عند ارتكاب الأخطاء</li> </ul>
يحتاج المتعلمون الراشدون إلى الانخراط في التخطيط لمنهجهم الدراسي وتقييمه	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ إجراء تحليل تشخيصي وتقديم ملاحظات الجلسة بانتظام</li> <li>✓ تطوير نتائج التعلّم استنادًا إلى حاجات ونقاط اهتمام المتعلمين، ومدى ارتباطها بهم من الناحية المهنية</li> <li>✓ عكس الدرس لأفكار المتعلمين وتعليقاتهم ومخاوفهم</li> <li>✓ لا بدّ للمواد والأنشطة التعليمية من أخذ الاختلافات في تجارب المتعلمين السابقين في الحسبان</li> <li>✓ السماح للمتعلمين بالمشاركة في اختيار مناهج ومواد ومصادر الدروس المرتبطة بالنوع الاجتماعي</li> </ul>

من وجهة نظر تعليم الراشدين، يجب أن يستند التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الموجه للعسكريين إلى مبادئ تتمثل بإدراك المتعلمين للسبب الكامن خلف حاجتهم إلى التعلّم عن اعتبارات النوع الاجتماعي؛ ويجب أن يشاركوا في صنع القرارات الخاصة بنتائج التعليم والتقدير

والأنشطة؛ وأن يتمّ تلقين متعلمي المحتوى مواد ترتبط بشكل وثيق بوظائفهم و/أو حياتهم؛ وان تتميز الأنشطة المقترحة بطبيعة ناشطة/تفاعلية وتجريبية وتحولية؛ وأن يسمح المناخ التعاوني داخل الصف بتوفير فرصة غير قابلة للإسناد ومتساوية للجميع وأن يحول دون المقاومة أو يساعد على تخطيها.

#### ٤. تغيير سلوكيات المتعلمين في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الموجه للعسكريين

قد يتطلب التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الموجه للعسكريين تغيير مواقف المتعلمين تجاه المشكلة وتحدي الأفكار النمطية على صعيد النوع الاجتماعي وتعزيز التفكير الناقد.

وبحسب بنجامين بلوم (Benjamin Bloom)، هناك ثلاثة مجالات تعليمية: الإدراكي (المعرفة/التفكير) والعاطفي (المشاعر/العواطف/السلوكيات) والحركي (الجسدي/الحركي).<sup>٦</sup> تجدر الملاحظة أنه يتمّ تفصيل المجال الإدراكي من تصنيف بلوم في الفصل السابع من هذا الدليل. ويشار إلى المشاعر والعواطف على أنها المجال العاطفي وقد طوّره ديفيد كراثوول (David Krathwohl)، أحد تلامذة بلوم وأحد شركائه المحتملين في البحوث، ليصبح تصنيفاً قائماً (الإطار ٥-٣).



لا يتمحور التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي حول نقل المعرفة، بل إنه يصبو إلى مستويات أعلى - إلى تعزيز أو تغيير موافق وسلوكيات المتعلمين. وعند التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي في الجيش، من الضروري أن ينتقل المتعلم من الوعي بالنوع الاجتماعي إلى دمج مساواة النوع الاجتماعي ضمن نظام قيمه/ها.

ويعتبر التحفيز الأداة الأفضل لحث المتعلمين على الإصغاء لمواضيع اعتبارات النوع الاجتماعي. فالراشدون يتعلمون على أفضل وجه عندما يقتنعون بالحاجة إلى معرفة المعلومات. ويمكن تفعيل التحفيز للتعلم من خلال تجربة أو ظرف حياتي. وسيساعد استخدام التعليم من خلال تجربة (الاضطلاع بالأدوار والمحاكاة والسيناريوهات، إلخ) على ضمان مشاركة المتعلمين الناشطة في إتقانهم للمحتوى في ما بعد. كما أنه من شأن مناقشات ودراسات حالة إضافية إلى جانب التعلّم القائم على المشكلة تسليط الضوء على قيمة اعتبارات النوع الاجتماعي لجهة السياقات العملية. يذكر أن التفكير الناقد سيساهم في تعزيز مساواة النوع الاجتماعي بشكل أكبر ضمن نظام قيم المتعلم، الذي بدوره، سيؤثر على سلوكه/ها ومواقفه/ها وأولوياته/ها.

## ٥. التعلّم التحولي في التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الموجه للعسكريين

يوصف التعلّم التحولي على أنه التعليم الذي يغير طريقة تفكير المتعلمين حيال أنفسهم والعالم، والذي يشمل تغييرًا للوعي.<sup>٨</sup>

يؤدي التعلّم التحولي (التحولي) إلى إحداث المزيد من التغييرات البعيدة المنال في المتعلم أكثر من أنواع أخرى من التعليم، لا سيما التجارب التعليمية التي تساهم في تكوين المتعلم وإحداث أثر مهم، أو إدخال تغيير جذري يؤثر على تجارب المتعلم اللاحقة.<sup>٩</sup>

في بادئ الأمر، تمّ اعتماد التعلّم التحولي كمحاولة لربط التعليم بالديمقراطية والبعد الأخلاقي للأفراد والمجتمعات.<sup>١٠</sup> وقد قام ميزيرو (Mezirow) بتطويره لاحقًا على مر عدة عقود بين سبعينيات القرن الماضي ولغاية سنوات الألفية الثالثة حيث حدد عنصرين أساسيين للتعليم التحولي: التفكير الناقد (التفكير الذاتي) والخطاب الناقد حيث يؤكّد المتعلّم الحكم الأفضل.<sup>١١</sup>

يفترض التعلّم التحولي أن يكون المتعلم مستعدًا لتطوير مهارات عالية المستوى من التفكير الناقد ولإظهار القدرة على فهم مختلف وجهات النظر والتفسيرات وأن يكون منفتحًا ويتمتع بقيم ديمقراطية على غرار المساواة والتعددية والقبول والشفافية والمسؤولية والاحترام والنزاهة والفضول.

ويسلط ميزيرو الضوء على أن المتعلم قادر على تبديل نظريته/ها تجاه العالم من خلال مزيج من التفكير والخطاب.<sup>١٢</sup> ومن خلال التفكير الناقد، يصبح التعليم "تحوليًا"، ومن خلال الحوار مع الآخرين، يترجم إلى ممارسة للوعي الذاتي والتطور الشخصي والتمكين.<sup>١٣</sup> وليكون التعلّم التحولي فعالاً، يجب أن يكون ناشطًا وتفاعليًا بطبيعته، وبالتالي لا بدّ من تطبيق عدد من إستراتيجيات وأدوات التعليم الناشط مثل: التفكير الذاتي وكتابة المفكرات والمحاكاة والاضطلاع بالأدوار والتعلّم القائم على المشكلة والتطبيق العملي، إلخ.

وليكون التعلّم تحوليًا، يجب أن يثير الوعي الذاتي وتطبيق المعرفة المكتسبة لإيجاد معانٍ جديدة وتطوير قدرات اليقظة النقدية وثقافة الإبداع وتطوير العلاقات التعليمية التفاعلية وتغيير الاعتبارات الإستراتيجية للمعرفة والعالم وتعزيز الشعور بالاستقلال والتضامن الاجتماعي.<sup>١٤</sup>

هذا ويعتبر التعلّم التحولي إستراتيجية فعالة للتعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي. وتشمل المقاربة تشجيع المتعلمين على إعادة التفكير في كيفية اكتساب المعرفة. و عوضًا عن افتراض أن المعرفة تتألف فقط من وقائع مكتسبة من الخارج، تشجع هذه النظرية المتعلمين على التفكير في كيفية تأثير أطرهم المرجعية الشخصية - التي تطورت مع الوقت استنادًا إلى فرضيات وتوقعات - على معتقداتهم وأفعالهم. وقد يحرر ذلك المتعلمين، لأنه يعني أنهم لا يعتمدون على بعضهم البعض لاكتساب المعرفة. و عوضًا عن ذلك، بإمكانهم تطوير مهاراتهم في إطار التفكير الذاتي الناقد، ما يعني أنهم يتعلمون من تجاربهم وتفاعلاتهم مع الآخرين.

والأهم أن التعلّم التحولي يشجع المتعلمين الراشدين على تحدي فرضياتهم وقيمهم ومعتقداتهم الأساسية الخاصة وتطوير أطر مرجعية جديدة استنادًا إلى التفكير النقدي. ولتطبيق التعلّم التحولي، على المدرسين تجاوز نموذج "الانتقال" حيث يتم إرسال المعرفة في اتجاه واحد من المنهج الدراسي إلى المتعلمين. و عوضًا عن ذلك، يركز نموذج "المعاملة" على إطلاق حوار بين المتعلمين والمنهج التعليمي حيث يكتشف المتعلمون المعرفة من خلال حل المشاكل.

ويؤدي ذلك في نهاية المطاف إلى "التحول" حيث تتبدل الطبيعة الداخلية للمتعلمين باستمرار في ظل تفاعلهم مع البيئة المحيطة بهم. ولتحفيز هذا الوضع، يجب تحرير المتعلمين من أن شيء قسري ومنحهم فرصة متساوية للمشاركة في الأنشطة وللشعور بقوة كافية لتحدي الفرضيات الأساسية الكامنة خلف المعرفة التي يتم تقديمها لهم. ويشمل ذلك عادةً خفض قوة المدرس وتشجيع المتعلمين على التعاون كجماعة عوضًا عن التنافس مع بعضهم البعض.

ونظرًا إلى أن التعلّم التحولي يثير المجالات العاطفية لدى المتعلمين، من المهم تحديد حدث منشط مناسب لحث المتعلمين على التعمق في التفكير وفهم اعتبارات النوع الاجتماعي. وسيكون من الفعال خلق معضلة مزللة أو إدراج أفكار نمطية خاصة بالنوع الاجتماعي والطلب من المتعلمين معارضتها أو إيضاحها بأمثلة. ومن شأن بداية مؤثرة يتخللها جزء من فيديو صادم أن تخرج المتعلمين من منطقة الراحة وتحثهم على التفكير الناقد. ويمكن للاعتبارات المتعارضة أيضًا تحفيز المتعلمين لمراجعة مواقفهم الخاصة. فتدرك مقاربات التعليم القائمة على الفشل أن المتعلمين يتحفزون للتعلّم عندما لا تكون معرفتهم كافية لحل مشكلة ما.

## الإطار ٤-٥ مثال على التعلّم التحولي - رواية

## تمرين الملك والملكة

المشاركون: أي أحد

الوقت: ٣٠ دقيقة

المستلزمات: لا يوجد

الأهداف التعليمية: التعريف واكتشاف الاندماج في المجتمع والمعتقدات والأحكام المسبقة الخاصة بالنوع الاجتماعي

إرشادات التمرين: أخبر المتدربين قصة ملك وملكة يعيشان في قلعة على جزيرة تحيط بها المياه. في أحد الأيام، يذهب الملك في رحلة عمل. وقبل مغادرته يأمر الملكة بعدم الخروج من القلعة إلى حين عودته. غير أنه فور خروجه، سافرت الملكة إلى قرية قريبة لملاقاة حبيبها. وبعد تمضية بضع ساعات معه، عادت إلى القلعة. لكن حارس القلعة لم يسمح لها بالدخول لأن الملك أمره بعدم السماح لها بالدخول في حال خرجت. فعادت الملكة إلى حبيبها طلباً للمساعدة. وما كان من هذا الأخير إلا أن قال لها إن علاقتهما غير جدية ولا يريد مساعدتها. فتوجهت الملكة إلى صديق/صديقة في القرية لمساعدتها. ولسوء الحظ لم يرد/ترد الصديق/الصديقة مساعدتها لأنه/ها صديق/صديقة الملك أيضاً ولا يريد/تريد تدمير العلاقة معه. تملك اليأس الملكة وعادت إلى الحارس لتطلب منه مرة أخرى السماح لها بالدخول، لكنه رفض بحزم. وكملاد أخير تذكرت الملكة أن هناك رجل لديه قارب في القرية: فطلبت منه أن يساعدها على المرور خلسة إلى خلف القلعة لتأخذ أغراضها على الأقل وتغادر مجدداً. وافق الرجل لكنه طلب من الملكة ٥٠٠ يورو وأصر على استلام الأموال مسبقاً. وكان هذا الأمر مستحيلاً بالنسبة إلى الملكة بما أن أموالها في القلعة. وبعدما نفذ صبرها، قررت الملكة الركض لدخول القلعة وأخذ أغراضها والمغادرة. ففعلت ذلك وعندها قام الحارس بقتلها. النهاية.

في هذه المرحلة، يطلب المدرب من المتدربين التفكير في/مناقشة هذه القصة بين أنفسهم لبضع دقائق. وبعد المناقشة، على المتعلمين، منفردين أو ضمن مجموعات صغيرة، تصنيف الشخصيات وفق مسؤوليتهم عما حدث للملكة، بدءاً بالشخص الذي يعتبر المسؤول الأكبر برأيهم. وعلى المدرب تعداد الشخصيات ضمن رسم بياني وطلب الحصول على ترتيب المتدربين وإضافة تصنيفات الرقم بجانب كل شخصية.

مثلاً: الملك ٢، ١، ٥، ٦، ١

الملكة: ١، ٤، ٣، ٢، ١

الحبيب...

الصديق...

الحارس...

الرجل صاحب القارب...

بعد ذلك يطلب من المتدربين شرح سبب تصنيفهم الشخصيات كما فعلوا. ويتطور هذا الجزء من التمرين عادة إلى مناقشة مثيرة جداً للاهتمام. ثم يسأل المدرب من الطلاب إن كانوا ليجيبوا بالطريقة نفسها لو أن الملكة هربت من القلعة لأنها كانت جائعة بسبب نقص الطعام أو إن لم يكن الملك غادر في رحلة عمل بل ليرى عشيقته. كما يجب أن يطلب منهم وضع القصة في سياق حقوق الإنسان والنظر إليها من هذا المنطلق. إليكم بعض الأسئلة المثيرة للاهتمام التي يمكن طرحها.

- ما الذي تسبب بسلسلة الأحداث؟
- ما مدى تأثير فهمنا للأخلاقيات؟
- ما الذي نعرفه عن الملكة وزواجها؟
- هل للملك حبيبة في المكان الذي قصده بحجة العمل؟
- هل كان الملك يسيء معاملة الملكة؟
- هل يمكنها الحصول على الطلاق؟

في النهاية، قم بتذكير الطلاب بوجه الشبه بين الحبيب والصديق وصاحب القارب من جهة، والمؤسسات التي يجدر بها الاهتمام بالضحايا من جهة أخرى، أي أنها قد تهتم غالباً بالمال والسلطة والعلاقات أكثر منه بدعم الضحايا المحتاجين إلى مساعدة.

قامت نيكولينا مارشيتا (Nikolina Marčeta)، قوة الاتحاد الأوروبي (EUFOR) بملاءمة الرواية، من "مناورة الجسر المتحرك" بقلم الرقيب تشارلز هاورد (Sgt Charles Howard)، فورت لي، فيرجينيا، الولايات المتحدة.<sup>١٥</sup>

تشمل مقارنة التعلّم التحولي تقديم الفرص للمتعلمين لتحديد الفرضيات الكامنة ضمن معرفتهم. وسيسمح التفكير الذاتي الناقد الإضافي للمتعلمين بإدراك منشأ هذه الفرضيات وكيفية تأثيرها على فهمهم للأمور وجعله محدوداً.

## الإطار ٥-٥ مثال على التعلّم التحولي - كتابة المفكرات

المشاركون: أي أحد

الوقت: كتابة الأفكار يومياً (١٥-٢٠) دقيقة

المستلزمات: لا يوجد

الأهداف التعليمية: مراقبة الاختلال/التوازن وعدم المساواة/المساواة في قضايا النوع الاجتماعي

إرشادات التمرين: اطلب من المتعلمين كتابة مفكرة شخصية. يتعين على المتعلمين مراقبة النوع الاجتماعي بشكل يومي في حياتهم اليومية ودراساتهم والكتب التي يقرأونها والتلفاز، إلخ وتدوين هذه الملاحظات - اللحظات التي فهموا خلالها مفهومًا أو وجهة نظر جديدة أو صراعًا أو ارتباطًا ما. سيساعدهم ذلك على فهم دور النوع الاجتماعي وأهميته في حياتهم وفي المجتمع.

يسمح الحوار والنقاش مع متعلمين آخرين والميسر، باعتبارهما الجانب الاجتماعي الأهم في التعلّم التحولي للمتعلمين، بتحليل الأفكار والمقاربات البديلة. ولا بدّ من تحدي فرضيات كافة المتعلمين باحترام. علاوة على ذلك، إن تعيّن على المتعلمين الدفاع عن وجهة نظر يعارضونها، تطرح هذه المقاربة تحديًا لطريقة تفكيرهم ويتّم التطرق خلال المناقشة إلى نقاط لم تكن لتناقش في حالة أخرى. ويمكن للمحادثات عبر الإنترنت وتبادل الرسائل الإلكترونية أن يساهما في مواصلة النقاش خارج الصف. وتعتبر المشاريع الجماعية حول موضوع أو قضية محددة ترتبط بالنوع الاجتماعي نشاطًا فعالًا آخر لضمان أن تدور مناقشة بين المتعلمين وحثهم على التفكير الناقد.

ولضمان انتقال التعلّم التحولي من التفكير إلى العمل، يحتاج المتعلمون إلى فرص لتطبيق معرفتهم الجديدة. إن أمكن، يجب الطلب من المتعلمين مشاركة تجاربهم التي أثرت فيها اعتبارات النوع الاجتماعي على القدرة العملية. ففي الصف، يمكن أن يطلب من المتعلمين حل مشكلة معينة أو إتمام واجب ما يتألف من عدة اعتبارات أو يستند إلى عدة مقاربات لحل المشاكل. وستسمح دراسات الحالة والاضطلاع بأدوار للمتعلمين باختبار اعتبارات جديدة.

وخلال تطبيق التعلّم التحولي، على الميسر أن يضمن التوازن الحذر بين الدعم والتحدي، حيث يعتبر هذا الأخير المكون الرئيسي للتعلّم التحولي. لكن في حال مارسة ضغوط كبيرة على المتعلمين سيقاومون، وإن كانت الضغوط قليلة، ستتلاشى فرصة التعلّم بسرعة. وليتمكن الميسر من إحداث تغيير، يجب أن يفهم عملية التغيير وأن يوفر المحفز والدعم الضروريين للتعلّم التحولي.<sup>١٦</sup>

## الإطار ٦-٥ مثال عن التعلّم التحولي - القراءة والمناقشة الموصى بهما

قدم توصية إلى المتعلمين بقراءة أمور محددة تحثهم على التفكير في اعتبارات النوع الاجتماعي، مثلًا مذكرات أو سير حياة نساء رائدات في مجال السياسة والعلم والأعمال. ويمكن أن توصيهم أيضًا بقراءات عن الاختلال/التوازن وعدم المساواة/المساواة في قضايا النوع الاجتماعي من الناحية التاريخية. كما عليك تنظيم مناقشة بعد ذلك أو أن تطلب من المتعلمين إيجاز الأفكار الرئيسية على شكل موضوع إنشائي.

إليك بعض الأمثلة عن قراءات تحث على التفكير في الموضوع.

كيللي كوترون (Kelly Cutrone) وميريديث براين (Meredith Bryan)، إن أردت البكاء فأخرج: وأمور أخرى لم تخبرك بها أمك قط (*If You Have to Cry, Go Outside. And Other Things Your Mother Never Told You*). النسخة الثانية (نيويورك: هاربر وان HarperOne، ٢٠١٠).

ميليسا تي. براون (Melissa T. Brown)، تجنيد الذكورية: هيكلية النوع الاجتماعي خلال الترويج لتجنيد الجيش الأمريكي ضمن قوات المتطوعين (*Enlisting Masculinity. The Construction of Gender in U.S. Military Recruiting Advertising During the All-Volunteer Force*) (أكسفورد: دار نشر جامعة أكسفورد، ٢٠١٢)

فريدا جلالزاي (Farida Jalalzai)، محطم، مدمر أو سليم للغاية؟ النساء والسقف الزجاجي التنفيذي العالمي (*Shattered, Cracked or Firmly Intact? Women and the Executive Glass Ceiling Worldwide*) (أكسفورد: دار نشر جامعة أكسفورد، ٢٠١٣)

## ٦. خاتمة

يشمل التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي بفعالية دمج تقنيات التعلّم التحولي، إذ لا يمكن تحقيق نتائج التعليم من خلال "نقل" المعرفة حول اعتبارات النوع الاجتماعي فحسب. فلا بدّ لتشكيل سلوكيات المتعلمين تجاه مساواة النوع الاجتماعي وتعزيز فهمهم للأثر الذي يتركه النوع الاجتماعي على فعالية العمليات ودعم التغييرات التي تطرأ على سلوكهم من أن يكونوا في صميم التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي الموجه للعسكريين. هذا ويجب إيلاء أهمية خاصة لتحفيز المتعلمين لينتقلوا من الوعي حيال النوع الاجتماعي إلى دمج مساواة النوع الاجتماعي ضمن أنظمة القيم الخاصة بهم.

## ٧. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية

بومغارترن آل أم (Baumgartner, L. M)، "تحديث حول التعلّم التحولي" (An update on transformational learning)، توجيهات جديدة لتعليم الراشدين والتعليم المستمر (New Directions for Adult and Continuing Education)، عدد خاص، العدد ٨٩ (٢٠٠١)، صفحة ١٥-٢٤.

يوفر هذا المقال لمحة عامة عن النظريات ومساهمات مؤلفين بارزين وقضايا معلقة ترتبط بالتعلّم التحولي، إلى جانب تحديث حول التعلّم التحولي في وقت لا يزال فيه مجال الأندراغوجيا والتعليم الموجه ذاتيًا يكتسبان أهمية لفهم مسألة تعليم الراشدين في يومنا هذا.

بلوم، بي أس (Bloom, B. S)، تصنيف الأهداف التعليمية (Taxonomy of Educational Objectives) (بوسطن، ماساتشوستس: ألبين وياكون (Allyn & Baco، 1956).

يسلّط هذا الكتاب الضوء على تصنيف الأهداف التعليمية التي باتت تعرف بتصنيف بلوم ويبقى عنصراً جوهرياً وأساسياً ضمن المجتمع التعليمي.

براون، كاي إي (Brown, K. E.) وفي سايمي-تايلور (V. Syme-Taylor)، "أكاديميات النساء ومساواة النوع الاجتماعي في التعليم العسكري المهني" (Women academics and feminism in professional military Education)، المساواة والتنوع والدمج (Equality, Diversity and Inclusion)، المجلد ٣١، العدد ٦/٥ (٢٠١٢)، صفحة ٤٥٢-٤٦٦، <http://dx.doi.org/10.1108/02610151211235460>. يحدد المؤلفان عدد المجالات الرئيسية التي تبرز حولها المقاومة والتكيف مع معايير النوع الاجتماعي: التحرك النظري والصوتي والجماعي. ويكشف تحليل هذه العناصر الممارسات اليومية للهويات الأكاديمية وجندرة المعرفة والتدخلات القائمة على مساواة النوع الاجتماعي. وقد وجد المؤلفان أن الممارسات والنقاشات الخاصة بالنساء الأكاديميات في التعليم العسكري المهني تعكس النقاشات الأشمل في البيئة الأكاديمية.

كلارك أم سي (Clark, M. C.)، "التعلّم التحولي" (Transformational learning)، توجيهات جديدة لتعليم الراشدين والتعليم المستمر (New Directions for Adult and Continuing Education)، العدد ٥٧ (١٩٩٣)، صفحة ٤٧-٥٦.

يتناول هذا المقال العمل في إطار التعلّم التحولي الخاص بميزيرو (Mezirow) وفراري (Freire) ودالوز (Daloz) لتحديد الفرضيات الإنسانية الكامنة في هذا النوع من التعليم وتقدير مساهمته في المجال.

كرانتون، بي (Cranton, P.)، فهم التعلّم التحولي والترويج له (Understanding and Promoting Transformative Learning)، النسخة الثانية (سان فرانسيسكو، كاليفورنيا: جوسي باس (Jossey-Bass، 2006). يلخص هذا العمل النظريات القائمة للتعليم التحولي والفرضيات المناسبة.

ديكن كريك (Deakin Crick)، أر وكاي ويلسون (R. and K. Wilson)، "أن تكون متعلماً: فضيلة القرن الواحد والعشرين" (Being a learner: Virtue for the 21st century)، المجلة البريطانية للدراسات التعليمية (British Journal of Educational Studies)، المجلد ٥٣، العدد ٣ (٢٠٠٥)، صفحة ٣٥٩-٣٧٤.

يطور هذا المقال فرضيات أدوار المتعلمين المرتبطة بالتعلّم التحولي.

ديوي جاي (Dewey, J.)، الديمقراطية والتعليم. مقدمة إلى فلسفة التعليم (Democracy and Education. An Introduction to the Philosophy of Education) (نيويورك: الصحافة الحرة، [١٩١٦]، [١٩٦٦].

مناقشة تقليدية حول التعليم للديمقراطية ("المشاركة في الحياة العامة") تشمل إعادة صياغة مهمة لمفهوم التعليم المهني.

هنشكيه، جاي إيه (Henschke, J. A.)، "بدايات تاريخ وفلسفة الأندراغوجيا ١٨٣٣-٢٠٠٠" (Beginnings of the history and philosophy of andragogy 1833-2000)، في وانغ (V. Wang) (محرر)، دمج تعليم الراشدين مع التكنولوجيا لتعليم فعال: مقاربات إستراتيجية (*Integrating Adult Learning and Technology for Effective Education: Strategic Approaches*) (هيرشي Hershey)، بنسيلفانيا: أي جي أي غلوبال (IGI Global)، 2009.

يحدد هذا العمل النقاط الرئيسية لتطوير تعليم الراشدين بدءًا بنظرية ألكسندر كاب وصولًا إلى يومنا هذا. ويشمل لائحة مفصلة للمصادر المنشورة حول الأندراغوجيا والراشدين.

إغنزلي، ام (M. Ignelzi)، "تحديد المعنى في عملية التعلّم والتعليم" (Meaning-making in the learning and teaching process)، في أم بي بي ماغولدا (M. B. B. Magolda) (محررة)، التعليم لتعزيز النضوج الفكري والشخصي: دمج وجهات نظر الطلاب العالمية وهوياتهم في عملية التعليم (*Teaching to Promote Intellectual and Personal Maturity: Incorporating Students' Worldviews into the Learning Process*) (سان فرانسيسكو، كاليفورنيا: جوسي باس Jossey-Bass)، 2000.

يصف هذا الفصل نظرية روبرت كيغان (Robert Kegan) الخاصة بوضع المعنى لاكتشاف كيفية تأثير فهم المتعلمين لتجاربهم وأنفسهم وعلاقتهم مع الآخرين على التعليم.

كيتشنهام، إيه (A. Kitchenham)، "تطور نظرية التعلّم التحولي الخاصة بجون ميزيرو" (The evolution of John Mezirow's transformative learning theory)، مجلة التعلّم التحولي، العدد ٦ (٢٠٠٨)، صفحة ١٠٤، <http://jtd.sagepub.com/content/6/2/104>. يعتبر هذا المقال مراجعة لنظرية ميزيرو حول التعلّم التحولي منذ بدايتها وصولًا إلى أحدث تعريف. وتقوم المراجعة على مناقشات تالور السابقة، لكن بخلاف مراجعته، يقوم تاريخ التعلّم التحولي هذا بشكل أساسي على منشورات ميزيرو لمنح المناقشة مصداقية مع دعم من المنشورات القائمة. ويبدأ هذا المقال بشرح ميزيرو لمراحل التعلّم التحولي، مرورًا بالتأثيرات على النظرية والانتقال إلى الانتقاد ويختتم بمناقشة تطوره ونموه.

نولز، ام أس (M. S. Knowles)، إي أف. هولتون III (E. F. Holton III) وأر إيه سوانسون (R. A. Swanson)، المتعلم الراشد: المرجع النهائي في تعليم الراشدين وتطوير الموارد البشرية (*The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*)، النسخة السادسة (كيدلينغتون: إلفير Elsevier)، ٢٠٠٥.

يوفر هذا النص الذي حظي بتقدير كبير إطار عمل نظريًا لفهم قضايا تعليم الراشدين في بيئتي التعليم والعمل، وتمّ تحديثه بالكامل ليضم التقدم الأحدث الذي جرى إحراره في هذا المجال. وإذ يحتفظ الكتاب بالصيغة العملية للنسخة السابقة، يُقسّم إلى ثلاثة أجزاء حيث يشمل الجزء الأول الفصول التقليدية التي تصف جذور الأندراغوجيا ومبادئها، بما يشمل فصلًا جديدًا يعرض نموذج تخطيط البرامج الخاص بنولز. أما الجزء الثاني فيركز على الإنجازات المحققة في تعليم الراشدين حيث تمّت مراجعة كل فصل وتحديثه بالكامل وجرّت إضافة جزء موسع يتعلق بالأندراغوجيا من الناحية التطبيقية. وبالنسبة إلى الجزء الأخير من الكتاب، فهو يحتوي على قسم محدث من القراءات الموضوعية التي تطور النظرية وتشمل القائمة بأسلوب تطوير الموارد البشرية التي وضعها الدكتور نولز.

كراثوول، دي. آر (D. R. Krathwohl)، بي. أس. بلوم (B. S. Bloom) وبي. بي. ماسيا (B. B. Masia)، تصنيف الأهداف التعليمية، الكتاب II. المجال العاطفي (*Taxonomy of Educational Objectives, Book II: Affective Domain*) (نيويورك: ديفيد ماكي David McKay)، 1964.

يعتبر هذا الكتاب المنشور الأصلي حول التصنيف العاطفي. فالتعليم العاطفي مثبت من خلال سلوكيات تظهر مواقف ترتبط بالوعي والاهتمام والتنبه والقلق والمسؤولية والقدرة على الإصغاء والرد خلال التفاعلات مع الآخرين والقدرة على إظهار هذه الخصائص أو القيم السلوكية المناسبة للوضع الخاضع لاختبار وللمجال الدراسة.

ماك غونيل، كاي (K. McGonigal)، "التعليم للتحويل: من تعلم النظرية إلى تعليم الإستراتيجيات"، الكلام عن التعليم: مركز التعليم والتعلّم، (*Teaching for transformation: From learning theory to teaching strategies*), Speaking of Teaching: The Center for Teaching and Learning، المجلد ١٤، العدد ٢ (٢٠٠٥).

[www.stanford.edu/dept/CTL/cgi-bin/docs/newsletter/transformation.pdf](http://www.stanford.edu/dept/CTL/cgi-bin/docs/newsletter/transformation.pdf)

تصف الكاتبة التعلّم التحولي من وجهة نظر جاك ميزيرو وتحدد الغرض من التعلّم التحولي في مجالات عديدة مختلفة. وتعرض ماك غونيل أمثلة عن أهمية التعلّم التحولي في مجالات العلوم والرياضيات والإنسانيات والعلوم الاجتماعية، شارحة في كل مجال الطريقة التي يتوقع

من خلالها من كل مدرس أن يغير وجهات نظر المتعلمين. علاوةً على ذلك، حددت المؤلفة عدة إستراتيجيات يتم استخدامها حالياً من قبل أساتذة جامعة ستانفورد بغية تعزيز التعلّم التحويلي في الصف. ويعتبر هذا المقال مصدراً مفيداً لأساتذة أي مجال يرغبون في تطوير التفكير التحويلي ضمن الدروس التي يعطونها؛ لكن الأمثلة المرتبطة بالمحتوى في الدروس الخاصة بالعلوم قد تكون أكثر جاذبية بالنسبة إلى القدرة الذهنية في مجال العلوم الصلبة.

ميزيرو، جاي (Mezirow, J.)، "التعلّم التحويلي: من النظري إلى التطبيقي"، توجيهات جديدة لتعليم الراشدين والتعليم المستمر (Mezirow, J., *Transformative learning: Theory to practice*, New Directions for Adult and Continuing Education, العدد ٧٤ (١٩٩٧)، صفحة ٥-١٢).

يلخص هذا المقال نظرية التحويل الخاصة بتعليم الراشدين، ويشرح علاقة التعلّم التحويلي بالتفكير المستقل والمسؤول باعتباره الهدف المركزي لتعليم الراشدين، كما يناقش التدايمات التطبيقية بالنسبة إلى المدرسين. ويسلّط المقال الضوء على أن التفكير الناقد والمستقل يجب أن يسبق جمع المعرفة بطريقة غير نقدية وعلى أن التعلّم التحويلي يقود إلى تطوير التفكير الناقد.

بلانتنغا، دي (Plantenga, D.)، "النوع الاجتماعي والهوية والتنوع: التعلّم من المعلومات المكتسبة خلال التدريب على النوع الاجتماعي التحويلي"، النوع الاجتماعي والتطور (Plantenga, D., *Gender, identity, and diversity: Learning from insights gained in transformative gender training*, Gender & Development, المجلد ١٢، العدد ١ (٢٠٠٤)، صفحة ٤٠-٤٦، <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13552070410001726506>)

يهدف هذا المقال إلى تحفيز التفكير الناقد المتعلق بالنوع الاجتماعي والهوية والقوة في منظمات التنمية. ويركز على معلومتين مكتسبتين من خلال التدريب على النوع الاجتماعي والتطور: المعلومة الأولى تتمثل في أن هويات فرد ما تكون دائماً متعددة ومتراصة، ما يمنع بالتالي الفرد من التحدث عن النوع الاجتماعي بشكل مستقل؛ أما الثانية فتقوم على أن كافة الهويات مجسنة. تبرز ديناميكيات قوة بين مختلف الهويات، وتمنح بعضها مزايا في حين تجعل أخرى ضعيفة. ويتمثل الهدف من التدريب التحويلي الخاص بالنوع الاجتماعي والتنوع في إقرار ديناميكيات القوة وتوضيحها وإيجاد إستراتيجيات ستعزز المساواة بين كافة الأطراف المعنية. ويناقش هذا المقال أربع معلومات مستفادة من التدريب تخلف تداعيات مهمة على التحويل التنظيمي المرتبط بالنوع الاجتماعي والتنوع.

١١. راجع على سبيل المثال جاك ميزيرو (Jack Mezirow)، "لمحة عامة عن التعليم التحولي" ("An overview of transformative learning") (P. Sutherland) وجاي كراوثر (J. Crowther) (محررين)، التعلم لمدى الحياة: المفاهيم والسياقات (*Lifelong Learning: Concepts and Contexts*) (نيويورك: روتلادج، ٢٠٠٦)، صفحة ٢٤-٣٨.
١٢. جاك ميزيرو (Jack Mezirow): "التعليم التحولي: من النظري إلى التطبيقي" ("Transformative learning: Theory to practice")، توجيهات جديدة لتعليم الراشدين والتعليم المستمر (*New Directions for Adult and Continuing Education*)، العدد ٧٤ (١٩٩٧)، صفحة ٥-١٢.
١٣. شاران بي. ميريم (Sharan B. Merriam) وباربارا هيور (Barbara Heuer)، "تحديد المعنى وتعليم الراشدين والتطوير: نموذج مع انعكاسات على الممارسة" ("Meaning making, adult learning and development: A model with implications for practice")، الصحيفة الدولية للتعلم لمدى الحياة (*International Journal of Lifelong Education*)، العدد ٤ (١٩٩٦)، صفحة ٢٤٣-٢٥٥.
١٤. روث ديكن كريك (Ruth Deakin Crick) وكينيث ويلسون (Kenneth Wilson)، "أن تكون متعلماً: فضيلة القرن الواحد والعشرين" ("Being a learner: Virtue for the 21st century")، المجلة البريطانية للدراسات التعليمية (*British Journal of Educational Studies*)، العدد ٥٣ (٢٠٠٥)، صفحة ٣٥٩-٣٧٤.
١٥. إنالي بيبير (Analee Pepper)، تدريب النوع الاجتماعي للقطاع الأمني: الدروس المحددة والمصادر العملية (*Gender Training for the Security Sector: Lessons Identified and Practical Resources*) (جنيف، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة DCAF، ٢٠١٢)، صفحة ٤٤-٤٥، [www.dcaf.ch/Publications/Gender-Training-for-the-Security-Sector-Lessons-identified-and-practical-resources](http://www.dcaf.ch/Publications/Gender-Training-for-the-Security-Sector-Lessons-identified-and-practical-resources)
١٦. كيلي ماك غونغال (Kelly McGonigal)، "التعليم للتحويل: من تعلم النظرية إلى تعليم الإستراتيجيات" ("Teaching for transformation: From learning theory to teaching strategies")، الكلام عن التعليم: مركز التعليم والتعلم (*Speaking of Teaching: The Center for Teaching and Learning*)، العدد ٢ (٢٠٠٥) صفحة ١-٥.
١. تود الكاتبات التوجه بالشكر إلى ميريام فوغفوغوش (Miriam Fugfugosh) على ملاحظاتها الخطية بشأن هذا الفصل.
٢. مالكولم أس نولز (Malcolm S. Knowles) والوود أف. هولتون III (Elwood F. Holton III) وريتشارد إيه سوانسون (Richard A. Swanson)، المرجع النهائي في تعليم الراشدين وتطوير الموارد البشرية (*The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*)، النسخة السادسة (كيدلينغتون: Kidlington: الزفير، 2005) (Elsevier).
٣. جون إيه هنشكيه (John A. Henschke)، "بدايات تاريخ وفلسفة تعليم الكبار ١٨٣٣-٢٠٠٠" ("Beginnings of the history of andragogy 1833-2000")، فيكتور سي. وانغ (Victor C. A. Wang) (محرر)، دمج تعليم الراشدين مع التكنولوجيا لتعليم فعال: مقاربات إستراتيجية (*Integrating Adult Learning and Technology for Effective Education: Strategic Approaches*) (هيرشي: Hershey، بنسلفانيا: أي جي أي غلوبال، IGI Global، ٢٠٠٩) ص. ١-٣٠.
٤. نولز وآخرون (Knowles et al.)، النقطة ٢ أعلاه.
٥. المرجع نفسه
٦. بنجامين أس. بلوم (Benjamin S. Bloom)، تصنيف الأهداف التعليمية (*Taxonomy of Educational Objectives*) (بوسطن، ماساتشوستس: ألين وباكون، Allyn and Bacon، ١٩٥٦).
٧. ديفيد آر. كراثوول (David R. Krathwohl) وبنجامين أس. بلوم (Benjamin S. Bloom) وبرتtram بي. ماسيا (Bertram B. Masia)، تصنيف الأهداف التعليمية، الكتاب ٢: المجال العاطفي (*Taxonomy of Educational Objectives, Book II. Affective Domain*) (نيويورك: ديفيد ماكاي، David McKay، ١٩٦٤).
٨. موظفو تيل سنتر (TEAL Center)، "نظريات تعليم الراشدين" ("Adult learning theories")، صحيفة وقائع تيل سنتر العدد ١١، واشنطن العاصمة، ٢٠١١، [https://teal.ed.gov/sites/default/files/Fact-Sheets/11\\_%20TEAL\\_Adult\\_Learning\\_Theory.pdf](https://teal.ed.gov/sites/default/files/Fact-Sheets/11_%20TEAL_Adult_Learning_Theory.pdf)
٩. أم. كارولين كلارك (M. Carolyn Clark)، "التعلم التحولي" ("Transformational learning")، توجيهات جديدة لتعليم الراشدين والتعليم المستمر (*Directions for Adult and Continuing Education*)، العدد ٥٧ (١٩٩٣)، صفحة ٤٧-٥٦، في الصحة ٤٧.
١٠. جون ديوي (John Dewey)، الديمقراطية والتعليم. مقدمة إلى فلسفة التعليم (*Democracy and Education. An Introduction to the Philosophy of Education*) (نيويورك: الصحافة الحرة، [١٩١٦]، [١٩٦٦]).



# ترشييد البيئة التعليمية: معالجة ديناميكيات النوع الاجتماعي في الصف

كالوم واتسون (Callum Watson) (مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة)

## الفهرس

١. مقدمة	٣. ما هي جوانب بيئة الصف التي تضم ديناميكيات النوع الاجتماعي وما الذي يمكن للمدرسين فعله لإيضاحها؟
٢. لماذا لا بدّ من التطرق إلى ديناميكيات النوع الاجتماعي في الصف؟	١,٣ أبعاد النوع الاجتماعي الخاصة بالمحتوى التعليمي
١,٢ ضمان الوصول العادل إلى الأدوار والرتب التي تحتاج إلى مؤهلات محددة ضمن القوات العسكرية	٢,٣ أبعاد النوع الاجتماعي الخاصة باللغة المستخدمة خلال تعليم الدرس
٢,٢ تحدي وجهات النظر المرتبطة بالنوع الاجتماعي لمختلف الأدوار في القطاع العسكري	٣,٣ ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بالمشاركة في الصف
٣,٢ منع إعادة نسخ الأنظمة الاجتماعية التي تتسم بعدم مساواة النوع الاجتماعي	٤,٣ ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بتقييم المتعلم
٤,٢ تسهيل تفكير المتعلم الذاتي وبناء الوعي بعدم المساواة	٥,٣ ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بالوصول إلى هيئة التدريس والموارد التعليمية
٥,٢ تشجيع الانفتاح على الإصغاء لوجهات نظر مختلفة خاصة بالنساء والرجال والفتيات والفتيان	٤. خاتمة
	٥. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية

## ١. مقدمة<sup>٢</sup>

حدد الجزء الأول من هذا الدليل كيف يمكن لإدخال اعتبار بالنوع الاجتماعي في القوات العسكرية أن يحسن القدرة العملياتية إلى جانب تطبيق العديد من الموجبات القانونية الوطنية والدولية. وقد سلط الضوء على أهمية فهم ديناميكيات النوع الاجتماعي في أوساط المدنيين، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بالتحسينات الضرورية على صعيد تجنيد النساء والحفاظ عليهن وترقيتهن في القوات المسلحة. وبعد وضع المحتوى المرتبط بالنوع الاجتماعي الضروري خلال تعليم العسكريين والتطبيقات الجيدة له على السواء، تتمثل الخطوة المنطقية التالية بالنسبة إلى الذين يظلمون بأدوار تعليمية في القوات العسكرية في مراقبة ديناميكيات النوع الاجتماعي ضمن بيئات عملهم الخاصة.

وبالتالي يسعى هذا الفصل إلى إظهار كيف يمكن للمدرسين أن يكونوا مثلاً يحتذى به خلال تطبيق اعتبار النوع الاجتماعي في عملهم اليومي، بهدف تسليط الضوء على الفوائد المثبتة التي قد تتركها هذه الخطوة لجهة خلق بيئات تعليمية يمكن فيها للنساء والرجال وأفراد من أقليات النوع الاجتماعي أن يتقدموا. علاوةً على ذلك، يُعتبر أخذ ديناميكيات النوع الاجتماعي في الحسبان في الصف ضروريًا لتطبيق نماذج "معاملات" التعليم التي تساهم في اعتماد التعلم التحولي (الفصل ٥). ويتولى المدرسون، تمامًا كالمتعلمين، مسؤولية تحسين علاقات النوع الاجتماعي ضمن مؤسساتهم، لكنهم يحظون أيضًا بفرصة رسم معالم طريقة تفكير المتعلمين خلال الفترة المتبقية من مسيرتهم المهنية. وفي حين أن التدريب ليس المحور الأساسي لهذا الفصل (أو لهذا الدليل ككل)، غالبًا ما يوفر فرصًا تعليمية خاصة للمدرسين، وبالتالي سترتبط أجزاء من هذا الفصل أيضًا ببيئات التدريب.

وتتمثل أهداف الفصل في تزويد المدرسين بالأدوات التطبيقية اللازمة لتحديد وتحسين ديناميكيات النوع الاجتماعي ضمن الصفوف من خلال:

- تسليط الضوء على الوسائل التي تؤثر بها ديناميكيات النوع الاجتماعي على بيئات الصف؛
- شرح كيف تؤثر هذه الديناميكيات إيجابًا أو سلبيًا على مختلف المتعلمين في الصف بحسب نوعهم الاجتماعي؛
- عرض الإستراتيجيات الملموسة لتزويد كافة المتعلمين بفرص متساوية بغية تحقيق الأهداف التعليمية.

ويبدأ الفصل بمناقشة حول أهمية وفوائد تدريس ديناميكيات النوع الاجتماعي في الصف. بعدها، يصف القسم التالي ديناميكيات النوع الاجتماعي من أربعة جوانب ترتبط ببيئة الصف، لا سيما محتوى التعليم ومشاركة المتعلم وتقييم هيئة التدريس والموارد التعليمية والنفذ إليها. يذكر أن الممارسات الجيدة لتعزيز البيئة التعليمية القائمة على مساواة النوع الاجتماعي مفصلة ضمن هذه الجوانب الأربعة.

## ٢. لماذا لا بدّ من التطرق إلى ديناميكيات النوع الاجتماعي في الصف؟

يشمل تحليل ديناميكيات النوع الاجتماعي لصف ما دراسة طريقة اختلاف التجربة التعليمية بين المتعلمين من الإناث والذكور استنادًا إلى كيفية تفاعلهم مع المحتوى أو تصميم أو منهجية الدرس، ومع المدرسين وزملائهم الآخرين في الصف. كما تتأثر الديناميكيات بمستويات النفاد المختلفة إلى الموارد وهيئة التدريس خارج الصف التي تميز النساء عن الرجال. علاوةً على ذلك، ستتأثر التجربة التعليمية لكل فرد بسنه/ها والرتبة وتاريخ الخدمة والعرق والدين والإثنية والميول الجنسية وهوية النوع الاجتماعي (أي الدرجة التي يتماهى فيها المتعلمون مع أدوار النوع الاجتماعي الخاصة بالإناث والذكور).

وعلى المدرسين الذين يعملون في حقل التعليم العسكري التفكير في ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بالصف، لأنهم إلى حدّ ما حراس يتمتعون بنفوذ كبير على من يصل إلى رتب معينة ويضطلع بأدوار مختلفة في القوات العسكرية. وبالتالي بإمكانهم التأثير على مستوى مؤسساتهم لجهة القدرة العملية والملكية الوطنية والوظيفة المناسبة ضمن إطار حقوق الإنسان، سواء للأفضل أو للأسوأ. ولهذا السبب، قد يضطر المدرسون إلى تقييم المتعلمين استنادًا إلى قدرتهم على إنجاز مهام عسكرية وليس بطريقة يشوهها انحيازهم الشخصي للنوع الاجتماعي. ومن منطلق أشمل، يتمتع المدرسون بالقدرة على تحسين سير عملهم بالطرق الخمس التالية.

### ١. ضمان الوصول العادل إلى الأدوار والرتب التي تحتاج إلى مؤهلات محددة ضمن القوات العسكرية<sup>٢</sup>

سيحدد اختيار المدرس للمحتوى التعليمي وأساليب التعليم وأنماط تقييم المتعلمين نوعًا ما مستوى الطلاب الناجحين والعلامات التي يجدر بهم الحصول عليها. وسيؤثر ذلك على السيرة المهنية العسكرية لكل متعلم من خلال تحديد مكان خدمته والرتبة التي يستحقها. وبالتالي لضمان تعيين أصحاب المؤهلات المطلوبة الأكثر كفاءة في المناصب العسكرية، يجب أن يعكس تقييم المتعلم قدرته وألا يكون متأثرًا بميول المدرس (عن وعي أو عن غير وعي) استنادًا إلى سمات خاصة بالنوع الاجتماعي أو بمسائل اجتماعية أخرى.

### ٢. تحدي وجهات النظر المرتبطة بالنوع الاجتماعي لمختلف الأدوار في القوات العسكرية

سيكون للطريقة التي يصور بها المدرس النساء والرجال الذين يوظفون بدور معين في القوات العسكرية أثر سواء كان بإمكان مختلف المتعلمين رؤية أنفسهم في الدور نفسه في المستقبل أو لا. وبعبارة بسيطة، يمكن للمدرس أن يحدد عبر اللاوعي ما يعتبر "عمل الرجال" و"عمل النساء" ضمن المؤسسة. وقد يؤثر ذلك على الأدوار التي يمكن للنساء والرجال التقدم للاضطلاع بها وأيضًا على مدى تقبل زملائهم لهم في هذه الأدوار.

### ٣. منع إعادة نسخ الأنظمة الاجتماعية التي تتسم بعدم مساواة النوع الاجتماعي<sup>٤</sup>

ستساهم الطريقة التي ينخرط بها أو يتم بها حث النساء والرجال على الانخراط في الصف، فضلاً عن الأدوار التي يُطلب منهم أو يُسمح لهم بالاضطلاع بها في تحديد معالم العلاقة بين النساء والرجال في المؤسسة ككل. على سبيل المثال، إن لم تلعب النساء قط أدواراً قيادية (تتولى فيها قيادة رجال) خلال أنشطة عمل جماعية، قد يعزز ذلك فرضيات كامنة في المؤسسة بأن الرجال هم بطبيعتهم قادة.

### ٤. تسهيل التفكير الذاتي لدى المتعلم وبناء الوعي حول عدم المساواة<sup>٥</sup>

من خلال المناقشة الصريحة للنوع الاجتماعي وتحدي عدم مساواة النوع الاجتماعي، يمكن للمدرسين مساعدة المتعلمين على إدراك الظروف التي تمنحهم فيها ميزاتهم القائمة على هويتهم المزيد من القوة مقارنة بالآخرين. ويمكن للمدرسين تسليط الضوء على كيفية تعرّض مجموعات محددة من النساء والرجال في ظروف مختلفة لوضع سيئ. ومن خلال الإظهار للمتعلمين أنهم يتمتعون بالقدرة على تغيير هذا الأمر، وأنها مهارة قيادية (مثلاً على أساس عدم التمييز وفعالية المهمة على السواء)، يمكن للمدرسين تحديد معالم سلوك متعلم للفترة المتبقية من مسيرته/ها المهنية. في المقابل، يمكن لتعزيز النمطية بأن بعض النساء أو الرجال لا يتمتعون بالقدرة البيولوجية لإتمام بعض المهام (عندما تكون الأسباب في الواقع اجتماعية) أن يخلف أثراً عكسياً على المتعلمين.

يختبر هؤلاء الرجال جميعهم الضغوط الناتجة عن كونهم ذكوراً، ويشعرون، أقله في بعض الأحيان، أنهم يريدون التخلي عن هذا الدور. وتتمثل إحدى الجوانب المهمة لعملائنا في مساعدتهم على تسمية الضغوط الثقافية التي تدعى ذكورية - لتزويدهم بلغة تمكّنهم من تجسيد تجربتهم. ومن الصعب جداً مقاومة ضغوط لا يمكن للمرء تسميتها. فعندما نقدم للرجال هدية اللغة التي تدرك النوع الاجتماعي، نبدل وضع المواءمة الذكورية من كونها خياراً محتملاً إلى كونها خياراً مستتباً.<sup>٦</sup>

الدكتور كريستوفر كيلمارتن (Dr Christopher Kilmartin)

### ٥. تشجيع الانفتاح على الإصغاء لوجهات نظر مختلفة خاصة بالنساء والرجال والفتيات والفتيان<sup>٧</sup>

يمكن للمدرسين التأثير على رؤية المتعلمين للمواضيع التي يتعلمونها. على سبيل المثال، يمكن لصف حول تلبية الحاجات الأمنية للمدنيين أن يستند حصراً إلى وجهة نظر القادة العسكريين، وبالتالي يشعر المتعلمون بأن الموضوع كان يتمحور فقط حول إبقاء جنود العدو خارج المناطق المدنية. لكن إن تمّ دمج آراء النساء والرجال الذين عاشوا كمدنيين خلال الحصار التي تفرضا الحروب، سيبدو أن الموضوع يضم عوامل على غرار العنف الجنسي والجرائم العنيفة وانعدام الأمن الغذائي والأوبئة الصحية. بعبارة أخرى، يمكن للمدرسين أن يضمنوا الإصغاء لآراء الرجال والنساء على السواء في الصف، بما فيها آراء المتعلمين أنفسهم، كما يمكنهم أن يثبتوا للآخرين السبب الذي يحفزهم على القيام بالمثل.

وبالتالي قد يكون إدراك ديناميكيات النوع الاجتماعي في الصف أداة بيد المدرسين ليفهموا قدرتهم على تحديد معايير النوع الاجتماعي في المؤسسة لضمان الأفضل. وفي حال أجرى المدرسون تغييرات طفيفة لتعزيز مساواة النوع الاجتماعي في بيئة الصف الخاصة بهم، قد يؤثر ذلك بشكل كبير على سائر المؤسسة. ومع أخذ هذا الأمر في الاعتبار، يسلط القسم المتبقي من هذا الفصل الضوء على أربعة جوانب لديناميكيات النوع الاجتماعي في الصف ويقدم بعض الاقتراحات للموسسة لكيفية جعل المدرسين صفوفهم "ديمقراطية" أو شاملة وتوفير فرص متساوية وبيئة إيجابية في الصف لكافة المتعلمين.

"بالنسبة إلى الرجال الأفغان تعني كلمة "سلامة" عادة "وقف القتال"؛ أما النساء الأفغانيات فيعتبرن أن الكلمة تعني حرية التنقل وعدم التحرش وعدم التعرض للاغتصاب وحماية شخصية أكبر. فضلاً عن ذلك، تعني "السلامة" بالنسبة إلى النساء اللواتي يتولون في معظم الأحيان شؤون المنزل ورعاية الأطفال، نفاذاً أفضل إلى الموارد المائية والحقول والسوق والعيادات الطبية، وأيضاً الفرصة لكي يرتاد أطفالهن المدرسة."<sup>٨</sup>

كابتن ستيفي غروثيدي (Captain Steffie Groothedde)، مستشارة هولندية في قضايا النوع الاجتماعي لقوات المساعدة الأمنية الدولية في أفغانستان

### ٣. ما هي جوانب بيئة الصف التي تضم ديناميكيات النوع الاجتماعي وما الذي يمكن للمدرسين فعله لإيضاها؟

#### ١-٣ أبعاد النوع الاجتماعي الخاصة بالمحتوى التعليمي

يشمل محتوى أي درس بعدًا خاصًا بالنوع الاجتماعي لأنه يمثل المقرر الدراسي من وجهة نظر المدرس والذين وضعوا المنهج والتصميم/ المنهجية وموارد التعليم. وبما أنه راسخ حتمًا في معرفة وفرضيات المدرس المسبقة، يمكنه/ها إبداء رأيه/ها في هذا الشأن والتفكير في نظرة مختلف المتعلمين إلى محتوى الدرس بهدف فتح فرص متساوية للنجاح أمامهم.

ومن شأن أي ثقافة مشتركة أو ذاكرة جماعية لأحداث تشكيلية شهدتها تاريخ قوة مسلحة أن تجعلها مؤسسة قائمة مقابل كونها مجرد مجموعة من الناس.<sup>١</sup> وتلعب هذه الثقافة دورًا مهمًا من خلال توفير منطق مؤسسي للسبب الكامن خلف طريقة عمل المؤسسة، فضلًا عن تمكين كل عضو من فهم الدور الذي يلعبه ضمن السياق الأوسع نطاقًا.

غير أنه من الناحية التطبيقية، تستند الثقافة المشتركة عادة إلى وجهات نظر الأعضاء الأكثر تأثيرًا في الجيش. على سبيل المثال، تميل العمليات القتالية في الخطوط الأمامية إلى الانطباع في الذاكرة الجماعية للصراعات بشكل أكبر من تجربة الذين يطلعون بدور داعم؛ وعلى نحو مماثل، تميل تجربة الرجال إلى أن تكون راسخة بشكل أكثر من تجربة النساء. ويحمل ذلك خطر استثناء تجربة بعض الأعضاء من الذاكرة الجماعية، وبالتالي التقليل من شأن مساهمتهم. ومن المهم بالتالي، أن يسعى المدرسون بفعالية إلى عرض مجموعة من وجهات النظر الخاصة بجماعات متنوعة من النساء والرجال ضمن محتوى الدرس، لا سيما وجهات النظر التي لم يسمع بها طلابهم من قبل.

وناهيك عن توفير وجهة نظر أحادية في موضوع محدد، يمكن للعجز عن ضم روايات متنوعة في المحتوى التعليمي أن يخلف العديد من التداعيات السلبية. أولًا، إنه يمنح ميزة غير عادلة خلال التقييمات للمتعلمين الذين تكون تجاربهم (وتجارب زملائهم وأسرههم) أقرب إلى الرواية السائدة. ثانيًا، قد لا يرى الأشخاص الذين يعجزون عن التماهي مع شخصيات أو خبراء أو أفراد تم ذكرهم في أمثلة دراسة الحالة المقدمة خلال الدرس مستقبلاً لهم في القوات المسلحة. ثالثًا، يبرز احتمال تعزيز التعميم والنمطية اللتين تقودان إلى الجهل، ما يقوض القدرة العملية والتمييز، الأمر الذي يؤثر سلبيًا على بيئة العمل.

#### الإطار ١-٦ النساء في القوات العسكرية الكندية<sup>١</sup>



يمكن لتصوير النساء بأدوار مقاتلات (انظر إلى الملصق الحديث، إلى اليمين) أن يغرس فكرة الاضطلاع بهذا الدور في عقول المجندين وأن يجعل مفهوم المقاتلات المسلحات طبيعيًا بالنسبة إلى الرجال العسكريين عمومًا. أما في السابق (انظر إلى الملصق بين أربعينيات وستينيات القرن الماضي، إلى اليسار)، فكانت القوات المسلحة تسعى إلى تشجيع قبول النساء في الجيش انطلاقًا من منطق آخر، وبالتالي كان عدد قليل من النساء أو الرجال ليتخيلوا اضطلاع النساء بدور قتالي في ذلك الوقت.



وناهيك عن النص المكتوب، يمكن للصور والفيديوهات أن تترك انطباعًا قويًا على المتعلمين، سواء من خلال تطبيق ما يرونه باعتباره "طبيعيًا" أو من خلال تحدي الفرضيات (راجع الإطار ١-٦). على سبيل المثال، غالبًا ما تتمثل الحالة السائدة في أن عناصر الجيش يكونون من الرجال بشكل رئيسي أو حصري، أما المدنيين فمن النساء والأطفال. ويمكن لهذا الأمر أن يخفي التاريخ الطويل للنساء كمقاتلات ضمن ميادين الصراع،<sup>١١</sup> وأنه يفترض بشكل خاطئ أن العديد من الرجال المدنيين في مناطق الصراع الذين عجزوا عن الاضطلاع بدور عسكري أو قرروا عدم القيام بذلك هم مقاتلين.

### الإطار ٢-٦ النساء في صف الهندسة<sup>١٢</sup>

أظهرت دراسة حول النساء اللواتي يقررن التخصص في الهندسة أن حب معظم الرجال للعب بالمعدات وهم صغار كان السبب الذي دفعهم إلى دراسة الهندسة، في حين أن النساء اخترن هذا المجال بسبب حصولهن على علامات جيدة في الرياضيات والعلوم. في هذا المقتطف، تصف إحدى المتعلمات التحديات التي واجهتها خلال جلسة تطبيقية لأنها كانت تجهل المصطلحات الأساسية.

”لقد كتب ”افتح الصمام“ وأنا أخذت أفكر ”كيف يكون شكل الصمام“ اعتقدت أن الصمام يكون داخل الأنبوب فكيف يمكن فتحه؟ وقد قالوا ”يوجد هنا مقبض صغير“. كان بإمكانهم استخدام هذه العبارة منذ البداية! فبعضها تشبه أدوات الطبيب ولا يجب لمسها في حين يبدو بعضها الآخر كعجلات كبيرة - ومن المفيد أن تدرك شكل الصمام لكي تبحث عن الشيء الصحيح“.

ومن الطرق الأخرى التي يمكن من خلالها للمحتوى التعليمي استبعاد المتعلمين على أساس نوعهم الاجتماعي هي أنواع المعرفة التي يفترض بالمتعلمين الإلمام بها (انظر مثلًا الإطار ٢-٦). سيقوم المدرسون باستبعاد بعض المتعلمين ومنعهم من المشاركة في المقرر الدراسي إن بنوا معرفتهم من خارج الدروس الأساسية. فعلى سبيل المثال، إن ديناميكيات النوع الاجتماعي في المجتمع تعني أنه من المرجح إلى حدٍ أكبر أن يكون الرجل قد تعلم كيفية إصلاح سيارة في حين تكون خبرة المرأة أوسع في مجال نظافة الطعام وطرق تحضيره. علاوةً على ذلك، ستختلف المعرفة الجغرافية المحلية بين النساء والرجال لأنهم لا يمضون بالضرورة أوقاتهم في الأماكن نفسها.<sup>١٣</sup> وعندما يتعلق الأمر بدروس حول النوع الاجتماعي، تميل النساء إلى الحذر أكثر إزاء التمييز ومن المرجح بشكل أكبر أن يكنّ قد أجرين قراءات حول الموضوع. هذا هو السبب الذي يجعل الرجال يحافظون على الصمت أحياناً خلال دروس النوع الاجتماعي، ولا يجب فهم ذلك على أنه قلة اهتمام. وبالتالي على المدرسين أن يفترضوا فقط أن المشاركين يعرفون ما ورد في الدروس الأساسية فقط. ويمكن استخدام مقاربات التعليم المرتبطة بالمعاملات (انظر الفصل الخامس) وتقنيات التقييم التشكيلي (انظر الفصل الثامن) لضمان اكتساب كافة الطلاب في الصف مستوى الفهم المطلوب قبل تعريفهم على محتوى جديد.

#### نصائح عملية لجعل المحتوى يراعي مساواة النوع الاجتماعي بشكل أكبر

- ✓ يستشير المدرسون مجموعة متنوعة من الأفراد عند تصميم الدرس لتعزيز إدراج وجهات نظر متنوعة ومنهجية تعليم وضمان استيعاب كافة المتعلمين للدرس.
- ✓ يتمّ تصوير رجال ونساء من خلفيات متنوعة في الدرس بأدوار غير نمطية.
- ✓ يتمّ تسليط الضوء على الانحياز للنوع الاجتماعي وضمان توازنه من خلال معلومات إضافية.
- ✓ يستخدم المدرسون تحليلات تشخيصية لتحديد المعرفة المسبقة عوضاً عن إطلاق فرضيات.
- ✓ تشجع مقاربات التعلم التحولي عرض مختلف وجهات النظر في الصف، بما فيها تلك الخاصة بالمتعلمين أنفسهم.
- ✓ يسلط المدرسون الضوء بنشاط على الآراء المستبعدة تاريخياً خلال الصف، بما فيه مساهمة مختلف النساء والرجال من خلفيات متنوعة في الضوابط الأكاديمية.
- ✓ يقدم المدرسون أمثلة عن نساء ورجال من خلفيات مختلفة يظلمون بالأدوار العسكرية التي يستهدفها الصف.<sup>١٤</sup>
- ✓ يطلع المدرسون على الخلفيات الثقافية المختلفة للمتعلمين.
- ✓ تشجع مقاربات التعليم القائم على المعاملات والتقييمات التشكيلية على مشاركة المعرفة بين المتعلمين وتضمن تحقيق كافة الطلاب في الصف نتائج التعليم.

### ٢-٣ أبعاد النوع الاجتماعي الخاصة باللغة المستخدمة خلال تعليم الدرس

يوفر الإطار ٣-٦ بعض الأمثلة الملموسة حول ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة باللغة. وعموماً، يمكن للغة المستخدمة في الدرس استبعاد بعض المتعلمين من البيئة التعليمية استناداً إلى نوعهم الاجتماعي بطريقتين: إما أن تكون معادية لهم أو تكون غير مفهومة بشكل غير ضروري.

## الإطار ٦-٣ أبعاد النوع الاجتماعي الخاصة باللغة

يمكن استخدام الجمل الثلاث التالية لوصف الوضع نفسه إنما بطرق مختلفة تجعل عقل القارئ يفكر في ثلاث صور متباينة.

	منحاز نحو النوع الاجتماعي	حيادي/لا يكثر للنوع الاجتماعي	يشمل النوع الاجتماعي
٣	عندما يذهب جندي إلى معركة، ينصب تركيزه على حماية النساء والأطفال	عندما يذهب الجنود إلى المعركة، ينصب تركيزهم على حماية المدنيين	عندما يذهب جندي إلى المعركة، ينصب تركيزه/ها على حماية المدنيين من النساء والرجال والفتيات والفتيان
الجدالات	التعميم: حتى إن كان معظم الجنود من الرجال ومعظم المدنيين من النساء والأطفال في هذا السياق، تستبعد الجملة أي استثناء للقاعدة. كما أنها تستند بشكل شبه حصري على فرضيات غير مثبتة.	تعزيز النمطية في أوساط المتعلمين: يحاول بعض المدرسين استخدام عبارات حيادية للحفاظ على مساواة النوع الاجتماعي. لكن معظم المتعلمين يفترضون على الأرجح أن الجنود هم رجال والمدنيين نساء.	تحدي النمطية: يمكن لهذا التعبير أن يتحدى فرضيات المتعلمين ويقدم صورة أشمل للوضع. يجب أن يتمكن جميع المتعلمين من رؤية أنفسهم في هذا الوصف الأكثر دقة.

## لغة معادية

لا بد من تجنب أي لغة تمييزية مقصودة بشكل واضح، لكن على المدرسين أيضاً التنبيه إلى ضرورة تجنب استخدام لغة قائمة على التعصب الجنسيين. وتشمل الأمثلة الشائعة الاستخدام العام لعبارات ذكورية على غرار "هو" لصيغة الغائب، أو "رجال الشرطة" لكافة عناصر الشرطة. وتشير الدراسات إلى أن الرجال نادراً ما ينتبهون إلى هذه اللغة المتحيزة لنوع اجتماعي، لكنهم يميلون إلى معارضة استخدام لغة أنثوية كنموذج شاملبشدة.<sup>١٥</sup> وتبرز ديناميكيات مماثلة عندما يشار إلى مجموعة من المتعلمين بعبارات على غرار "رجال" (حيث يتم تمثيل الرجال والنساء على السواء) أو حين يشار إلى مجموعات من النساء بعبارته "فتيات". أما العبارات الأكثر غموضاً على غرار "رفاق" فتبرر النقاش حول ما إذا كانت النساء يشعرن أنهن منخرطات في السياق المحدد.

وتعتبر الأفكار النمطية طريقة أخرى يمكن فيها للغة استبعاد المتعلمين بحسب نوعهم الاجتماعي. فهي ليست غير دقيقة من الناحية الواقعية فحسب، بل قد تجعل المتعلمين الذين لا يتماشون مع المعايير الاجتماعية يشعرن بأنهم مهمشون وترسخ المفاهيم المتحيزة حول الأدوار والمهن المناسبة للرجال أو النساء. ومن شأن التصريحات التي يدلي بها أفراد نافذون ومفادها أن العتاد الثقيل هو "عمل للرجال" أن تجعل النساء اللواتي يلعبن هذه الأدوار يشعرن بأن المجتمع لا يتقبلهن. وبالفعل، قد يشعر الرجال حتى بالضغط الاجتماعية لمنع النساء من إتمام مهام مماثلة تحت ستار "السلوك النبيل"، وهو نوع من التعصب الجنسي "الخيرى" (الإطار ٦-٤). علاوةً على ذلك، يمكن النظر إلى أفكار نمطية مماثلة على أنها تعطي قيمة لمساهمة الجنود في القوات المسلحة في ما يتعلق بسماتهم الجسدية مع غض الطرف عن النطاق المتنوع لمختلف المهارات التي يضيفها الرجال على المؤسسة. يشرح الإطار ٦-٤ مخاطر أكثر تفصيلاً للنمطية التي تبدو إيجابية في الظاهر.

## الإطار ٦-٤ التعصب الجنسي "الخيرى" ١٦

يشير التعصب الجنسي، أو "الأثر الناتج عن مقولة إن النساء مخلوقات جميلات"، إلى ثقافة يكافئ فيها أولئك الذين يتصدرون تراتبية قائمة على النوع الاجتماعي أفراداً آخرين يمثلون لوضعهم الدوني، على سبيل المثال، السماح للعناصر الإناث بأخذ إجازة في أيام العطل الوطنية لتحضير الطعام لأسرهن. وترتبط مستويات التعصب الجنسي "الخيرى" في مجتمع ما بمستويات التعصب العدائي، أي عبارة أخرى، تشكل جزءاً من نظام الجزرة والعصا. وفي المثال الذي قدمناه، من المرجح أن تواجه أي امرأة تمنح الأولوية لعملها على عائلتها وترفض أخذ الإجازة (أو رجل يطلب إجازة لتحضير الطعام لعائلته) رد فعل معادياً. ويشرح ذلك سبب ارتفاع مستويات العنف ضد النساء في مجتمعات يعتبر فيها الرجال أنفسهم حماة. وبالتالي، يجب تجنب التعصب الجنسي الخيرى رغم الاعتراضات التي قد تصدر عن المستفيدين منه في بعض الأحيان.

### لغة غير مفهومة

من بين الوسائل الأخرى المتقنة لاستبعاد المتعلمين يبرز استخدام المدرس للتشبيه والاستعارات التي غالبًا ما لا تكون مرتبطة بالمقرر الدراسي. على سبيل المثال، قد يستخدم المدرس عبارة "ركلة ركنية مع نتيجة متعادلة قرب انتهاء الشوط الثاني"<sup>١٧</sup> عند تلاوة قصة لشرح أنها كانت الفرصة الأخيرة في وضع متوتر جدًا. ولن يفهم المتعلمون الذين لا يعرفون أصول لعبة كرة القدم هذا التشبيه، لا سيما وأن هذه الرياضة يهيمن عليها الرجال وتشاهدها مجموعات من الرجال من خلفيات عرقية وفتوية وجغرافية محددة. ولن يشعر هؤلاء المتعلمون بأنهم مندمجون في الصف، كما أنهم لن يفهموا الهدف من التشبيه.

### نصائح عملية لإعطاء درس شامل وغير تمييزي

- ✓ يتجنب المدرسون اللغة التي تشير إلى تعصب جنسي أو شكل آخر من التمييز.
- ✓ يستخدم المدرسون لغة تجمع النوعين الاجتماعيين خلال التعليم (مثلًا، استخدام ضمائر المذكر/المؤنث على السواء، لكن استعمال صيغة الجمع بدلًا من صيغة المفرد "المذكر" أو "المؤنث" فقط).
- ✓ يستخدم المدرسون عبارات موازية عند الإشارة إلى الرجال والنساء، مثلًا المجندات والمجندين، السيدات والسادة، الإناث والذكور، لكن ليس الرجال والفتيات (أي الرجال الراشدين والفتيات الصغيرات).
- ✓ يتوخى المدرسون الحذر إزاء التعصب الجنسي الخيري، وفي حال حدوثه، عليهم الاستفادة منه ك لحظة تعلم/تعليم فقط.
- ✓ يتجنب المدرسون التعميم والأفكار النمطية، ويثنون المتعلمين عن استخدامها.
- ✓ يستخدم المدرسون والمتعلمون الآخرون تشبيهات وأمثلة يفهما الجميع.

### ٣-٣ ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بالمشاركة في الصف

في حال لم يتم التحقق من بيئة الصف، ستعكس هذه البيئة العلاقات الاجتماعية للمتعلمين ضمن المجتمع الأشمل. كما ستميل الأطراف المهمة في المجتمع استنادًا إلى عوامل على غرار النوع الاجتماعي والفئة والمستوى التعليمي والأصل العرقي والقدرة الجسدية والسن إلى الهيمنة على الصف؛ أما أولئك القادمون من خلفيات أقل تميزًا فسيبقون صامتين.<sup>١٨</sup> وعندما يتعلق الأمر بالنوع الاجتماعي، يميل ذلك إلى جعل المتعلمين الذكور "أصحاب المعرفة" والنساء "مصغيات" بغض النظر عن مستوى المعرفة والأداء الأكاديمي.<sup>١٩</sup> غير أن المدرسين يتمتعون بالقدرة على منع ذلك وفرض إيقاع معين في الصف. وتشير الدراسات إلى أن هذا الأمر ينجح إن تمّ فرضه منذ البداية.<sup>٢٠</sup> وقد تحدثت النساء عن بيئات تعليمية تنافسية وتراتبية وعازلة باعتبارها سببًا رئيسيًا لتجنب مواد العلوم والتقنية والهندسية والرياضيات (STEM)، في حين أن الشباب الذين لم يكملوا دراستهم كي يدخلوا سوق العمل قالوا إنهم شعروا بأنهم ليسوا في المكان الصحيح خلال تواجدهم في الصف.<sup>٢١</sup> وفي السياق العسكري، من المهم تعزيز التنوع وتسهيل مساواة النوع الاجتماعي في الصف بهدف إتاحة هذه الأدوار التي تفرض متطلبات تعليمية محددة على مجموعات لا تحظى تقليديًا بتمثيل جيد.

### العمل الجماعي

ضمن مجموعات نقاشية كبيرة، أثبتت الدراسات مرارًا أن المتعلمين الذكور يميلون إلى الهيمنة من خلال الإجابة عن الأسئلة ورفع أيديهم للتحدث أكثر والقيام بمدخلات أطول من النساء. وللمدرسين دور في هذا الصدد من خلال التوجه بالحديث إلى الرجال بشكل متكرر (حيث من المرجح أنهم يعرفون أسماءهم)، ويترحون عليهم أسئلة نظرية أكثر، ومن ثم يستشهدون خلال المحاضرة بنقاط تطرق إليها الرجال أكثر من النساء. كما من المرجح أن يطرح المدرسون أسئلة متابعة على المتعلمين الرجال ويوجهوا إليهم ملاحظات أشبه بالثناء أو النقد أو التصحيح.<sup>٢٢</sup> من ناحية أخرى، تطرح على النساء أسئلة تقتضي إجابات مقتضبة وتحظى بملاحظات غير شفوية أو تقتصر على كلمة واحدة، مثلًا إيماءة بالرأس أو كلمة "جيد". وعلى نحو مماثل، عندما يطرحن سؤالًا، غالبًا ما يجيب المدرس عليه مباشرة، في حين يحث المدرس الرجال على التفكير في عملية حل المشاكل.<sup>٢٣</sup> علاوةً على ذلك، تميل المتعلمات إلى الإدلاء بتصريحات أكثر اختصارًا غالبًا ما تستهلها بطريقة أكثر ترددًا (مثلًا من خلال استخدام عبارات على غرار "ربما"، أو جمل على غرار "قد أكون مخطئة، لكن...") أو استخدام طبقة صوت تصاعدي لتحويل حديثهن إلى سؤال). كما تتعرض النساء للمقاطعة أثناء الحديث بشكل أكبر، علمًا بأنه من المستبعد أن يشير المتعلمون من الرجال والنساء الآخرون والمدرس إلى تعليقاتهن في وقت لاحق خلال الصف.<sup>٢٤</sup>

وعندما يتم تقسيم المتعلمات ضمن فرق صغيرة يتعين عليهن تنفيذ مهمة ما، يظلمن بأدوار قيادية بشكل أكبر (طالما أن المجموعة متوازنة نسبيًا من حيث النوع الاجتماعي أو معظمها من النساء). وفي حين أن بيئات تعليمية مماثلة قد تكون إيجابية بالنسبة إلى النوعين الاجتماعيين، لوحظ أنه ضمن المجموعات التي تهيمن عليها النساء غالبًا ما تطلب الأقلية من الرجال الاهتمام والدعم الإضافي من سائر أفراد المجموعة بهدف إتمام مساهماتهم الفردية في المهمة الموكلة إلى المجموعة. وفي المجموعات التي يشكل فيها الرجال الغالبية، غالبًا ما يتم تجاهل النساء، رغم أن بعض المدرسين يدخلون على ما يبدو متعلمات أقوى من الناحية الأكاديمية إلى المجموعات "لتعليم" الذكور الأضعف.<sup>٢٥</sup> وبالتالي يمكن النظر إلى بعض المجموعات الصغيرة باعتبارها فرصة لتعزيز ديناميكيات الصف المرتبطة أكثر بمساواة النوع الاجتماعي طالما أن أدوار الدعم الإضافية هذه لا تثقل كاهل المتعلمات.

### توزيع المهام بحسب النوع الاجتماعي

يتمثل جانب نهائي لا بد من أخذه في الحسبان بتقسيم مهام الصف. فضمن سياقات الصف الكامل والعمل الجماعي، ينتهي الأمر بالمتعلمين في تقديم عروض تشمل معدات، في حين يتعين على المتعلمات الاضطلاع بأدوار "مكتبية" بشكل أكبر.<sup>٢٦</sup> وتكون النتيجة تكهنًا يحقق ذاته حيث يصبح المتعلمون من الرجال والنساء أكثر كفاءة في إتمام مهام نمطية ترتبط بالنوع الاجتماعي لأنهم نادرًا ما يحصلون على الفرصة لتبديل الأدوار. وفي وقت يصبح فيه تقسيم الأدوار هذا ذا طابع مؤسسي، يؤدي إنجاز مهمة لا ترتبط تقليديًا بنوع الفرد الاجتماعي إلى رد فعل سلبي من نظراء المتعلم.

### نصائح عملية: ما هي الوسائل التي تسهل دمج المتعلمين المستبعدة/غير المشاركين في معظم الأحيان؟

- ✓ وضع قواعد أساسية إلى جانب مدخلات المتعلمين خلال الصف الأول، وتحديد قواعد الإجابات.<sup>٢٧</sup>
- ✓ تتم مراجعة القواعد الأساسية بانتظام، ومناقشتها في الصف وتعديلها إن دعت الحاجة.<sup>٢٨</sup>
- ✓ يقر المدرسون بوضوح أن التعصب الجنسي وأشكالًا أخرى من التمييز متواجدة في الصف، وأن هذا الأمر يسهل على بعض المتعلمين الشعور بأنهم قادرين على المشاركة أكثر من غيرهم. ولا يمكن إلقاء اللوم على أحد بسبب المعلومات الخاطئة التي نقلت إليهم حول المجموعات الأخرى (مثلًا، "النساء لسن قائدات")، لكن الجميع يسعى إلى عدم تكرار الأكاذيب.<sup>٢٩</sup>
- ✓ يدرك المدرسون أن هويتهم الخاصة (النوع الاجتماعي والعمر والرتبة والخبرة القتالية والعرق والمستوى التعليمي، إلخ) ستجعل بعض المتعلمين مرتاحين للمشاركة أكثر من سواهم. فيتخذون خطوات ناشطة لتخطي الحواجز التي تعيق المشاركة التي سبق لبعض المتعلمين أن واجهوها.
- ✓ يوضح المدرسون أن أي نقاش يدور في الصف ليس نقاشًا بحثيًا إنما فرصة لجمع كافة المعلومات التي يملكها الصف حول موضوع معين، ما يحفز المتعلمين بالتالي على الإصغاء إلى الآخرين في الصف والاستفادة من تعليقاتهم وطرح المزيد من الأسئلة عليهم.<sup>٣٠</sup>
- ✓ يعرض المتعلمون آراءهم الخاصة، لا يسمح/يتوقع من امرأة واحدة نقل وجهات نظر كافة النساء.
- ✓ يتذكر المدرسون المتعلمين الذين يوجهون إليهم الحديث. ومن الطرق التي تسهل هذه العملية هي تقسيم الصف ذهنيًا إلى مربعات وضمان مشاركة النساء والرجال في كل مربع.<sup>٣١</sup> أما طريقة أخرى، فتتمثل في تدوين أسماء المتعلمين الذين طلب منهم التحدث أو الذين تكلموا خلال كل صف أو بعده.
- ✓ ينتظر المدرسون لثلاث أو خمس ثوانٍ قبل الرد على سؤال، ولا يطلبون بالضرورة إجابة من المتعلمين الذين يسارعون إلى رفع أيديهم للتكلم.<sup>٣٢</sup>
- ✓ يشير المدرسون إلى تعليقات المتعلمين الخطية أو الشفهية (لا سيما الهادئين منهم) في وقت لاحق.<sup>٣٣</sup>
- ✓ يشجع المدرسون المتعلمين الذين لا يتمتعون بثقة كبيرة بالنفس ويمنحهم الوقت الكافي للتعبير عن أفكارهم. ويشمل ذلك منح الإذن بالكلام إلى المتعلمين الذين يتفاعلون مع التعليقات بطرق غير شفوية وحثهم على التحدث لفترة أطول.<sup>٣٤</sup>
- ✓ يقدم المدرسون مجموعة واسعة من أساليب المشاركة، بما فيها استطلاعات الرأي ودعوة المتعلمين الذين لا يطلبون عادة الإذن للكلام إلى التعبير عن آرائهم والأنشطة ضمن مجموعات صغيرة والعمل ضمن ثنائيات وتقديم العروض والعمل الكتابي (مثلًا قد يكون تدوين المفكرات أداة مفيدة بشكل خاص في الدروس الخاصة بالنوع الاجتماعي).<sup>٣٥</sup>
- ✓ يمنح المدرسون مقاطعة المتعلمين خلال تحدثهم؛ ما يتيح لهم فرصة التعبير عن فكرتهم كاملة.<sup>٣٦</sup>
- ✓ خلال أنشطة العمل الجماعي، يطلب المدرسون تبديل الأدوار، لا سيما تلك القيادية، بين المتعلمين، فضلًا عن ضرورة أن تكون المجموعات مختلطة على صعيد النوع الاجتماعي وسمات أخرى.<sup>٣٧</sup>

- ✓ يتعلم الذكور والإناث على السواء كيفية استخدام المعدات في الممارسات التطبيقية وفي المهام اليومية على غرار إعداد الصف وتنظيفه (مثلًا الحواسيب ومشغلات الأقراص المدمجة والمنظفات الكهربائية).<sup>٣٨</sup>
- ✓ تستخدم التصريحات و/أو السلوكيات المنحازة للنوع الاجتماعي كحظات تعلم/تعليم متى أمكن. إن كانت تتسبب إلى حد كبير في الانحراف عن أهداف الصف التعليمية، تتم مناقشة التصريح/السلوك في وقت لاحق.

### ٤-٣ ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بتقييم المتعلم

تبدو ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بتقييم المتعلم متعكسة للوهلة الأولى. فمن جهة، تتفوق المتعلمات في الأداء على الذكور في معظم المواضيع في الغالبية المطلقة من الدول بغض النظر عن مستويات عدم مساواة النوع الاجتماعي (انظر الإطار ٦-٧).<sup>٣٩</sup> من جهة أخرى، تشير البحوث إلى أن التقييم منحاز لصالح المتعلمين، الذين ينجحون في المتوسط في الحصول على منح دراسية بعلامات أدنى من النساء.<sup>٤٠</sup> وبالتالي قد يكون لتقييم المتعلم آثار كبيرة على توازن النوع الاجتماعي للمؤسسات العسكرية عند مستويات أعلى لسنوات قادمة. وهذه هي العوامل التي يجدر بالمدرسين في المنشآت التعليمية العسكرية تذكرها عند إتمام مسؤولية ضمان أن يعكس التقييم بدقة أداء كل متعلم في المادة التي يعلّمونها.

ويمكن لتقييم المتعلم من خلال إجراء تقييم تشكيلي متواصل خلال الصف (على غرار المناقشات في الصف والأسئلة التي يطرحها المدرسون على المتعلمين) ومن خلال فروض بسيطة خطية أن يترك أثرًا مهمًا على وجهة نظر المتعلمين حول أدائهم في الصف وما إذا كانوا قادرين على استيعاب المادة. وقد وثقت العديد من الدراسات الانحياز إلى نوع اجتماعي في هذا النوع من التقييمات. على سبيل المثال، تميل النساء إلى الحصول على الثناء على عرض أعمالهن الخطية، في حين يتم تقييم الرجال استنادًا إلى النوعية الفكرية للفروض<sup>٤١</sup> التي أنجزوها بشكل أكبر.

وهناك دليل أيضًا على الانحياز لنوع اجتماعي خلال التقييمات الرسمية. وفي حال وجود انحياز لنوع اجتماعي في المحتوى التعليمي (انظر القسم ٣، ٢)، إذًا هناك خطر بإجراء عمليات تقييم لمعلومات ومصطلحات ومهارات لم يتم تدريسها. فالاعتماد المفرط على المعرفة المفترضة والمهارات المرتبطة بالتسلية التي يهيمن عليها الرجال والفتيان عادةً (على غرار الأنشطة الرياضية والسيارات) هو أحد الأسباب التي دفعت العديد من النساء والرجال الذين لا يتقيدون بالمنطقية إلى الانسحاب من مواد العلوم والتقنية والهندسية والرياضيات (STEM) التي يهيمن عليها الرجال تقليديًا.<sup>٤٢</sup> والأهم، أنه رغم هذه التحديات، هناك العديد من الحالات التي يتصور فيها الرجال انحيازًا لصالح النساء خلال وضع العلامات، ما يعزى غالبًا إلى ملابسهن أو إلى بعض السمات الأنثوية على غرار التعاون عوضًا عن الاكتفاء بالتنافس.<sup>٤٣</sup> قد تخفي هذه الأعدار في الواقع بعض التحديات الشائعة المرتبطة بالضغوط التي يخضع لها المتعلمون الرجال من قبل نظرائهم، لاسيما إحجامهم عن طلب مساعدة المدرس وميلهم إلى تقديم أداء أكاديمي جيد كنتيجة لقدرة فطرية وليس للعمل الشاق، ما قد يُعتبر مؤشرًا على الضعف وبالتالي يتم إنجازها في السر أو لا يتم إنجازها قط.<sup>٤٤</sup>

### ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بتقييم المدرس

أشارت الدراسات التي تناولت تقييم المدرس إلى أن المتعلمين غالبًا ما يقيّمون المدرسين من الإناث والذكور بشكل مختلف (انظر الإطار ٥-٦). فالمتعلمون الراشدون يأتون إلى الصف محملين بأفكار محددة في ما يخص من يحق له أن يتولى التعليم وكيف يجب أن يتصرف المدرس/ة. وقد تضم هذه الأفكار انحيازًا لنوع اجتماعي. على سبيل المثال، قد يتوقع المتعلمون من المدرسين الذكور أن يظهروا سلطة وخبرة تقنية، في حين أنهم يتصورون أن المدرسات يظهرن اهتمامًا ورعايةً وفهمًا أكبر للمسائل الشخصية التي تؤثر على مشاركة أو حضور المتعلمين. وعندما لا يتماشى المدرسون مع هذه التوقعات، تتمثل ردود فعل المتعلمين بانتقادهم في نماذج التقييم. وبالطريقة نفسها المعتمدة لتقييم المتعلمات عمومًا بشكل غير متكافئ وفق الطريقة التي يظهرن بها ووفق عملهن، أبلغت المدرسات عن استلام تعليقات من المتعلمين حول اختيارهن للملابس، إلى حد أن بعضهم اقترح عليهن بدائل. في المقابل، في حال لم تكن ملابس المدرسين مرتبة، قد يكتسبون الاحترام فعليًا، بما أن ذلك يتلاءم مع تصورات المتعلمين لمظهر الشخص المفكر.<sup>٤٥</sup>

الإطار ٥-٦ التقييمات المختلفة التي تلقاها المدرسون الذكور والإناث<sup>٤٦</sup>

يصف مايكل ميسنر (Michael Messner)، الذي كان في ذلك الوقت أستاذًا مساعدًا في المرحلة الابتدائية، دهشته لرؤية الفارق بين تقييمات المتعلمين التي استلمها لدرس تمهيدي حول الدارات الخاصة بالنوع الاجتماعي، وتقييمات المدرسة الزميلة له، وهي أستاذة تتمتع بخبرة وتحظى بالتقدير.

”عندما استلمنا تقييمات الطلاب للدرس بعد عدة أسابيع على انتهاء الفصل، برز عدم تناسق يثير الفضول. ورغم أننا كنا نتمتع كلنا بتقدير ”جيد“ كأستاذة في التقييمات الرقمية، قرر العديد من الطلاب انتقاد ملابس الأستاذة الزميلة في الصف. فقبل لها، إن ملابسها تفتقر إلى أسلوب رفيع. وبإمكانها ارتداء ملابس أفضل، حتى أن بعضهم أوصى ببعض الأمور التي من شأنها تحسين مظهرها، على غرار بعض الأحذية من ماركات معينة، والتي يمكنها التفكير في ارتدائها خلال الفصول القادمة. في المقابل، لم يأت أي طالب في تقييمه على ذكر اختياري للملابس، التي كانت آنذاك عبارة عن بنطال من القماش المخملي المضلع وقميص مزرر من متجر سيرز وحذاء من متجر كاي-مارت“.

وتتمثل إحدى العوامل الأخرى في احتمال أن ينظر المتعلمون إلى النساء والأشخاص القادمين من خلفيات أقلية على أنهم يفتقرون إلى السلطة داخل الصف، حيث أن مظهرهم مختلف عن النموذج المعياري للمدرس. ويجد هؤلاء المدرسون أنفسهم في وضع صعب: هل يجدر بهم اعتماد مقاربة غير رسمية بشكل أكبر لبناء علاقة مع المتعلمين من خلال، مثلاً، الإشارة إلى أنفسهم باسمهم الأول، على حساب تقويض سلطتهم؟ أو من جهة أخرى، هل يجب أن يحافظوا على سلطتهم ويطلبوا من الطلاب التوجه إليهم بطريقة رسمية وباحترام، ويخاطرون بإثارة كراهية الطلاب لهم؟ وإذ إنهم يعجزون عن فرض مستويات موازية من الاحترام، يتعرض المدرسون في هذه الفئة إلى اتهامات بالانحياز خلال تقييمات المتعلمين، وبأنهم صارمون ويتمتعون بصواب سياسي ولديهم أجندة محددة، في حين أن الرجال الذين يتماشون مع المفاهيم التقليدية لمظهر المدرس يعتبرون موضوعيين ومرتاحين ويتمتعون بحس الفكاهة.

ويمكن للأثر الخاص بالنوع الاجتماعي خلال تقييم المدرسين أن ينعكس سلبيًا على المدرس الفردي وعلى المؤسسة ككل. وفي حال منعت تقييمات المتعلمين مدرسين من مجموعات لا تحظى بتمثيل جيد من إحراز تقدم في مسيرتهم المهنية بغض النظر عن مهارتهم في التعليم، ستخسر المؤسسة الفوائد التي قد يضيفها فريق متنوع من الموظفين على المحتوى التعليمي ومشاركة المتعلمين.

وتبدأ الإستراتيجيات الأكثر فعالية لمعالجة تحدي الانحياز لنوع اجتماعي (وغير ذلك) في تقييمات المتعلمين من خلال تطرق المدرسين إلى هذه المشكلة في الصف ومناقشتها مع المتعلمين. وقد يكون لهذا الأمر الأثر الأكبر المتأتي من المدرسين الذين يتماشون على أفضل وجه مع النموذج المعياري (أي رجال أكبر سنًا من مجموعات إثنية مهيمنة)، إذ إن ذلك يحدّ من احتمال النظر إلى المشكلة باعتبارها قضية ترتبط ”بالنساء“ أو ”بالأقلية“<sup>٤٧</sup> علاوةً على ذلك، يجب إيلاء أهمية للملاحظات النوعية (التعليقات المكتوبة) أكثر منه لتلك الكمية (الدرجات الرقمية)، إذ إن هذه الأخيرة غالبًا ما تعكس ”شعورًا فطريًا“ ولا تفرض على المتعلمين تبرير الدرجات التي منحوها.

نصائح عملية: كيف يمكن للمدرسين إجراء تقييمات بطريقة تقيس قدرة المتعلم على تعلم المحتوى وفهمه وتطبيقه إلى أقصى حدّ ممكن؟

- ✓ يأخذ المدرسون خطوات لضمان تقييم المتعلمين من الذكور والإناث وفق المعايير نفسها.
- ✓ تعكس معايير التقييم بدقة معرفة كل متعلم بالموضوع وقدرته/ها على تطبيقه في سياقات عسكرية.
- ✓ يمنح المدرسون كافة المتعلمين بالتساوي مهمات صعبة بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي.
- ✓ تكون توقعات المدرسين حيال كافة المتعلمين في الصف متساوية.
- ✓ يقيّم المدرسون الجودة الفكرية لكافة الأعمال وطريقة عرضها.
- ✓ يمنح المدرسون المتعلمين فرصًا مختلفة لإثبات معرفتهم (مثلًا خطيًا، شفهيًا أو من خلال عمل جماعي، إلخ)
- ✓ يشجع المدرسون بحماسة كافة المتعلمين للبحث عن دعم إضافي.
- ✓ يضع المدرسون علامات للمتعلمين استنادًا إلى المعلومات المقدمة في الصف وشروط الصفوف الأساسية، وليس إلى مستوى معرفتهم العام.
- ✓ يبنّي المدرسون التقييمات على قدرة المتعلمين على تطبيق معرفتهم على ظروف واقعية ترتبط بخبرتي الصف.<sup>٤٨</sup>
- ✓ يفكر المدرسون في طريقة استخدام التقييمات لتعزيز تقدير الذات وتشجيع سلوكيات التعليم الإيجابي في أوساط طلابهم من خلال

مكافأة العمل الشاق وإثبات أن الفكرة القائمة على أن القدرة الفطرية (لا سيما لدى الرجال) أو الحظ أو المظهر الخارجي (لا سيما لدى النساء) هي العوامل التي تحدد إنجازات الفرد خاطئة.<sup>٤٩</sup>

”تبدأ عملية التفكير الناقد من خلال إدراك أنني بصفتي الأستاذ في الصف اضطلع بدور لاعب أساسي في ديناميكيات الصف المتطورة. وعلي أي أدرك من أنا وأين أعلم ومن أعلم.“<sup>٥٠</sup>

الأستاذة لين ويبر كانون (Lynn Weber Cannon)

### ٥-٣ ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بالوصول إلى هيئة التدريس والموارد التعليمية

#### وصول غير متكافئ إلى هيئة التدريس

سيكون لوصول المتعلم الفرد إلى هيئة التدريس والأساتذة أثر على أدائه/ها الأكاديمي وعلى مجالات المواضيع والاختصاصات والسير المهنية التي سيعتمدها/ستعتمدها في نهاية المطاف. فلا يتم تجاهل آراء المتعلمين الهادئين خلال النقاشات التي تدور في الصف فحسب، ما يؤثر سلبًا على تقديرهم لذاتهم، بل يميلون أيضًا إلى الحصول على تشجيع أقل من الأساتذة للسعي إلى بناء سيرة مهنية مرموقة وشغل مناصب رفيعة.<sup>٥١</sup> ومن الطرق الشائعة التي يعتمدها بعض المدرسين لإظهار تقارب أكبر من بعض المتعلمين في الصف هي الاسم الذي ينادونهم به (أو واقع أنه يعلمون أسماء بعض المتعلمين دون سواهم). وفي حين أن مناداة المدرس للمتعلمين/للمتعلمات الذين لا يعرفهم/تعرفهم جيدًا بشهرتهم قد يكون مؤشرًا على الاحترام، قد تكون الإشارة إلى المتعلمين الذين يعرفهم/تعرفهم المدرس/ة مؤشرًا على التفضيل. ومن شأن معاملة الطلاب بالتساوي في هذا المجال - سواء عبر اعتماد الاسم الأول أو الشهرة كسياسة تطبق على الجميع - أن تكون مؤشرًا على أن المدرس يرغب بمساعدة جميع المتعلمين من دون تمييز.

أما المتعلمون الذين يستطيعون بناء علاقة مع المدرسين خلال الصف، فيكونون في وضع أفضل للتواصل مع هيئة التدريس خارج الصف بغية الحصول على مساعدة في الاضطلاع بأدوار على غرار تحديد متخصصين في المقرر الدراسي ضمن الفروض التعليمية، وإيجاد أساتذة وربما تسهيل الحصول على بعض الوظائف المهنية. ومن الواضح أن الشخصيات المختلفة للمتعلمين والمدرسين تلعب دورًا في هذه الشؤون، لكن من المحتم أن يكون المتعلمون المقربون أكثر من المدرس في وضع أفضل لتوطيد العلاقة.<sup>٥٢</sup> ويتمثل الجانب السلبي لهذا الأمر في تراجع احتمال تفاعل المتعلمين القادمين من خلفيات مختلفة جذريًا عن خلفية المدرس معه سواء خلال الصف أو خارجه. وقد يكون ذلك أحد أسباب استمرار هيمنة نوع اجتماعي محدد على بعض الوظائف، مثلًا الطيارين والممرضات، رغم التقدم الكبير المحرز لجهة إرساء مشاركة الرجال والنساء بصورة متساوية في قطاعات أخرى.

ويمكن للأنشطة من خارج المنهج الدراسي التي تشمل المدرسين والمتعلمين على السواء أن توفر أطرًا بديلة قيّمة تضمن تفاعل المتعلمين والأساتذة. غير أنه غالبًا ما لا يتمتع المتعلمون القادمون من خلفيات غير تقليدية بوصول متكافئ إلى هيئة التدريس ضمن هذه الأطر. وقد يعزى ذلك إلى أن الأنشطة (مثلًا الرياضة) مقسمة بحسب النوع الاجتماعي أو تتطلب مهارات تُعلّم غالبًا إلى نوع اجتماعي واحد (مثلًا الصيد)، أو إلى أن المتعلمين يشعرون أنهم منبوذون اجتماعيًا باعتبارهم أقلية (مثلًا عدم القدرة على المساهمة في مناقشة أي موضوع). وبشكل بديل، قد يتمثل الأمر في أن المتعلمين يظلمون بأدوار رعاية تمنعهم من قضاء الوقت في ممارسة أنشطة اجتماعية.

وفي حين أن التفاعل خارج المنهج الدراسي ليس سيئًا بحد ذاته، إلا أنه لا بدّ من التنبه لضمان عدم إلحاق الضرر بالمتعلمين من خلفيات غير تقليدية سواء على الصعيد التعليمي أو المهني بما أنهم يتمتعون بشبكة أصغر حجمًا من المدرسين الداعمين لهم. وغالبًا ما توصف هذه الأنشطة على أنها ”غير ضرورية“، لكن في العديد من الحالات تحظى بأهمية كبيرة لتحقيق الإنجازات التعليمية وإحراز تقدم مهني لاحق.<sup>٥٣</sup>

#### توزيع غير متكافئ للموارد التعليمية

ينعكس الوصول غير المتكافئ إلى هيئة التدريس بشكل مماثل في التوزيع غير المتكافئ للموارد والمنشآت التعليمية، ما قد يعزز الفوارق من حيث النوع الاجتماعي. ومن بين الأمثلة الأفضل والأوضح على ذلك نذكر إقدام المؤسسات التعليمية على إنفاق مبالغ أكبر

على رياضات الرجال من رياضات النساء، سواء من خلال توفير منشآت أفضل أو منح الرجال حق اللوج إلى منشآت معدة للجنسين (انظر الإطار ٦-٦).<sup>٥٤</sup> وفي بعض الحالات، قد يكون ذلك محدودًا، لكن في الكثير من الظروف قد تعني التنشئة الاجتماعية أن المجموعات الاجتماعية المهيمنة (التي تميل إلى أن تكون خاضعة لهيمنة الرجال) تشعر بأنها مخولة استخدام المنشآت المشتركة. وتاريخيًا كانت هذه هي الحال حيث أن معظم المنشآت العسكرية افتقرت إلى المراحيض والمنشآت السكنية الملائمة للنساء.

#### الإطار ٦-٦ عدم مساواة النوع الاجتماعي في الإنفاق على الأنشطة الرياضية التعليمية: حالة التعليم العالي في الولايات المتحدة<sup>٥٥</sup>

يفرض الجزء التاسع من تعديلات قانون التعليم الصادر في ١٩٧٢ على المدارس والكلية التي تتلقى أموالاً فدرالية حظر التمييز بين الجنسين في كافة البرامج والأنشطة التعليمية. ويجب أن ينطبق ذلك أيضًا على الأنشطة الرياضية. ورغم التحسينات المهمة منذ ذلك الحين، كان عدد فرص المشاركة المتاحة أمام النساء بحلول ٢٠١١ لم يصل إلى المستوى الذي سجله الرجال في ١٩٧٢، وكانت حالات عدم المساواة لا تزال قائمة (أرقام من عام ٢٠١١):

- شكلت النساء ٥٧٪ من إجمالي عدد طلاب الكليات الأمريكية، لكن نسبة ٤٣٪ فقط من فرص المشاركة الرياضية متاحة أمامهن؛
- يتلقى الرجال ٥٥٪ من أموال المنح الرياضية، في حين تحصل النساء على ٤٥٪؛
- حصلت فرق النساء في المتوسط على ٣٨٪ من ميزانية تشغيل الأشطة الرياضية وعلى ٣٣٪ من ميزانية التوظيف في مجال الرياضة؛
- تقاضت رئيسات فرق النساء في أعلى مستويات المنافسة (المستوى الأعلى I-A ضمن الرابطة الوطنية لرياضة الجامعات) نصف ما يتقاضاه رؤساء فرق الرجال.

ويتمثل اعتبار آخر في أن بعض المتعلمين قد يتمتعون بوصول أكبر إلى الموارد الخاصة (على غرار الحواسيب المحمولة والأموال الكافية لدفع تكاليف الدروس الخصوصية أو شراء الكتب عوضًا عن الاقتراض من المكتبة) من سواهم، ما يؤدي بالتالي إلى نشوء بيئة تعليمية غير متكافئة. وسيتمكن أولئك المتعلمون (الرجال بشكل غير متكافئ) الذين لا يتحملون مسؤوليات الرعاية أيضًا من تخصيص المزيد من الوقت للدراسة. وفي حال عدم اتخاذ خطوات للحد من هذه العوامل، ستكون التقييمات التعليمية شائبة، بما أنه سيصعب تحديد درجة قياس استيعاب المتعلم لمحتوى الدرس مقابل وصول المتعلم إلى موارد تعليمية.

وفضلاً عن الفوارق على صعيد النوع الاجتماعي بين النساء والرجال، يمكن بناء علاقة تنافر بين المدرسين الذكور والمتعلمين الذكور، لا سيما المتعلمين القادمين من بيئات اجتماعية مختلفة عن غالبية هيئة التدريس. وعلى ما يبدو فإن ذلك يحصل عندما يفتقر المتعلمون الذكور إلى الروابط والموارد التعليمية الضرورية لتقديم أداء جيد من الناحية الأكاديمية والاضطلاع بأدوار مهمة داخل المؤسسة. وقد يكون لآثار التمييز، على غرار التمييز العرقي، دور في هذا الأمر أيضًا. وقد اعتبر هذا التنافر أحد الأسباب الرئيسية لتفوق الشابات على الشبان في الإنجازات الأكاديمية في العديد من دول العالم<sup>٥٦</sup> (انظر الإطار ٧،٦). ردًا على ذلك، طور أولئك الشبان نظام قيمة بديلاً يستطيعون بموجبه اكتساب احترام زملائهم من خلال وسائل أخرى (على غرار إثارة المتاعب في الصف أو امتلاك رموز معينة). وفي حين يوفر هذا الأمر حلاً مؤقتًا لجهة تقدير الذات، يفقد الشبان اهتمامهم بالإنجازات الأكاديمية، وبالتالي يخسرون الفرص المستقبلية للحصول على ترقية في عملهم.<sup>٥٧</sup> وقد يفقد المدرسون سلطتهم المعنوية في ظروف مماثلة، وتفقد المؤسسات احتمال الحصول على قوى عاملة أكثر تنوعًا في المناصب الأعلى شأنًا.

وتتمثل الطريقة الأكثر فعالية لمعالجة الوصول غير المتكافئ إلى هيئة التدريس والموارد التعليمية، ولو أنها ليست الطريق الأسهل، في تعريف المتعلمين والمدرسين على السواء على مفهوم الميزة كنظام لعدم المساواة الشاملة. فالميزة تحدد وصول المتعلم إلى هيئة التدريس والموارد التعليمية، وبالتالي يكون دورها في تحديد الإنجازات التعليمية والفوائد المهنية والمالية الناتجة أكبر من الذكاء الفطري. لكن يصعب على المجموعات المتميزة قبول هذا الأمر لأنها ترى أنه يقلل من شأن العمل الشاق الذي بذلته لتحقيق إنجازاتها، وبحسب بيثاني كوستون (Bethany Coston) ومايكل كيمال (Michael Kimmel)، "تكون الميزة واضحة بالنسبة إلى مالكيها".<sup>٥٨</sup> على سبيل المثال، يميل أصحاب الميزة إلى التمتع بهوية "غير محددة" ("الطيّار")، في حين يتمتع الذين يفتقرون إليها بهويات محددة ("قائدة طائرة أنثى سوداء").<sup>٥٩</sup> وغالبًا ما يساء فهم هذا الأمر بحيث يبدو عرض الميزة وكأنها لعبة الكل شيء أو اللاشيء. على العكس، سيتمتع كل فرد بمستويات مختلفة من الميزة ويصعب تركيزه على الذين يتمتعون بميزات أكثر منه من أولئك الذين يتمتعون بميزات أقل. ويتطلب عرض الميزة كموضوع براعة وتوقيتًا ودرجات معينة. ويتقبله عادة الأفراد الذين تلقوا تعليمًا حول مواضيع ترتبط بالنوع الاجتماعي بشكل أفضل، علمًا بأنه لا بد من التنبه إلى عدم تسببه بالابتعاد عن النتائج التعليمية.<sup>٦٠</sup>

## نصائح عملية: كيف يمكن للمدرسين أخذ ديناميكيات النوع الاجتماعي هذه في الحسبان وتذليل العقبات أمام المتعلمين الذين يتمتعون بوصول أقل إلى هيئة التدريس والموارد التعليمية؟

- ✓ يتوجه المدرسون إلى جميع المتعلمين بالطريقة نفسها وبنبرة الصوت نفسها، كما يقيمون تواصلًا بصريًا مع كافة المتعلمين.
- ✓ يوفر المدرسون مقاربات رسمية إلى المتعلمين الذين يحتاجون إلى دعم إضافي، على غرار ساعات عمل محددة.
- ✓ يتمّ تذليل العوائق الرسمية والاجتماعية أمام مختلف المتعلمين المشاركين في أنشطة خارج المنهج الدراسي لتشجيع المجموعات التي لا تحظى بتمثيل جيد على المشاركة.
- ✓ ينتبه المدرسون إلى بناء علاقات اجتماعية مع متعلمين واستثناء الذين لا يشربون أو لا يحبون ممارسة الرياضة أو المنطويين على ذاتهم مثلًا.
- ✓ يتمّ اتخاذ الإجراءات اللازمة لتمكين الذين يتحملون مسؤوليات من المشاركة في الأنشطة خارج المنهج.
- ✓ يمكن لكافة المتعلمين التواصل مع المدرسين (سواء بشكل رسمي أو غير رسمي)، لا سيما المتعلمين الذين يفتقرون ربما إلى شبكة تواصل قائمة مسبقًا في مجال الدراسة المحدد.
- ✓ يتمّ توزيع الموارد التعليمية واستخدام المنشآت بشكل عادل بين كافة المتعلمين من النوعين الاجتماعيين ومن خلفيات متنوعة (مثلًا وفق الحاجة، بشكل عشوائي أو وفق مبدأ أولوية الوصول).
- ✓ يأخذ المسؤولون عن الدروس خطوات لضمان تمكن كل متعلم من الحصول على كافة موارد الدرس والمستلزمات بسهولة.
- ✓ يتمّ اتخاذ الإجراءات اللازمة لدعم المتعلمين الذين قد يجدّ وصولهم المحدود إلى الموارد الخاصة من قدرتهم على تحقيق النتائج التعليمية.
- ✓ ينتهز المدرسون الفرصة لمراقبة مفاهيم الميزة متى أمكن.

### الإطار ٦-٧ لماذا تتفوق النساء والفتيات على الرجال والفتيان من حيث الأداء الأكاديمي؟

يفوق عدد النساء اللواتي يحملن شهادة جامعية عدد الرجال في ٢٩ من أصل ٣٢ دولة عضو في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، وفي عام ٢٠٠٩، كانت نسبة ٥٩% من إجمالي الطلاب الذين نالوا شهادة البكالوريوس من النساء. أما في المرحلة الثانوية، فلا يزال الفتيان يتفوقون على الفتيات في الرياضيات بمعدل ثلاثة أشهر من الدراسة، لكن سن القراءة بين الفتيات يتخطى ذلك السائد بين الفتيان بنحو عام.<sup>٦١</sup> وفي حين تتفوق الفتيات في الأداء على الفتيان عمومًا، تتمثل الفجوة الأكبر في أوساط الأطفال الذين يتمتعون بقدرات أقل، إذ إنه يتمّ بشكل خاص تصنيف الفتيان القادمين من خلفيات مالية أكثر فقرًا ومن أقليات إثنية ضمن فئة الطلاب الذين لا يحققون نتائج جيدة. لكن ضمن فئة المتعلمين المتفوقين (٨٥% وما فوق) يسجل الفتيان أداء أفضل من الفتيات.<sup>٦٢</sup>

للوهلة الأولى قد تبدو هذه الفجوة مؤشّرًا على ازدياد مستويات مساواة النوع الاجتماعي أو حتى على هيمنة النساء على الرجال، لكن هذه الفرضية غير مدعومة ببحث، إذ يبدو أنه ما من علاقة بين فجوة النوع الاجتماعي في الإنجازات الأكاديمية ومستويات مساواة النوع الاجتماعي في مجتمع ما.<sup>٦٣</sup>

وقد أشارت شروحات بديلة إلى إرث تاريخي مفاده أن الرجال لطالما تمتعوا بميزة مكان العمل في مهن لا تتطلب مهارات أو أمور مهنية بغض النظر عن تحصيلهم العلمي، حيث أن معظم فرص العمل الجديدة التي يسهل على النساء الاستفادة منها تتطلب إجازة جامعية.<sup>٦٤</sup> وتشير أخرى إلى أن النساء والفتيات يخصصن المزيد من الوقت للدراسة من الرجال والفتيان. ويُعزى ذلك جزئيًا إلى أن الفتيان يواجهون ضغطًا من النظراء لإثبات أنهم قادرين على التعويل على ذكائهم الفطري من دون الاضطرار إلى تخصيص الوقت للدراسة، وإلى أن أهل الفتيان ومدرسيهم ونظراءهم يتوقعون منهم تخصيص المزيد من الوقت للأنشطة البدنية.<sup>٦٥</sup>

وإن صحت هذه الفرضيات، سيكون لها تداعيات ملحوظة على الأكاديميات العسكرية. فالطبيعة المتطورة للحروب الحديثة تتطلب من الطاقم الدفاعي المتمتع بمجموعة مهارات متزايدة تشمل المهارات البدنية والمعرفة المكتسبة في الصف. وبالتالي على أكاديميات الدفاع والمعاهد الأمنية ضمان إيجاد بيئات تقيّم بشكل متكافئ الوقت الذي يخصصه المتعلمون الذكور والإناث لتطوير مهاراتهم، سواء أكان في الصف أو في ميدان التدريب.

## ٤. خاتمة

من بين الأمور الجذابة التي تتميز بها دراسة النوع الاجتماعي هي إمكانية تطبيقها على أي ظرف يضم نشاطاً إنسانياً. ومن خلال أخذ ديناميكيات النوع الاجتماعي السائدة في الصف في الحسبان، يمكن للمدرسين أن يثبتوا مدى ارتباط وفعالية تطبيق اعتبار النوع الاجتماعي على أي ظرف. علاوةً على ذلك، من خلال تذكر هذه الديناميكيات، سيتمكن المدرس من السيطرة على أي تعليم مرتبط بالنوع الاجتماعي أو لحظات تعليمية، حتى في حال التطرق إليها خلال صفوف لا تتمحور حول النوع الاجتماعي بشكل خاص. إنه شكل فعال من أشكال دمج قضايا النوع الاجتماعي وطريقة تحويلية بشكل كبير للتعليم. وإن تمّ الدمج مع مقاربات تعليمية قائمة على "المعاملات" (انظر الفصل الخامس)، سيتمكن المتعلمون حتى من المساهمة في توسيع معرفة مدرسيهم في موضوع النوع الاجتماعي. وعندما يتعلق الأمر بإيجاد بيئة تعليمية قائمة على مساواة النوع الاجتماعي، لن ينجح أي مدرس في ذلك كل مرة. غير أن مدرساً جيداً سيبدل قصارى جهوده ليتعلم من أخطائه/ها وينتجز هذه الفرص للمساهمة في بيئة عمل قائمة على مساواة النوع الاجتماعي في مؤسسته، الآن وفي المستقبل.

## ٥. قائمة المراجع ملاحظات هامشية

## ١-٥ منشورات أكاديمية ترتبط بديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بالصف

غليك بيتر (Glick Peter) وسوزان تي فيسك (Susan T. Fisk)، "تحالف غير مؤكد: تعصب جنسي عدائي وخيري كمبررات مكملة لعدم مساواة النوع الاجتماعي" (An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism complementary justifications for gender inequality)، مجلة أميركان سايكولوجيست (*American Psychologist*)، المجلد ٥٦، العدد ٢ (٢٠٠١)، صفحة ١٠٩-١١٨، [www.sanchezlab.com/pdfs/GlickFiske1.pdf](http://www.sanchezlab.com/pdfs/GlickFiske1.pdf)

يركز هذا المقال على طبيعة التعصب الجنسي في شكله العدائي والخيري، وكيفية ارتباط هذين الشكلين ضمن سياقات وطنية مختلفة. وفي حين أنه ليس مخصصاً لسياق الصف، إلا أنه مفيد لفهم ديناميكيات الصف المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

يانغ كيونغاه (Jung Kyungah) وهاسوك شانغ (Haesook Chung)، إرشادات مساواة النوع الاجتماعي في الصف: تعريف الأساتذة في كوريا على التدريب على النوع الاجتماعي (*Gender Equality in Classroom Instruction: Introducing Gender Training for Teachers in the Republic of Korea*) (بانكوك: مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠٠٦)، <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001459/145992e.pdf>

أجرى معهد تنمية النساء هذه الدراسة ونشرتها منظمة اليونسكو. ورغم أن هذا البحث أجري في مدارس ابتدائية وإعدادية في جمهورية كوريا، إلا أنه يشكل إحدى أهم التحليلات الشاملة لديناميكيات النوع الاجتماعي في الصف المتوافرة حالياً. ويشمل المستند استنتاجات البحث وتفاصيل المنهجية المستخدمة لإجراء تحليل النوع الاجتماعي.

كريستوفر كيلمارتن (Kilmartin Christopher) وأندرو بي سميلر (Andrew P. Smiler)، الذات الذكورية (*The Masculine Self*)، النسخة الخامسة (كورنوال أون هادسون Cornwall on Hudson، نيويورك: دار نشر سلون Sloan Publishing، 2015).

يوفر هذا الكتاب مقدمة إلى نظريات الرجال والذكورية ولمحة عامة عن المنح الدراسية في هذا المجال. وفي حين أنه يبدو متخصصاً في مجالات ديناميكيات النوع الاجتماعي في الصف، إلا أنه يوفر خلفية جيدة حول الرجال باعتبارهم كائنات حية محددة النوع الاجتماعي ويناقش عدة ظواهر اجتماعية يضيفها الرجال على الصف، بما فيها كيفية ارتباطهم بالنساء والرجال الآخرين.

## ٢-٥ قوائم لتحسين ديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بالصف

جامعة كولومبيا، "قضايا النوع الاجتماعي في الصف الجامعي" (Gender issues in the college classroom)،  
[www.columbia.edu/cu/tat/pdfs/gender.pdf](http://www.columbia.edu/cu/tat/pdfs/gender.pdf)

يفصل هذا المستند الذي يتألف من أربع صفحات باختصار بعض أهم الاستنتاجات المرتبطة بعدم مساواة النوع الاجتماعي وديناميكيات النوع الاجتماعي في حجرة التعلم في الجامعة، فضلاً عن بعض المبادئ الرئيسية للممارسات التربوية النسائية. ويختم ببعض الاقتراحات حول إنشاء بيئة شاملة في الصف.

معهد ممارسات الصف العادلة، "أفضل الممارسات لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي في الصف" (Best practices for achieving gender equity in the classroom)،  
[www.bioc.rice.edu/precollege/ei/best\\_practices.html](http://www.bioc.rice.edu/precollege/ei/best_practices.html)

تم إعداد هذا المقال الذي نشرته جامعة رايس (Rice University) من قبل معهد صيفي حيث اجتمع أساتذة من ١١ مدرسة في منطقة هيوستن للمشاركة في أنشطة تهدف إلى تعزيز التنشئة الاجتماعية الإيجابية في أوساط المتعلمين. وهو يفصل ممارسات الصف الجيدة لتعزيز مساواة النوع الاجتماعي من خلال التفاعل بين المتعلم/المدرس والتخطيط للدروس/إدارة الصف ومحتوى المنهج الدراسي.

فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن (SSRWG) الخاص برابطة الشراكة من أجل السلام التابعة لحلف الناتو (PfPC)، "تقييمات درس يلبي متطلبات النوع الاجتماعي: صفحة مرجعية"، ("Gender-responsive course evaluations: Reference sheet") في "التقييم الذي يلبي متطلبات النوع الاجتماعي في التعليم العسكري - ورشة العمل الرابعة حول تعليم النوع الاجتماعي للعسكريين، جنيف، ٢٤-٢١ تموز/يوليو ٢٠١٤، تقرير ما بعد العمل"،  
<https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/>،  
<https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/242-gender-responsive-evaluation-in-defense-education4>

أعد هذه الصفحة المرجعية مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) وتمّ تحسينها بناء على تعليقات خبراء في المجال العسكري والنوع الاجتماعي والتعليم ضمن فريق العمل المعنيّن بإصلاح قطاع الأمن وتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام، ويضم مقدمة موجزة تليها قائمة بمختلف الجوانب الواردة في القسم ٣ من هذا الفصل.

١. يود الكاتب التوجه بالشكر إلى ميريام فوغوغوش (Miriam Fugufugosh) وكريستوفر كلمارتن (Christopher Kilmartin) على ملاحظتهما الخطية بشأن هذا الفصل.
٢. يقوم هذا الفصل على "تقييمات درس يلبي متطلبات النوع الاجتماعي: صفحة مرجعية" (Gender-responsive course "evaluations: Reference sheet") التي طورتها فرق العمل المعنية بإصلاح قطاع الأمن (SSRWG) الخاصة برابطة الشراكة من أجل السلام التابعة لحلف الناتو (PfPC) "التقييم الذي يلبي متطلبات النوع الاجتماعي في التعليم العسكري - ورشة العمل الرابعة حول تعليم النوع الاجتماعي للجيش (Gender-responsive evaluation in military education - 4th workshop on teaching gender to the military)، جنيف، ٢١-٢٤ تموز/يوليو. يمكن إيجاد الصفحة المرجعية في ملحق تقرير ما بعد العمل، <https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/242-gender-responsive-evaluation-in-defense-education4>.
٣. كريس هايوود (Chris Haywood) ومارتن ماك أن غايل (Mairtin Mac an Ghaill)، التعليم والذكورية: التحولات الاجتماعية والثقافية والعالمية (Education and Masculinities: Social, Cultural and Global Transformations) (أبينغدون: روتلادج، ٢٠١٣)، صفحة ١٧-١٩.
٤. غونيل باروز (Gunilla Burrowes)، "ديناميكيات النوع الاجتماعي في صف هندسة: هندسة منظورات الطلاب" (Gender dynamics in "an engineering classroom: Engineering students perspectives")، أطروحة ماجستير في الفلسفة، جامعة نيوكاسل، نيوكاسل، ٢٠٠١، صفحة ٣١.
٥. لين ويبر كانون (Lynn Weber Cannon)، "دعم ديناميكيات العرق والصف والنوع الاجتماعي الإيجابية في الصف" (Fostering positive race, class and gender dynamics in the classroom)، مجلة الدراسات النسائية الفصلية (Women's Studies Quarterly)، المجلد ١٨، رقم ١/٢ (١٩٩٠)، صفحة ١٢٨.
٦. كريستوفر كيلمارتن (Christopher Kilmartin)، "بحوث في الظواهر" ("Explorations in phenomenology")، مجتمع للدراسة النفسية لنشرة الرجال والذكورية، (Society for the Psychological Study of Men and Masculinity Bulletin) ربيع ٢٠١٥، [www.apa.org/divisions/div51/Newsletter/Spring05bulletin.html](http://www.apa.org/divisions/div51/Newsletter/Spring05bulletin.html).
٧. كيونغاه يانغ (Kyungah Jung) وهاسوك شانغ (Haesook Chung)، إرشادات مساواة النوع الاجتماعي في الصف: تعريف الأساتذة في كوريا على التدريب على النوع الاجتماعي (Gender Equality in Classroom Instruction: Introducing Gender Training for Teachers in the Republic of Korea) (بانكوك: مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠٠٦)، صفحة ٥.
٨. ستيفاني غروثيدي (Stephanie Groothedde)، النوع الاجتماعي
- منطقي: سبيل إلى تحسين مهمتك (Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission) (الهاي: مركز التميز في التعاون المدني-العسكري، ٢٠١٣)، صفحة ١٧.
٩. نيكول موسكوني (Nicole Mosconi)، النساء والمعرفة: المجتمع والمدرسة والقسم الجنسية للمعارف (Femmes et savoir: société, l'école et la division sexuelle des savoirs) (باريس: دار نشر لارماتان (L'Harmattan)، ١٩٩٤)، صفحة ٤١-٤٥.
١٠. هذه الصور تخضع لحقوق النشر الخاصة بكراون (كندا) وتم نسخها عملاً بالأحكام التي وضعتها وزارة الدفاع الوطني والقوات المسلحة الكندية.
١١. راجع مثلاً جان بيتكي إلتاين (Jean Bethke Elshtain)، النساء والحرب (Women and War) (شيكاغو، إلينوي: دار نشر جامعة شيكاغو، ١٩٩٥).
١٢. بي مارس (P. Mares) وأس لويس (S. Lewis)، أم أف لامبر (M. F. Lamber) وإيه آر سمبسون (A. R. Simpson) وجاي كوبلاند (J. Copeland) وأم سي غريفيث (M. C. Griffith)، "ما هي القناة؟ - ديناميكيات النوع الاجتماعي ضمن مختبر هندسة" ("What's a flume? - Gender dynamics inside the engineering laboratory")، مستند مقدم خلال الاجتماع والمؤتمر السنوي الثامن للاتحاد الأسترالي-الآسيوي لتعليم الهندسة، سيدني، نيوساوث ويلز، كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، صفحة ٣.
١٣. ألسون لي (Alison Lee)، النوع الاجتماعي ومحو الأمية والمنهج الدراسي: إعادة كتابة جغرافيا المدرسة (Gender, Literacy, Curriculum: Rewriting School Geography) (أبينغدون: تايلور وفرانسيس، ١٩٩٦)، صفحة ٧٣-٧٩.
١٤. معهد ممارسات الصف العادلة (Equitable Classroom Practices Institute)، "أفضل الممارسات لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي في الصف" ("Best practices for achieving gender equity in the classroom")، ٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٤، [www.bioc.rice.edu/precollege/ei/best\\_practices.html](http://www.bioc.rice.edu/precollege/ei/best_practices.html).
١٥. باروز (Burrowes)، النقطة ٤ أعلاه، صفحة ١١٦.
١٦. بيتر غليك (Peter Glick) وسوزان تي فيسك (Susan T. Fisk)، "تحالف غير مؤكد: تعصب جنسي عدائي وخيري كمبررات مكتملة لعدم مساواة النوع الاجتماعي" ("An ambivalent alliance Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality")، مجلة أميركان سايكولوجيست (American Psychologist)، المجلد ٥٦، رقم ٢ (٢٠٠١)، صفحة ١٠٩-١١٨.
١٧. يشير هذا التشبيه إلى الشوط الثاني (النهائي) في لعبة البيسبول: أي عندما يكون الفريق المضيف على وشك أن يخسر أمام الفريق الزائر. راجع المجموعات العاملة في مجال إصلاحات القطاع الأمني وتطوير التعليم، "ملحق تقرير ما بعد العمل الخاص بالتقييم الذي يلبي متطلبات النوع الاجتماعي في التعليم العسكري"، جنيف ("After action report of 'Gender-responsive evaluation

- النقطة ٢٠ أعلاه، صفحة ٣.
٢٧. هينز (Henes)، النقطة ٢٠ أعلاه، صفحة ٢، ويبر كانون (Weber Cannon)، النقطة ٥ أعلاه، صفحة ١٣٠.
٢٨. ويبر كانون (Weber Cannon)، المرجع نفسه.
٢٩. ويبر كانون (Weber Cannon)، المرجع نفسه، صفحة ١٣١.
٣٠. ليتل (Little)، النقطة ٢١ أعلاه، صفحة ١١-١٢.
٣١. معهد ممارسات الصف العادلة (Equitable Classroom Practices Institute)، النقطة ١٤ أعلاه.
٣٢. يانغ (Jung) وشانغ (Chung)، النقطة ٧ أعلاه، صفحة ٢٩.
٣٣. المرجع نفسه
٣٤. المرجع نفسه
٣٥. المرجع نفسه
٣٦. جامعة كولومبيا (Columbia University)، الملاحظة ٢٤ أعلاه.
٣٧. مركز ديريك بوك للتعليم والتعلم (Derek Bok Center for Teaching and Learning)، "الحساسية تجاه النساء في الصف المعاصر" ("Sensitivity to women in the contemporary classroom")، جامعة هارفرد (Harvard University)، ١ شباط/فبراير ٢٠٠١، <http://isites.harvard.edu/fs/html/icb.topic58474/TFTwomen.html>.
٣٨. معهد ممارسات الصف العادلة (Equitable Classroom Practices Institute)، النقطة ١٤ أعلاه.
٣٩. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (Organisation for Economic Co-operation and Development)، "كيف تبلي الفتيات في المدرسة - وكيف تبلي النساء في العمل - حول العالم؟" ("How are girls doing in school - and women doing in employment - around the world?")، مؤشرات التعليم تحت المجهر (Education Indicators in Focus)، رقم ٣ (٢٠١٢)، صفحة ١-٤.
٤٠. روجر ويلسون (Roger Wilson)، "النوع الاجتماعي والتوقعات والتعليم: لماذا تتفوق الفتيات على الفتيان؟" ("Gender, expectations, and education?: Why are girls outperforming boys", Colleagues)، المجلد ٢، رقم ١ (٢٠٠٧)، صفحة ١٣.
٤١. هينز (Henes)، النقطة ٢٠ أعلاه، صفحة ٤؛ يانغ (Jung) وشانغ (Chung)، النقطة ٧ أعلاه، صفحة ٢٨.
٤٢. باروز (Burrowes)، النقطة ٤ أعلاه، صفحة ٤٥.
٤٣. المرجع نفسه، صفحة ١٢٢.
٤٤. المرجع نفسه، صفحة ٢٣، جامعة كولومبيا (Columbia University)، النقطة ٢٤ أعلاه، صفحة ٣.
٤٥. راجع، على سبيل المثال، ليليان ماك نيل (Lillian MacNell) وآدم دريسكول (Adam Driscoll) وأندريا أن هانت (Andrea N. Hunt)، "ما الذي يحمله اسم: عرض الانحياز لنوع اجتماعي في تصنيفات in military education - 4th workshop on teaching gender to the military"، ٢١-٢٤ تموز/يوليو ٢٠١٤، الملحق د، <https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfp-products/background-papers/item/242-gender-responsive-evaluation-in-defense-education4>.
١٨. ويبر كانون (Weber Cannon)، النقطة ٥ أعلاه، صفحة ١٢٨-١٢٩.
١٩. لي (Lee)، النقطة ١٣ أعلاه، صفحة ٧٥.
٢٠. روبي هينز (Robby Henes)، ضمان مساواة النوع الاجتماعي خلال تعليمك (Creating Gender Equity in Your Teaching)، (ديفيس، كاليفورنيا: مركز النساء للهندسة، جامعة كاليفورنيا-ديفيس، ١٩٩٤)، صفحة ٢.
٢١. ديندرا ليتل (Deandra Little)، "ديناميكيات النوع الاجتماعي في الصف"، في تعليم هيئة طلابية متنوعة: إستراتيجيات تطبيقية لتعزيز تعليم طلابنا - كتيب للمساعدين في الكلية وفي التعليم ("Gender dynamics in the classroom" in Teaching a Diverse Student Body: Practical Strategies for Enhancing Our Students' Learning - A Handbook for Faculty and Teaching Assistants)، النسخة الثانية (شارلوتسفيل، فيرجينيا: مركز الموارد التعليمية، جامعة فيرجينيا، ٢٠٠٤)، صفحة ١١-١٢؛ لويس آرشر (Louise Archer)، "الذكورية والأنثوية ومقاومة التعليم خلال الفترة التي تلي التعليم الإلزامي" ("Masculinities, femininities and resistance to education in post-compulsory education")، في كارول ليثوود (Carole Leathwood) وبيكي فرنسيس (Becky Francis) (محرران)، النوع الاجتماعي والتعليم لمدى الحياة: مشاركات أنثوية أساسية (Gender and Lifelong Learning: Critical Feminist Engagements) (أبينغدون: روتلادج، ٢٠٠٦)، صفحة ٧٠-٨٢ و صفحة ٧٣-٧٥.
٢٢. يانغ (Jung) وشانغ (Chung)، النقطة ٧ أعلاه، صفحة ٢٨؛ ليتل، المرجع نفسه، صفحة ١٠.
٢٣. معهد ممارسات الصف العادلة (Equitable Classroom Practices Institute)، النقطة ١٤ أعلاه.
٢٤. جامعة كولومبيا (Columbia University)، "قضايا النوع الاجتماعي في الصف الجامعي" ("Gender issues in the college classroom")، ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، صفحة ١-٢، [www.columbia.edu/cu/tat/pdfs/gender.pdf](http://www.columbia.edu/cu/tat/pdfs/gender.pdf)، يانغ (Jung) وشانغ (Chung)، النقطة ٧ أعلاه، صفحة ٢٨.
٢٥. إيان إيه جي ويلكنسون (Ian A. G. Wilkinson) وإيرين واي واي فانغ (Irene Y. Y. Fung)، "تشكيلة المجموعة الصغيرة والآثار على النظراء" ("Smallgroup composition and peer effects")، المجلة الدولية للبحوث التعليمية (International Journal of Educational Research)، المجلد ٣٧، رقم ٥ (٢٠٠٢)، صفحة ٤٣٥؛ لي (Lee)، النقطة ١٢ أعلاه، صفحة ٧٥-٧٧.
٢٦. باروز (Burrowes)، النقطة ٤ أعلاه، صفحة ١٢٦؛ يانغ (Jung) وشانغ (Chung)، النقطة ٧ أعلاه، صفحة ٢٨؛ هينز (Henes)،

٥٦. سارة ميد (Sara Mead)، "تشير الأدلة إلى خلال ذلك: الحقيقة حول الصبيان والفتيات" ("The evidence suggests otherwise: The truth about boys and girls")، مجلة إيدوكايشن سكتور، حزيران/يونيو ٢٠٠٦، [http://people.uncw.edu/caroprosroe/edn203/203\\_Fall\\_07/ESO\\_BoysAndGirls.pdf](http://people.uncw.edu/caroprosroe/edn203/203_Fall_07/ESO_BoysAndGirls.pdf).
٥٧. غاري باركر (Gary Barker)، هل تتوق إلى أن تصبح رجلاً؟ (Dying to Be Men?) الشباب والذكورية والإقصاء الاجتماعي (Youth, Masculinity and Social Exclusion) (لندن: روتلج (Routledge، ٢٠٠٥)، الصفحة ٤٨-٥٧.
٥٨. بيثاني أم كوستون (Bethany M. Coston) ومايكل كيمال (Michael Kimmel)، "رؤية الميزة حيث تكون غائبة: ذكورية مهمشة وتقاطع الميزة" ("Seeing privilege where it isn't: Marginalized masculinities and the intersectionality of privilege")، مجلة القضايا الاجتماعية (Journal of Social Issues)، المجلد ٦٨، رقم ١ (٢٠١٢)، صفحة ٩٧.
٥٩. كريستوفر كيلمارتن (Christopher Kilmarti) وأندرو بي سميلر (Andrew P. Smiler)، الذات الذكورية (The Masculine Self)، النسخة الخامسة (كورنوال أون هادسون (Cornwall on Hudson، نيويورك: دار نشر سلون، ٢٠١٥)، صفحة ١٨-١٩.
٦٠. للمزيد من النقاش، راجع بيغي ماكتوش (Peggy McIntosh)، "الميزة البيضاء والبيضاء المذكرة: حساب شخصي لرؤية المواصلات من خلال العمل في الدراسات الخاصة بالنساء" ("White privilege and male privilege: A personal account of coming to see correspondences through work in women's studies")، ورقة عمل رقم ١٨٩، مركز ويليسلي كولج للبحوث حول النساء (Wellesley College Center for Research on Women)، ١٩٨٨، <http://www.collegeart.org/pdf/diversity/white-privilege-and-male-privilege.pdf>.
٦١. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (Organisation for Economic Co-operation and Development)، النقطة ٣٩ أعلاه، صفحة ٤٦٢، صفحة ٢-١.
٦٢. جيسبارت ستويت (Gijsbert Stoet) وديفيد سي غيري (David C. Geary)، "الفوارق الجنسية في الإنجازات الأكاديمية لا ترتبط بالمساواة السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية" ("Sex differences in academic achievement are not related to political, economic, or social equality")، (Intelligence)، العدد ٤٨ (٢٠١٥)، صفحة ١٣٧-١٥١.
٦٣. المرجع نفسه
٦٤. ميد (Mead)، النقطة ٥٦ أعلاه، صفحة ١٩.
٦٥. ماري إيلين فلانيري (Mary Ellen Flannery)، "لماذا تتفوق الفتيات على الفتيان في المدرسة" ("Why girls are outperforming boys in school")، نيتوداي (neaToday)، ٥ آذار/مارس ٢٠١٣، <http://neatoday.org/2013/03/05/why-girls-are-outperforming-boys-in-school-2/>.
٤٦. مايكل، إيه ميسنر (Michael A. Messner)، "عادة رجل أبيض في الصف: تحدي إعادة نسخ الميزات" ("White guy habitus in the classroom: Challenging the reproduction of privilege")، مجلة مان أند ماسكولينييتيز (Men and Masculinities)، المجلد ٢، رقم ٤ (٢٠٠٠)، صفحة ٤٥٧-٤٦٩، في الصفحة ٤٦٣.
٤٧. المرجع نفسه، الصفحة ٤٥٧-٤٦٩؛ ميشيل ديون (Michelle Dion)، "هل يعرف كل شيء أو يتولين الرعاية؟ توقعات الطلاب وأدوار الجنسين والافتراحتات التطبيقية للنساء داخل الصف" ("All-knowing or all-nurturing? Student expectations, gender roles, and practical suggestions for women in the classroom")، أس: العلوم السياسية والسياسة (PS: Political Science & Politics)، المجلد ٤١، رقم ٤ (٢٠٠٨)، صفحة ٨٥٣-٨٥٦.
٤٨. الجمعية الأمريكية لخريجات الجامعات (American Association of University Women)، كيف تخدم المدارس الفتيات: تقرير الجمعية الأمريكية لخريجات الجامعات - دراسة حول الاستنتاجات الرئيسية الخاصة بالفتيات والتعليم، ملخص تنفيذي (How Schools Shortchange Girls: The AAUW Report – A Study of Major Findings on Girls and Education, Executive Summary) (واشنطن العاصمة: مارلوي أند كو، ١٩٩٥)، صفحة ٧.
٤٩. معهد ممارسات الصف العادلة (Equitable Classroom Practices Institute)، النقطة ١٤ أعلاه.
٥٠. ويبر كانون (Weber Cannon)، النقطة ٥ أعلاه، صفحة ١٢٨.
٥١. ليتل (Little)، النقطة ٢١ أعلاه، صفحة ١٠-١١.
٥٢. باروز (Burrowes)، النقطة ٤ أعلاه، صفحة ١٢٠.
٥٣. أليس أتش غيغلي (Alice H. Eagly) وليندا أل كارلي (Linda L. Carli)، "النساء في متاهة القيادة" ("Women in the labyrinth of leadership")، مجلة هارفارد بزنس ريفيو (Harvard Business Review)، المجلد ٨٥، رقم ٩ (٢٠٠٧)، صفحة ٦٢.
٥٤. يانغ (Jung) وشانغ (Chung) (Chung)، النقطة ٧ أعلاه، صفحة ٦.
٥٥. مركز شارب للنساء والفتيات (SHARP Center for Women and Girls)، "التقدم والوعد: الجزء التاسع من القانون في المؤتمر ٤٠" ("Progress and promise: Title IX at 40 Conference")، الورقة البيضاء، شباط/فبراير ٢٠١٣، [www.womenssportsfoundation.org/home/research/articles-and-reports/equity-issues/~media/PDFs/For%20WSForg/titleixwhitepaper\\_2013](http://www.womenssportsfoundation.org/home/research/articles-and-reports/equity-issues/~/media/PDFs/For%20WSForg/titleixwhitepaper_2013).
٥٦. مؤسسة النساء للرياضة (Women's Sports Foundation)، "عدم المساواة في الألعاب الرياضية" ("Pay inequity in athletics")، ٢٠ تموز/يوليو ٢٠١٥، [www.womenssportsfoundation.org/home/research/articles-and-reports/equity-issues/pay-inequity](http://www.womenssportsfoundation.org/home/research/articles-and-reports/equity-issues/pay-inequity).

# تخطيط الدروس: تصميم عكسي وتعلم نشط في النوع الاجتماعي

فيربي ليفوما (Virpi Levomaa) (فنلندا) وإيرينا ليسيشكينا (Iryna Lysyckina) (أوكرانيا) وأندرياس هلدنبراند (Andreas Hildenbrand) (ألمانيا)

## الفهرس

١. مقدمة	٧. ما هي خطة الدرس؟
٢. ما هو التصميم العكسي؟ ولماذا يعتبر مفيداً؟	٨. كيف يضع الفرد خطة للدرس ويستخدمها؟
٣. ما هي مراحل التصميم العكسي؟	٩. ما هو تصنيف بلوم لأهداف التعلم المراجع؟
٤. كيف يمكن للفرد تحديد نتائج تعليمية جيدة؟	١٠. خاتمة
٥. كيف يمكن للفرد الحصول على أدلة على التعلم؟	١١. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية
٦. ما هي أساليب التعلم النشط التي يمكن استخدامها في تعليم النوع الاجتماعي الموجه للعسكريين؟	ملحق: عينة عن خطة درس

## ١. مقدمة

يعتبر التخطيط جزءاً أساسياً من التعليم والتعلم. وأظهرت التجربة أن درساً مخططاً يساهم في تعلم أكثر فعالية، لذا على كل مدرس أن يخطط للدروس التي سيعطيها/ستعطيها. وقد أثبتت مقارنة التصميم العكسي للتخطيط للدرس فعاليتها. فهي تبدأ بتحديد النتائج التعليمية، وتقرنها بأدوات التحليل والأنشطة التعليمية المناسبة.

فالتخطيط يكتسب أهمية خاصة في سياق تعليم النوع الاجتماعي، نظراً إلى أن الموضوع غالباً ما يجابه بالمقاومة ويكون محدوداً زمنياً. علاوةً على ذلك، يجب استخدام اعتبار النوع الاجتماعي ضمن مجموعة واسعة من المهام. وبالتالي عند التخطيط لتعليم وتدريب نوع اجتماعي، يجب على المرء أن يتذكر ضرورة أن يكون التدريب تفاعلياً، وسط استخدام الخبرة التي يملكها المتعلمون أساساً وتشجيعهم على استخدام اعتبار النوع الاجتماعي في إطار هذه الخبرة.

وتساعد خطط الدروس على الحفاظ على التركيز واتباع هيكلية درس منطقية، وتدعم تعقب سير العمل. فضلاً عن ذلك، تعد خطة الدرس أداة أساسية للتفكير الذاتي والتقييم، ما يسمح بتحليل عملية التعلم وتحسين المنهج الدراسي. ويتحقق الأثر الأكبر في حال تم إدراج اعتبار النوع الاجتماعي ضمن المنهج في أولى أشكال التدريب والتعليم، كما يصار إلى دمج من خلال الصفوف والدروس المختلفة عند كافة المستويات لتحقيق تعلم يستمر لمدى الحياة.

يهدف هذا الفصل إلى إظهار الأثر الإيجابي للتصميم العكسي على التخطيط التعليمي. وهو يفصل مبادئ التصميم العكسي ومراحله

وخطواته، ويقدم أمثلة عملية على كيفية إعداد خطة درس عبر استخدام تصنيف بلوم المراجع وأساليب التعلم النشط. يتألف هذا الفصل من إجابات على ثمانية أسئلة قد تطرح خلال عملية إعداد درس ما.

## ٢. ما هو التصميم العكسي؟ ولماذا يعتبر مفيداً؟

يعتبر "التصميم العكسي" المقاربة الأكثر فعالية للتخطيط لدرس. فهو يبدأ بالنتيجة، ما الذي يجب أن يعرفه المتعلم ويتمكن من فعله، لينتقل بعدها إلى الدرس بحد ذاته. وهو يعمل بطريقة "عكسية" لاختيار أدوات التحليل المناسبة، من أجل ضمان تحقيق كافة المتعلمين للنتائج التعليمية المطلوبة والحصول على الفرصة لإثبات ذلك. وبعد إتمام هذه المرحلة، يحدد التصميم العكسي الأنشطة والمواد التعليمية التي ستطبق لجعل الدرس مناسباً للمتعلم. وبالتالي تختلف العملية كثيراً عن التخطيط التقليدي، الذي يبدأ عادة بالمواد.

يعزز التصميم العكسي المسار المباشر للنتائج التعليمية، ويضمن أن يتعلم الطلاب ما هو متوقع منهم. هذا ويحرص التصميم العكسي على أن يركز الدرس على نتيجة التعليم وليس على العملية.

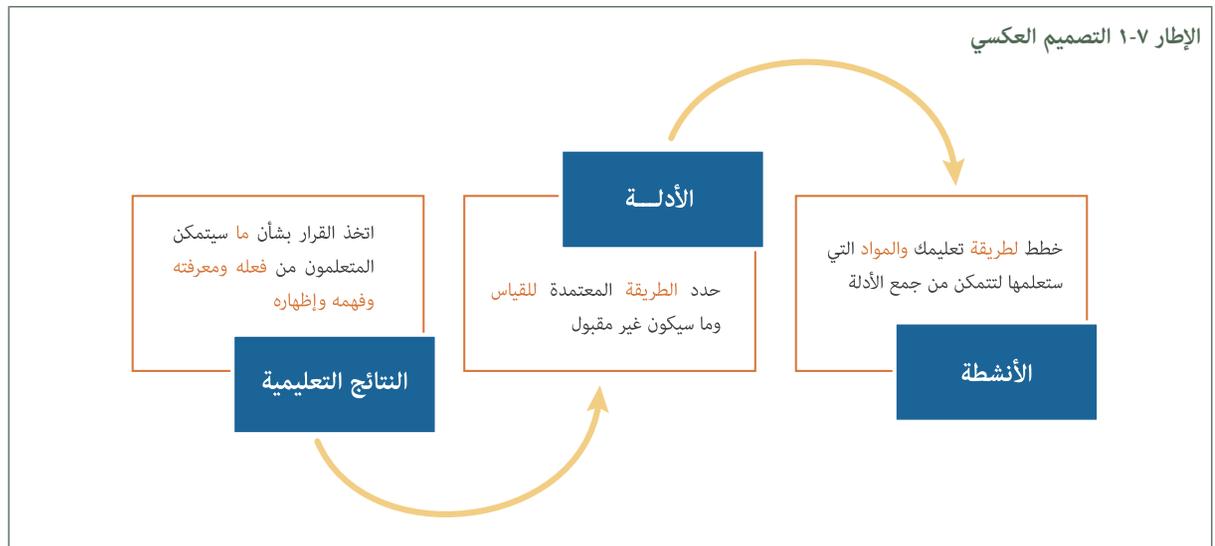
يلبي التصميم العكسي متطلبات تعليم الراشدين، لأنه يضمن تمتع كافة المتعلمين بفهم واضح لما يفعلونه والسبب الكامن خلف ذلك، فضلاً عما يفترض بهم تعلمه في نهاية الدرس. ويتكون لدى المتعلمين والمدرس شعور بالهدف، وهو عامل محفز بالنسبة إلى الكثيرين. ويساعد التصميم العكسي على جعل الدروس أكثر تناسقاً والأنشطة أكثر ترابطاً.

في حين تتمتع إستراتيجيات التصميم العكسي بتاريخ حافل في مجال التعليم، بالعودة على الأقل إلى العمل الأصلي لتايلر (Tyler) في أربعينيات القرن الماضي، يعتبر على نطاق واسع المدرسان والمؤلفان غرانت ويغينز (Grant Wiggins) وجاي ماك تايج (Jay McTighe) أنهما من ساهم في انتشار "التصميم العكسي" في الحقبة المعاصرة في كتابهما ومنذ نشره في تسعينيات القرن الماضي، تطور هذا الكتاب ليصبح سلسلة كتب وفيديوهات وموارد أخرى شهيرة.

ومن المهم الإشارة إلى أنه في معظم الحالات، يبدأ المدرس تخطيطه/ها بتحديد النتائج التعليمية التي يمكن إيجادها في منهج دراسي أو في مستندات مراقبة الدرس، وتقتصر مهمته على تقسيم هذه النتائج إلى خطوات أصغر وأكثر تفصيلاً باتجاه وضع النتائج التعليمية النهائية. وتعتبر تحليلات متطلبات التدريب وحاجاته خطوات مهمة لوضع النتائج التعليمية لمناهج النوع الاجتماعي ومستندات مراقبة الدرس. وضمن حلف الناتو يقود هذه العمليات "مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية (Nordic Centre for Gender in Military Operations)، باعتباره رئيس القسم الخاص بكافة المناهج الدراسية المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

## ٣. ما هي مراحل التصميم العكسي؟

إليك المراحل الثلاث الرئيسية للتصميم العكسي (الإطار ١-٧)



**المرحلة ١: النتائج التعليمية.** يبدأ المدرس بمراجعة النتائج التعليمية استناداً إلى المنهج الدراسي أو مستندات مراقبة الدرس، ويقسم هذه النتائج التعليمية النهائية إلى نتائج أصغر حجماً. وفي المنهج الدراسي ومستندات مراقبة الدرس المرتبطة بالنوع الاجتماعي، يتم تحديد المعرفة والمهارات والكفاءة التي يحتاج المتعلمون إلى تعلمها بالتوافق مع تصنيف بلوم المراجع (ستتم مناقشته لاحقاً). وفي بعض الحالات، لا تكون هذه النتائج التعليمية قائمة بعد، وبالتالي سيتم التطرق إلى بعض المبادئ الأساسية لوضع النتائج التعليمية في نهاية هذا الفصل.

على سبيل المثال، في درس حول "اعتبارات النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية"، قد تكون نتيجة التعليم: "في نهاية الدرس، سيتمكن المتعلمون من شرح معنى إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمل اليومي".

تتمثل المرحلة الثانية من التصميم العكسي في إقدام المدرس على تحديد كيفية قياس تحقيق النتائج التعليمية. فيختار المدرس أدوات تقييم تتواءم مع النتائج التعليمية (انظر الفصل الثامن المتعلق بالتقويم)، ويقوم إن كان المتعلمون حققوا النتائج المطلوبة وإلى أي مدى. وترتبط أدوات التقويم المناسبة والمعايير المطلوبة بمرحلة التحديد السابقة للمعرفة والمهارات والكفاءة التي يجدر بالمتعلمين اكتسابها، ويمكن إيجادها في مستندات المنهج الدراسي المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

وبالنسبة إلى المثال السابق، حيث تمثلت نتيجة التعليم "بتمكن المتعلمين من شرح معنى إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمل اليومي"، قد تقوم إستراتيجية التقييم المناسبة على الحصول على الأدلة على تحقيق النتيجة من خلال النقاش: "لماذا علينا إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمل اليومي...؟". ويسهل المدرس النقاش، كما يراقب كيفية رد المتعلمين على السؤال وتفاعلهم خلال النقاش الدائر.

**المرحلة ٣: الأنشطة التعليمية.** في المرحلة الأخيرة، يقرر المدرس أي أنشطة ستكون ضرورية للمتعلمين لكي يحققوا نتيجة التعلم المطلوبة. كما يخطط/تخطط للمواد التي سيعلمها وكيفية القيام بذلك لكي يتمكن من جمع الأدلة الضرورية. في هذه المرحلة، يحدد المدرس أساليب التعلم المناسبة ويختار أو يطور الأنشطة التي ستطبق في الصف.

في إطار المثال الذي قدمناه حول "لماذا يجب إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمل اليومي؟"، يعتبر النقاش أداة تحليل وأسلوب تعليم، لأن المدرس سيتولى مراقبة سير نقاش المتعلم وتفاعله، إلخ، في حين سيكتسب المتعلمون المزيد من المعلومات حول الموضوع ويطورون معرفتهم ومهاراتهم.

## ٤. كيف يمكن للفرد تحديد نتائج تعليمية جيدة؟

النتيجة التعليمية هي تصريح بعبارات محددة ومدرسة تصف ما الذي يجب أن يكتسبه المتعلم أو يتمكن من فعله نتيجة الانخراط في نشاط تعليمي.

تعتبر النتائج التعليمية جيدة في حال كانت:

- تركز على المتعلم - لا تشرح ما الذي سيفعله المدرس خلال الدرس/في الصف، لكنها تصف المعرفة أو المهارات التي سيكتسبها المتعلمون؛
- مصممة لمساعدة المتعلمين على فهم لما تعتبر هذه المعرفة والمهارات مفيدة وقيمة لمستقبلهم الشخصي والمهني؛
- محددة وواقعية، خلال وضع المعيار الذي يجب أن يتمكن كافة المتعلمين من إثباته عند انتهاء الدرس؛
- مدروسة ومرتبطة بأساليب تقييم مفيدة - تشير إلى عناصر محددة يجب تقييمها؛
- مصممة وفق جدول زمني لإنجازها

يختلف عدد النتائج التعليمية لدرس محدد ويعتمد على عدة عوامل على غرار الوقت والمشاركين، لكن عادة من الأفضل تحديد نتيجتين أو ثلاث.

من خلال مراجعة النتائج التعليمية المحددة في المنهج الدراسي، يمكن للمدرسين أن يجعلوا نتائج الدرس التعليمية مناسبة أكثر للمنهج، ونتائج الدرس التعليمية المزمعة والمتطلبات الإجمالية لتعليم/تدريب النوع الاجتماعي.

## الإطار ٧-٢ يجب أن تكون النتائج التعليمية مطابقة لنموذج الهدف الذكي (TT) SMART

- Speak* تحدث إلى المتعلم. يجب أن تعالج النتائج التعليمية ما سيعرفه المتعلم أو يتمكن من فعله عند انتهاء الدرس.
- Measurable* قابل للقياس. يجب أن تحدد النتائج التعليمية كيفية تقييم التعليم.
- Applicable* قابل للتطبيق. يجب أن تركز النتائج التعليمية على الطرق التي قد يستخدم من خلالها المتعلم المعرفة أو المهارات المكتسبة.
- Realistic* واقعية. يجب أن يتمكن كافة المتعلمين الذين ينجزون النشاط أو الدرس بطريقة مرضية من إثبات المعرفة أو المهارات التي تتمحور حولها النتيجة.
- Time-bound* مقيدة بزمن. يجب أن تحدد النتيجة التعليمية موعداً نهائياً لاكتساب المعرفة أو المهارات.
- Transparent* شفافة. يجب أن يفهم المتعلم النتائج التعليمية بسهولة.
- Transferable* قابلة للنقل. يجب أن تضم النتائج التعليمية المعرفة والمهارات التي سيستخدمها المتعلم ضمن مجموعة واسعة من السياقات.

في المثال الذي قدمناه، تمثلت النتيجة التعليمية بـ”سيتمكن المتعلمون من شرح معنى إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمل اليومي“. يمكن تقسيم هذه النتيجة إلى عدة نتائج مفصلة، مثلًا ”سيتمكن المتعلمون من شرح معنى اعتبار النوع الاجتماعي“؛ ”سيتمكن المتعلمون من تعداد ظروف صادقتهم في عملهم اليومي حيث يجب استخدام اعتبار النوع الاجتماعي“؛ و”سيتمكن المتعلمون من شرح كيفية تطبيق اعتبار النوع الاجتماعي في ظروف واقعية خلال الدوريات والتعاون مع السكان المحليين“.

## ٥. كيف يمكن للفرد الحصول على أدلة على التعلّم؟

تؤمن النتائج التعليمية الجيدة توجيهات مباشرة لكيفية الحصول على الأدلة على التعلّم. مثلًا، إن كانت النتيجة تشير إلى أنه يجب أن يتمكن المتعلمون من تعريف النوع الاجتماعي، يمكن أن يكون التقويم بسيطاً جداً بحيث يطلب المدرس من المتعلمين تقديم التعريفات. من ناحية أخرى، في حال تمثلت النتيجة التعليمية في تمكن المتعلمين من استخدام اعتبار النوع الاجتماعي للانخراط مع السكان المحليين بطريقة تراعي العوامل الثقافية، يمكن جمع الأدلة من خلال تمرين عملي قائم على لعب دور ما انطلاقاً من سيناريو محدد حيث يتعين على المتعلمين استخدام اعتبارات النوع الاجتماعي في ظروف انخراط مختلفة ليتمكنوا من تنفيذ مهامهم بنجاح.

ويقوم المدرس بجمع الأدلة على التعلّم مستخدماً أدوات التحليل. فيختار/تختار إستراتيجيات وأدوات تحليل مناسبة من خلال تحديد الطريقة الأفضل لقياس مدى تحقيق المتعلمين للنتائج التعليمية. ولا بدّ من تحليل كافة النتائج التعليمية، ما يمنح المتعلمين الفرصة لإثبات ما عليهم اكتسابه وفعله. يذكر أن الفصل الثامن من هذا الدليل يقدم وصفاً لإستراتيجيات وأدوات التحليل.

## الإطار ٧-٣ مثال على تقييم النتائج التعليمية

مقتطف من جلسة تحليل النوع الاجتماعي (٥٠×٥ دقيقة) ضمن درس "مستشار في حقل النوع الاجتماعي" الذي أجراها مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية.

## نتائج الجلسة التعليمية

في نهاية الدرس يجب أن يتمكن المتعلمون من:

- إجراء تحليل النوع الاجتماعي؛
- استخدام بيانات مصنفة بحسب الجنس؛
- مواءمة تحليل النوع الاجتماعي مع المهمة الموكلة.

## التحليل - دراسات حالة في المجموعات

باستخدام مصفوفة تتضمن عوامل لإجراء تحليل النوع الاجتماعي وجمع المعلومات بالاستناد إلى سيناريو أتلانتিকা (Atlantica scenario)°.

## المهام

- دراسة سيناريو أتلانتিকা وملء عمودي "الرجال/الفتيان" و"النساء/الفتيات" في مصفوفة تحليل النوع الاجتماعي.
  - إجراء تحليل النوع الاجتماعي وتعبئة نموذج العامل/الخصم/الاستنتاج/طلب الحصول على معلومات.
- ستحصل كل مجموعة على عدد من العوامل التي يجب تحليلها ضمن مصفوفة في مستند WORD. وستتم إضافة نتيجة دراسة الحالة إلى المصفوفة.

يتمثل الهدف من دراسة الحالة في منح المتعلمين الفرصة للقيام بما يلي:

- استخدام أداة تحليل النوع الاجتماعي بطريقة عملية؛
- استخدام وتحليل المعلومات والبيانات الخاصة باعتبار النوع الاجتماعي؛
- أخذ مختلف العوامل المرتبطة بتحليل النوع الاجتماعي وبهدف معين في الحسبان وتحليلها (العملية)؛
- تنفيذ العوامل المناسبة لهدفهم وطريقة تفكيرهم؛
- استكشاف أبعاد النوع الاجتماعي في المجتمع وإجراء تحليل يتخطى حدود المعلومات المعطاة لهم؛
- التفكير في مختلف المخرجات المحتملة لتحليل النوع الاجتماعي وصياغتها: طلب الحصول على معلومات وخاتمة والتوصيات؛
- معرفة كيفية مواءمة تحليل نوع اجتماعي مع حاجات ذلك المستوى المحدد وتلك النقطة المحددة في عملية التخطيط؛
- الاستعداد لعرض تحليل النوع الاجتماعي على جمهور مستهدف بحسب الوضع القائم؛
- عرض تحليل النوع الاجتماعي بصيغة معينة؛
- مناقشة تحليل النوع الاجتماعي ضمن مجموعة؛
- تعلم وفهم نهج تفكير الزملاء ضمن مجموعات أخرى؛
- إعادة تقييم تحليل النوع الاجتماعي وانتقاده باستمرار؛
- فهم كيف سيعود استخدام أداة مشتركة بالفائدة على تفاعلهم مع بعضهم البعض ومع مستشارين آخرين في مسألة النوع الاجتماعي.

إن المعايير الدنيا لتحليل النوع الاجتماعي التي يجب أن تنتج عن كل مجموعة هي كما يلي:

- استخراج معلومات صحيحة مقسمة بين الرجال/الفتيان والنساء/الفتيات من مواد السيناريو (حقيقة واحدة على الأقل لكل مجموعة)؛
- استخراج معلومات صحيحة وفق عوامل محددة (عامل واحد على الأقل لكل مجموعة)؛
- استنتاج خلاصات صحيحة من المعلومات المستخرجة تكون مرتبطة بمهمة عسكرية (استنتاج واحد على الأقل لكل مجموعة)؛
- التنبه إلى احتمال أن تكون أي معلومات ناقصة ضرورية لتحليل النوع الاجتماعي.

## ٦. ما هي أساليب التعلم النشط التي يمكن استخدامها في تعليم النوع الاجتماعي الموجه للعسكريين؟

يعتبر اختيار أساليب التعليم والإستراتيجيات الإرشادية مهماً لنجاح الدرس. فأساليب التعليم تتواءم مع النتائج التعليمية وأدوات التحليل. على سبيل المثال، إن تمثلت النتيجة التعليمية بـ"تمكن المتعلمين من شرح معنى إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في العمل اليومي"، يجب أن توفر أساليب التعليم للمتعلمين الفرص لممارسة كيفية استخدام اعتبارات النوع الاجتماعي في أنشطة فرق العمل الفعلية. ولا يتم تحديد أساليب التعليم من خلال النتائج التعليمية فحسب إنما من خلال حجم ومستوى ومحفزات الحضور، فضلاً عن الإطار الزمني وإعدادات قاعة الصف والتكنولوجيا المتوفرة.

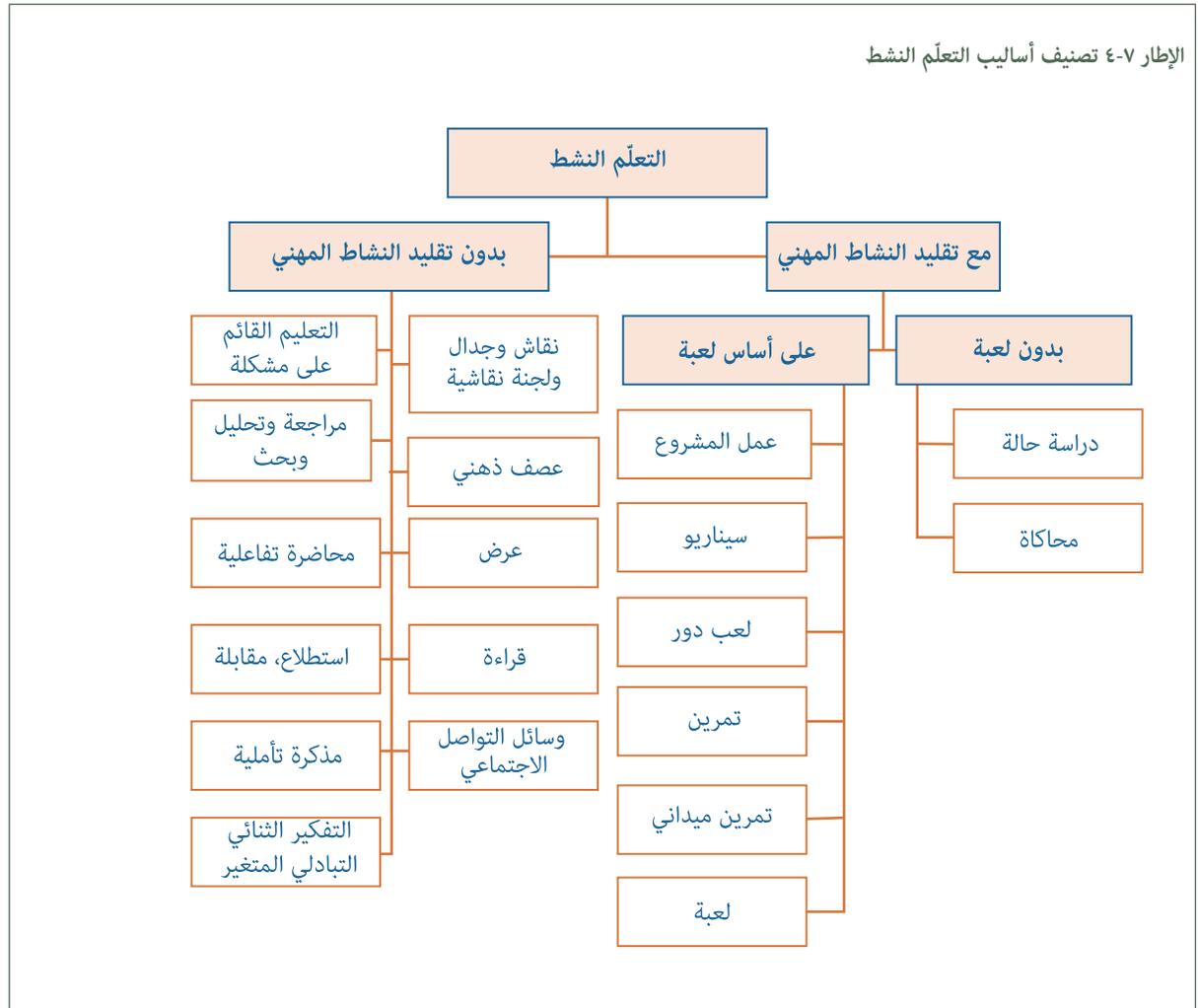
ويتحكم المدرس إلى حد كبير بإستراتيجية الإرشاد المباشر التي تعتبر الأكثر شيوعاً. فهذه الإستراتيجية فعالة لتوفير المعلومات أو تطوير المهارات خطوة بخطوة. كما أنها مفيدة لجهة التعريف بأساليب تعليمية أخرى، أو إشراك المتعلمين بنشاط في بناء المعرفة. وتشمل الأمثلة:

- المحاضرات؛
- تمارين المقارنة والمقابلة؛
- العروض؛
- القراءة والإصغاء والمشاهدة والتفكير الموجه والمشارك.

يعتمد التعليم التفاعلي إلى حد كبير على النقاش والتشارك بين المتعلمين. وهو يتناسب مع مقاربات التعلّم النشط والتعلّم التحولي، ويعتقد أنه أكثر فعالية في تعليم الراشدين. ويمكن للمتعلمين الاستفادة من نظرائهم ومدرسيهم لتطوير المهارات والقدرات الاجتماعية، وتنظيم أفكارهم وإعداد مبررات منطقية. ويتوقف نجاح إستراتيجية التعليم التفاعلي وأساليبها المتعددة على خبرة المدرس في إعداد هيكلية ديناميكيات المجموعة وتطويرها. وتشمل الأمثلة:

- النقاشات والحوارات؛
- العصف الذهني؛
- تمارين التفكير الثنائي التبادلي المتغير؛
- حل المشاكل.

ويمكن جمع أساليب وإستراتيجيات التعلّم النشط المتعددة بطرق مختلفة، كما يظهر في الإطار ٤-٧ على سبيل المثال.



نناقش في هذا القسم عددًا من أساليب التعلم النشط التي يمكن استخدامها لتعليم النوع الاجتماعي في الجيش. ويعتبر الموقع الإلكتروني لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة للتدريب على النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن مصدرًا قيمًا لأساليب وأنشطة التعلم النشط المثيرة للاهتمام المستخدمة بنجاح في عدد من الدول لمختلف المجموعات المستهدفة.<sup>٦</sup>

**الجدال.** قد تكون إثارة جدال مدروس خلال الدرس طريقة ممتازة ليس للتعلم في الموضوع فحسب بل لتعزيز التعاون وبناء الفرق في أوساط المتعلمين.

هناك خمس خطوات لإجراء نقاش.

١. عرض الموضوع بوضوح ودقة ليفهم المتعلمون المشكلة والصراع.
  ٢. تقسيم الأدوار بين المتعلمين بين موقف مؤيد ومناهض (أو السماح لهم باختيار موافقهم).
  ٣. منح المتعلمين الوقت لإجراء بحث خارجي.
  ٤. خلال الجدل، تعتبر إدارة الوقت ضرورية. لا تسمح لبعض المتعلمين بالهيمنة على الجدل.
  ٥. أصدر حكمك (سواء بشكل أحادي كمدرس أو كصف بكامله).
- إن أردت إجراء جدال رسمي للغاية، من المهم ضمان أن يفهم المتعلمون القواعد. ومن شأن توزيع القواعد مطبوعة مسبقًا أن يحتمل الجميع المسؤولية، بمن فيهم المدرس.

#### الإطار ٧-٥ مثال على مواضيع يمكن أن تشكل موضوع جدال

النوع الاجتماعي: أثر عملياتي أو حديث سياسي سلسل؟  
تشكل النساء ضباطًا أفضل في الجيش بينما يشكل الرجال جنودًا أفضل.  
هل يجب السماح للنساء بالتواجد في مراكز القتال الأمامية؟  
لا بد من زيادة الحصص النسائية في بعض المراكز

**الزوايا.** ضع مخططًا توضيحيًا في كل زاوية من الصف. وعلى كل مخطط، اكتب سؤالًا يدعو إلى التفكير أو تصريحًا استفزازيًا لتحدي الحكمة التقليدية. وتتنقل مجموعات من ٣ إلى ٦ أشخاص من زاوية إلى أخرى وتناقش الإجابة (الإجابات) على كل سؤال. وتقوم المجموعة بالاتفاق على إجاباتها وكتابتها مباشرة على كل مخطط. وعندما يضم المخطط أساسًا إجابة سبق لمجموعة أخرى أن كتبتها، تعتمد المجموعة الأخرى إلى مراجعتها/توسيعها/دعمها بأمثلة من خلال إضافة معلومات إليها، إن أمكن. ويمكن استخدام أقلامًا بألوان مختلفة لرؤية ما كتبه كل مجموعة بوضوح. في نهاية الجلسة، ناقش كل مخطط توضيحي كصف.

تذكر أن الأسئلة ليست غايات قائمة بحد ذاتها. فالهدف النهائي لطرح أسئلة على المتعلمين هو حثهم على إعداد إجابات أفضل. ورغم منح كافة إجابات المتعلمين المدروسة القيمة التي تستحقها، إلا أنها ليست متساوية جميعها وستكون بعضها أفضل من سواها حتمًا. ويتحمل المدرس مسؤولية جعل هذه الاختلافات واضحة خلال التعليم.

## الإطار ٦-٧ مثال على تصريحات الزوايا

التصريحات وألعاب التفكير مستخدمة في الدروس المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن الصادرة عن مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

- يتخطى متوسط عمر النساء متوسط عمر الرجال بواقع ٤,٥ سنوات. لماذا؟
- في ٢٠١٢، شكلت النساء ١٣٪ من ضحايا الألغام/الذخائر غير المنفجرة المعروف جنسهم في حين شكل الرجال ٨٧٪. لماذا يسقط هذا العدد الكبير من الرجال والفتيان؟
- في المملكة المتحدة، يفوق احتمال أن تقتل النساء على يد أحد أفراد العائلة أو شخص يعرفه إمكانية قتلهن من قبل أحد الغرباء. لماذا؟

ستؤدي هذه التصريحات إلى نشوء نقاشات وتسلسل الضوء على أن ديناميكيات النوع الاجتماعي تبرز بطرق مفاجئة: تخلف أدوار النوع الاجتماعي أثرًا كبيرًا على الحاجات الأمنية للرجال والنساء، والفتيات والفتيان. ويعتبر تحليل أدوار وديناميكيات النوع الاجتماعي ضروريًا لتطوير فهم كامل للوضع وتصميم التدخلات.

L ما تعلمته	W ما تريد معرفته	K ما تعرفه

**جدول KWL.** عند عرض محتوى جديد، من المهم إعداد المتعلمين للدرس. ويُعتبر هذا الرسم البياني أداة ممتازة لمساعدتك على إعداد الصف للمادة الجديدة، لكنه قد يكون مفيدًا أيضًا في توثيق أي فجوات لا تزال قائمة. يمثل هذا الرسم ما وو. التقنية بسيطة. في بداية موضوع جديد، ضع رسمًا بيانيًا على يمين اللوح.

بعد ذلك، اطلب من المتعلمين أن يخبروك ما يعرفونه أساسًا حول الموضوع الذي سيتم طرحه، وما الذي يرغبون في معرفته. وستلعب أنت، أو مساعدك، دور الكاتب حيث تدون الملاحظات في الجدول. في نهاية الجلسة، راجع الجدول وأملًا العمود الأخير. هل قمت بتغطية كافة النقاط المرجوة، وهل اكتسب المتعلمون ما أرادوه؟

## الإطار ٧-٧ مثل على جدول KWL لدرس النوع الاجتماعي الخاصة بالمخططين العسكريين

ما الذي تعرفه أساسًا = ما الذي يعنيه اعتبار النوع الاجتماعي. اعتبار النوع الاجتماعي هو القدرة على رصد تأثير الرجال والنساء والفتيان والفتيات بنشاط عسكري بطريقة مختلفة بسبب نوعهم الاجتماعي.

ما الذي تريد معرفته = كيفية استخدام اعتبار نوع اجتماعي في عملي كمخطط للعمليات.

ما الذي تعلمته = يجب إدراج وتنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي منذ بداية عملية التخطيط. يحسن استخدام تحليل النوع الاجتماعي وعيك الظرفي وبالتالي قدرتك على تنفيذ عمليات أكبر فعالية.

قد يكون جدول KWL مفيدًا بشكل خاص إن تم استخدامه قبل جلسة عامة. وفي ظل وتيرة الدروس السريعة، يعتبر منح المتعلمين وقتًا للتفكير في الموضوع بشكل مسبق والتفكير في ما يريدون اكتسابه في النهاية مهمًا.

التفكير الثنائي التبادلي المتغير. من التقنيات الأخرى المفيدة المستخدمة لتحفيز النقاش والتفكير الناقد هي مقارنة "التفكير الثنائي التبادلي المتغير"، حيث يطلب من المتعلمين التفكير مليًا في السؤال المقترح. بعد ذلك، يناقش كل متعلم مع زميله إجابتهما لرؤية نقاط الاختلاف والتشابه بينهما.

بعد منح المتعلمين بضع دقائق للمناقشة، تقوم باستئناف الدرس وتقارن النتائج بين المجموعات ككل. ولكي تعمل هذه التقنية بسلاسة، قد يتعين عليك إدخال بعض التعديلات المؤقتة إلى طريقة الجلوس في الصف، لكي لا تعقد صعوبات اللغة الأمور. قد تكون هذه التقنية فعالة بشكل خاص في بداية الدرس لأنها قد تساهم أيضًا في كسر الجليد.

## الإطار ٨-٧ مثال على الأسئلة التي يمكن استخدامها في تمرين التفكير الثنائي التبادلي المتغير

المجموعة المستهدفة: المخططون العسكريون على المستوى الإستراتيجي أو العملياتي.  
 النتيجة التعليمية: سيعرف المتعلمون المجالات الأساسية لإدراج اعتبار النوع الاجتماعي في التخطيط للعمليات.  
 اطلب من المتعلمين التفكير ملياً في السبب "الذي يحثهم على إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في التخطيط للعمليات العسكرية".  
 وبعد وقت قصير، اطلب منهم مناقشة طرق وأسباب الاختلاف والتشابه بين إجاباتهم. بعد ذلك قارن النتائج مع الصف بأكمله.  
 يمكنك متابعة هذا التمرين من خلال طرح السؤال التالي "ما هي المعلومات والبيانات المطلوبة لاستخدام اعتبار النوع الاجتماعي في التخطيط؟"  
 بعد هذه النقاشات، اشرح ما هي المجالات الرئيسية لدمج اعتبار النوع الاجتماعي في كافة الفروع وفي أوساط طاقم العمل المميز، وقدم أمثلة تطبيقية حول السبب الذي يدعو إلى دمج وتنفيذ اعتبار النوع الاجتماعي منذ بداية عملية التخطيط.

**التعليم الموزع المتطور.** عند تعليم النوع الاجتماعي إلى مجموعات مستهدفة مختلف، من المفيد استخدام دروس التعليم الموزع المتطور كبدائية. إنها طريقة ممتازة لضمان حصول كافة المتعلمين على المستوى الأدنى نفسه من المعرفة للانطلاق منه. يمكن إيجاد المزيد من الأفكار والنصائح حول كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في تعليم النوع الاجتماعي في القوات العسكرية في الفصل التاسع من هذا الدليل.

الإطار ٩-٧ التعليم الموزع المتطور ومثال على النقاش من رزمة تعليم وتدريب النوع الاجتماعي الخاصة بحلف الناتو<sup>٦</sup>

بعد إتمام المتعلمين لدرس التعليم الموزع المتطور ١٦٩، يمكنك بدء المناقشة عبر سؤال الطلاب عن الأفكار التي يربطونها بـ"الرجال والحرب والصراع" و"النساء والحرب والصراع". اعرض شريحتين لهاتين الجملتين واسأل المتعلمين عن رأيهم. هذا ويمكنك تشجيعهم على "قول" أول شيء يخطر في بالهم عند رؤية الشريحة. ومن المفيد لك أن تحمل قلمًا/ورقة أو لوحًا لكتابة إجابات بعض الطلاب. كما يمكنك التفكير في تقسيمهم إلى مجموعات لمناقشة الشريحتين ومن ثم إطلاع الصف بأكمله على النتيجة.  
 وعلى الأرجح ستجد أن العديد من الإجابات التي ستحصل عليها من الطلاب تعمم مبدأ أن النساء ضحايا. ويسلط ذلك الضوء على وجهة نظرنا المنحازة لأدوار النساء في الصراع. وثمة احتمال حقيقي بأن تعيق هذه الأفكار النمطية عملية أو مهمة ما في حال استمرارها. فطريقة مقارنة الرجال والنساء للصراع ولما بعده تختلف من عدة نواحٍ ويمكنهم مواجهة أنواع مختلفة من التهديدات الأمنية، ربما في سياقات مختلفة. وقد يؤثر ذلك على حاجاتهم إلى الأمن الذي يوفره المجتمع/الجيش الدولي. كما تجدر الملاحظة أنه خلال أوقات الصراع، يتم عمومًا تجزئة الهيكليات الاجتماعية، ما يؤدي إلى الارتباك. ويتخطى المجتمع في أزمة، كما يصبح الصمود الأساسي الشرط المسبق. هذا ويزر احتمال أن تتغير أدوار النوع الاجتماعي حيث تضطلع النساء بمسؤوليات جديدة. وغالبًا ما نضفي طابعًا نمطيًا على أدوار الرجال والنساء في المجتمع عن غير قصد. وفي معظم الأحيان، نعتقد أن النساء هن فقط ضحايا في الحرب والصراع. ولسوء الحظ، فإن النساء والأطفال هم الأضعف في الحرب والصراع، لكنهم ليسوا ضحايا فحسب: بل هم لاعبين مهمين أيضًا وقد يكونون وكلاء نافذين. ومن المفيد إدراج صور أو أمثلة عن مجال مهمتك المحدد أو مجال اهتمامك.

ويتمثل الهدف الرئيسي لهذا السؤال في حث الجمهور على البدء في التفكير في نظرتهم إلى أدوار النوع الاجتماعي، ومواجهته بالنمطية التي قد تكون متأصلة فيه. فهذا الأمر سيجعل المتعلمين يتنبهون إلى المفاهيم الخاطئة المحتملة الخاصة بالنوع الاجتماعي، وكيفية تأثير ذلك على أفعالهم خلال عملية عسكرية.

يقتضي تعليم النوع الاجتماعي منك استخدام أساليب تعلّم نشط تركز على المتعلم. فالتعلّم النشط وحده يؤدي إلى تعليم تحولي للنوع الاجتماعي. ومن بين أساليب التعلّم النشط المحتملة نذكر العمل الجماعي والنقاشات ودراسات الحالة والسيناريوهات، إلخ. ويجب أن تشجع المشاركة المتساوية للرجال والنساء. هذا ولا بدّ لأساليب التعليم من التطرق إلى المجالات الإدراكية والعاطفية على السواء، كما هو محدد في تصنيف بلوم المراجع.

الإطار ٧-١٠ تمرين الخط: ما هو النوع الاجتماعي؟<sup>٨</sup>

يوفر هذا النشاط بداية جيدة لجلسة تدريبية حيث أنه مقدمة محفزة لمفهوم النوع الاجتماعي لا تطرح أي تهديد وتعزز الانخراط. بعد إنجاز هذا التمرين، سيتمكن المتعلمون من فهم معنى النوع الاجتماعي وكيفية ارتباطه بقضايا أمنية وإصلاح قطاع الأمن. قبل بداية التدريب، ضع شريطاً لاصقاً على الأرض بشكل خط مستقيم طويل. وفي المقدمة إلى التدريب، حذر المتدربين من أن الجلسة ستكون تفاعلية إلى حد كبير. بعد ذلك، اشرح التمرين، موضحاً أنهم قد يكونون لاحظوا الشريط اللاصق على الأرض وأنك ستطلب منهم جميعاً الوقوف في مكان ما على الخط بحسب المعلومات التي يملكونها عن النوع الاجتماعي. غالباً ما تساعد هذه الطريقة على تحديد النموذج السائد. على سبيل المثال، قف عند طرف ما وقل شيئاً من هذا القبيل، "إن عملت على مواضيع مرتبطة بالنوع الاجتماعي بشكل يومي قف عند هذا الطرف"؛ ثم انتقل إلى الوسط وقل "إن تمكنت من استخدام النوع الاجتماعي في جملة قف في الوسط"؛ وأخيراً قف عند الطرف الآخر وقل، "إن لم تكن تعرف حتى كيفية تهجئة كلمتي النوع الاجتماعي قف هنا". بعد ذلك، قم بدعوة المتدربين إلى اتخاذ وضعية على الخط. فور استقرارهم، اسألهم إن كانوا يشعرون بالراحة في الوضعية التي اتخذوها على الخط. ويمكنك ربما الإلقاء بتعليقات حول طريقة توزيع الأشخاص على طول الخط، ثم احرص على تيسير الحديث عن النوع الاجتماعي. قد يكون من المفيد توجيه أسئلة مختلفة إلى مجموعات مختلفة (خبراء في النوع الاجتماعي وأشخاص يتمتعون بمعرفة لا بأس بها في النوع الاجتماعي وأشخاص غير خبراء في النوع الاجتماعي). على سبيل المثال، ابدأ في الوسط، وبالذلة على المجموعة الوسطى بيدك، اطرح السؤال التالي، "من يمكنه تعريف النوع الاجتماعي؟"، ثم اسأل "الخبراء" إن كانوا يريدون إضافة أي شيء إلى التعريف. بعدها انتقل إلى "الأشخاص غير الخبراء" واسألهم إن كانوا يعتبرون التعريفات المقدمة واضحة أو لديهم أسئلة إضافية.

من بين الأسئلة التي يجب طرحها.

- ما هو النوع الاجتماعي؟
  - ما الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس؟
  - هل يتعلق النوع الاجتماعي بالنساء فقط؟
  - لماذا يعتبر النوع الاجتماعي مهماً لإصلاح قطاع الأمن؟
  - هل يتعلق النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن بتجنيد النساء فقط؟
  - ما هي الحاجات الأمنية المحددة التي قد يعرب عنها الرجال؟
  - ما هي الحاجات الأمنية المحددة التي قد تعرب عنها النساء؟
  - هل تتمتع النساء والرجال بوصول متساوٍ إلى العدالة؟
- مسائل مهمة يجب تسليط الضوء عليها/الحرص على التطرق إليها خلال النقاش:
- يتعلق النوع الاجتماعي بالرجال والنساء والفتيات والفتيان؛
  - يتم بناء أدوار النوع الاجتماعي ثقافياً/اجتماعياً؛
  - أدوار النوع الاجتماعي تتغير - لا سمياً مع مرور الوقت وضمن ثقافات مختلفة؛
  - قد تختلف الحاجات الأمنية بين النساء والرجال (احرص على توافر أمثلة على ذلك).

الإطار ٧-١١ نصائح لاستخدام أساليب وإستراتيجيات تعليم فعالة خلال تعليم النوع الاجتماعي<sup>٩</sup>

- ✓ في وقت يجب أن تكون فيه الرسالة المزمعة متسقة دائماً، لا بدّ من تحديث أساليب التعليم بحسب الجمهور والسياق.
- ✓ استخدم مزيجاً جيداً لإحداث بيئة تعليمية قائمة على المشاركة.
- ✓ استخدم أساليب التعلّم النشط والدروس التفاعلية للاستفادة من مختلف الخبرات ووجهات النظر الموجودة في الصف بهدف تخطي مقاومة دمج اعتبار نوع اجتماعي.
- ✓ قم بتصميم كافة تدريبات النوع الاجتماعي وقف السياق ذي الصلة واستخدم سيناريوهات خاصة به.
- ✓ سلط الضوء على فوائد دمج اعتبار النوع الاجتماعي واجعل التعليم تطبيقياً: دع المتعلمين يكتشفون كيف يمكنهم تطبيق ما تعلموه.
- ✓ استخدم تمارين تطوير الحجج لصياغة الأفكار النمطية ومواجهتها.
- ✓ استخدم طريقة لعب الأدوار لكي يختبر المتعلمون الفوارق في وجهات النظر والآراء.

## ٧. ما هي خطة الدرس؟

تتمثل خطة الدرس بمستند يعكس رؤية وهيكلية واضحة للدرس، وهي أداة تستخدم لإعطاء درس ومراجعتيه بعد ذلك بغية تحسين عملية التعليم. كما أنها تضم تخطيط الدرس وإعطاءه. يذكر أن خطة الدرس هي أداة التخطيط الأهم للمدرس: خطة عمل مفصلة حول كيفية إعطاء درس ما، وتشكل دليل المدرس لإدارة درس معين. ويمكن أيضًا وصف خطة درس على أنها خارطة طريق، لأنها تعلم المدرس بالمعلومات التي يحتاج المتعلم إلى اكتسابها وكيف يمكن إيصالها بأكثر فعالية ممكنة.

وتعتبر خطة درس مكتوبة بشكل صحيح أداة ممتازة لضمان الجودة، لأنها تعمم وتصف الأنشطة وتشرح معرفة شائعة لأفضل الممارسات. وفي إطار موضوع على غرار النوع الاجتماعي، من الشائع جدًا مشاركة المواد، ومن شأن خطة درس مطبقة جيدًا أن تسهل هذه المشاركة. ولا يمكن لخطة درس ضمن نموذج محدد يضم مواد تعليمية مناسبة أن توجه المدرس/معد الدرس فحسب، بل تفيد زميلًا يدرس الموضوع نفسه أو موضوعًا مشابهًا.

وتتضمن خطة درس في التصميم العكسي كيفية تحقيق النتائج التعليمية، وكيفية قياس وتقييم الإنجاز. لكنها تشرح أيضًا أي أنشطة تعليمية يمكن استخدامها لمساعدة المتعلمين على تحقيق النتائج التعليمية المطلوبة.

### الإطار ٧-١٢ المعلومات الواردة ضمن خطة الدرس

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• تشمل خطة الدرس المعلومات التالية. <ul style="list-style-type: none"> <li>• معلومات أساسية <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عنوان الدرس</li> <li>▪ الجمهور المستهدف و/أو الجمهور الخاضع للتدريب</li> <li>▪ الوقت/الفترة الزمنية</li> <li>▪ نطاق الدرس</li> </ul> </li> <li>• النتائج والمعايير التعليمية <ul style="list-style-type: none"> <li>• الأدلة</li> <li>▪ التقويم (بما فيه أداة التقويم وخطة التقويم)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• الأنشطة <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الإستراتيجية والأساليب التعليمية</li> <li>▪ جدول الدرس <ul style="list-style-type: none"> <li>○ المواعيد</li> <li>○ المواضيع</li> <li>○ الإستراتيجية/الأسلوب</li> <li>○ النتائج/المعايير</li> <li>○ التقويمات</li> <li>○ توجيهات المحتوى</li> <li>○ الموارد</li> <li>○ الهيئة التدريسية</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> |
|--|--|

## ٨. كيف يضع الفرد خطة للدرس ويستخدمها؟

**الخطوة ١.** ابدأ بمراجعة نتائج الدورة التعليمية الواردة في المنهج الدراسي، وقم بمواءمة نتائج الدرس معها. لا تنسى أن النتائج التعليمية الجيدة قابلة للقياس ومحددة وتركز على المتعلم وواقعية وترتبط بالتحليل.

يمكنك طرح أسئلة على غرار "ما الذي سيعرفه المعلم بعد هذا الدرس؟"

في نهاية الدرس، سيتمكن المتعلمون من تطبيق العبارات والتعريفات المرتبطة بالنوع الاجتماعي في سياق مهني، ومن استخدامها في السياق والوضع الصحيح.

**الخطوة ٢.** (اختيارية). ضع معايير الأداء استنادًا إلى النتائج التعليمية. يمكن عادة إيجاد هذه المعايير في منهج حلف الناتو للنوع الاجتماعي. وتحدد المعايير متطلبات حسن أداء المتعلمين للمهام وفي ظل أي ظروف، كما تصف المستوى الأدنى للأداء. يمكن استخدام تصنيف بلوم المراجع كأداة عند صياغة النتائج والمعايير التعليمية.

يمكنك طرح أسئلة على غرار "ما هو المستوى المطلوب من المتعلم/ة لتنفيذ مهمة ما؟ ما هو المعيار المطلوب؟ ما هو مستوى الأداء الأدنى المقبول؟"

من خلال مراجع محددة، سيتمكن المتعلمون من تطبيق العبارات والتعريفات المرتبطة بالنوع الاجتماعي (الجنس مقابل النوع الاجتماعي واعتبار النوع الاجتماعي ودمج النوع الاجتماعي)، واستخدامها في السياق والوضع الصحيح. ويتمكن المتعلمون من اقتباس تعريفات المصطلحات وتقديمها.

**الخطوة ٣.** اقترح أدوات تحليل وحدد نوع وموعد التحليل. صف نوع الدليل الذي أنت بحاجة إليه وكيف ستقوم بجمعه. كما عليك اتخاذ القرار بشأن نوع أدوات التحليل التي ستستخدمها ومتى. قم بإعداد خطة تحليل شاملة.

يمكنك طرح أسئلة على غرار "كيف ومتى سيتمكن المتعلمون من إثبات معرفتهم وأنهم قادرون على إنجاز ما يجدر بهم معرفته والقيام به؟ كيف سيحرص المدرس على بلوغ المتعلمين المعايير المطلوبة؟ ما هي أدوات التحليل التي يجدر بالمدرس استخدامها؟ ما هي أسئلة التحقق التي سيطرحها المدرس ومتى؟ هل يستخدم المدرس تحليلاً تشخيصياً وتشكيلياً و/أو تلخيصياً؟ كيف سيتم تحليل هذا الدرس؟ كيف يجمع المدرس الملاحظات؟"

اطرح الأسئلة وراقب. ابدأ الدرس بطرح السؤال التالي على الصف "ما هو النوع الاجتماعي؟ ما هي الأمور التي لا تقع ضمن إطار النوع الاجتماعي؟"

**الخطوة ٤.** اتخذ القرار بشأن أساليب التعليم التي ستدعم عملية التعليم بأفضل طريقة ممكنة. اتخذ القرار بشأن إستراتيجيات التعليم التي سيستخدمها المدرس ومتى سيقوم/ستقوم بذلك.

**الخطوة ٥.** قم بتوثيق عملية التصميم العكسي من خلال ربط النتائج التعليمية بأدوات التحليل وإستراتيجيات وأساليب التعليم (انظر الإطار ٧-١٣).

#### الإطار ٧-١٣ توثيق العملية العكسية وخطة التقييم

الأنشطة التعليمية	الأدلة على التعلم	النتائج التعليمية
الإستراتيجيات والأساليب	أدوات التحليل	النتائج التعليمية والمعايير المطلوبة
اكتب الإستراتيجيات التعليمية التي تستخدمها كمدرس لمساعدة المتعلمين على تحقيق النتائج والمعايير التعليمية المطلوبة	كيف ستقوم بتحقيق النتائج والمعايير التعليمية المطلوبة؟ ما هو نوع أدوات التحليل التي ستستخدمها؟	اكتب النتائج التعليمية اكتب المعايير: ما هو مستوى الأداء المطلوب/في ظل أي ظروف يجب أن يكون المتعلمون قادرين على تحقيق النتائج المطلوبة يجب أن يكون لذلك رابط مباشر بالمنهج الدراسي وتحليل الحاجات.
تعليم تفاعلي • التفكير الثنائي التبادلي المتغير • المناقشة	تقويم تشخيصي لاستهلال الدرس- من أجل التحقق من المستوى الابتدائي للمعرفة. تحليل بنائي خلال الدرس باستخدام تقنيات الأسئلة (طرح أسئلة والمراقبة). تحليل تقريرى عند نهاية الدورة، حين سيتم اختبار قدرة المتعلمين على استخدام التعريفات في السياق الصحيح بالاستناد إلى المواد المرجعية.	في نهاية الدرس، يجب أن يتمكن المتعلمون من تحديد وشرح معنى عبارتي النوع الاجتماعي والجنس بالاستعانة بمواد مرجعية.
	استهل الدرس من خلال السؤال عن الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي. تحدث إلى المتعلمين عن تمرين التفكير الثنائي التبادلي المتغير: امنحهم دقيقة للتفكير في السؤال بأنفسهم، ثم امنحهم دقيقتين إلى خمس دقائق ليتحدثوا مع زملائهم. بعد ذلك، اطلب من كل ثنائي مشاركة تعريفه مع سائر الصف. في نهاية الدرس، اطلب من المتعلمين أن يشرحوا بعباراتهم الخاصة ما هو الجوهر الأساسي لتعريفات النوع الاجتماعي المستخدمة من قبل الأمم المتحدة والناتو.	

**الخطوة ٦.** قم بالتخطيط للتجارب التعليمية وطريقة التدريس، واكتب جدولاً مفصلاً للدرس. كما عليك تحديد الوقت اللازم لكل موضوع ثانوي ونتيجة تعليمية باستخدام إستراتيجية وأسلوب التعليم المختارين. وتحت عمود ” التحليل ذو الصلة“ (انظر الإطار ٧-١٤)، يمكنك كتابة الطريقة التي ستعتمدها لتحليل النتائج التعليمية وأدوات التحليل والأسئلة والمهم التي ستلجأ إليها لجمع الأدلة على التعلم. وفي مستند ”دليل المحتوى“ تجد الرسالة الأهم التي يجب تعلمها خلال هذا الجزء من الدرس. أما ”موارد المحتوى“ فتستخدم لتوثيق مواد مفيدة (أو أفكار لوضع المواد) يمكن استخدامها خلال الدرس. وفي العمود الأخير، دوّن المسؤول الرئيسي عن الأنشطة: قد يكون المدرس أو الميسر أو قائد المجموعة أو حتى المتعلمين أنفسهم.

#### الإطار ٧-١٤ توثيق العملية العكسية وخطة التقييم

الوقت	الموضوع	الإستراتيجية/ الأسلوب	النتائج والمعايير ذات الصلة	التقييم (التقويمات) ذو الصلة	دليل المحتوى	موارد المحتوى	الهيئة التدرسية
١٥ دقيقة	اعتماد توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية	النقاش (تعليم تفاعلي) العرض	في نهاية الدرس، يجب أن يتمكن المتعلمون من شرح محتوى توجيهات القيادة الاستراتيجية	أسأل المتعلمين: ”هل يمكنك تحديد التوجيهات التي تقود القوات الوطنية المسلحة في جهودية الانتشار في ما يخص اعتبار النوع الاجتماعي؟“	توفر توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ١-٤٠ التابعة لحلف الناتو إستراتيجية لتحديد الحاجة إلى حماية المجتمع الفلق إزاء المخاطر والخبرات الأمنية الخاصة بالرجال والنساء والفتيان والفتيات.	باور بوينت. راجح الشرائح ٢١-٣٣.	المدرس.
١٠-٤٠ دقيقة	١-٤٠ التابعة لحلف الناتو.	(تعليم مباشر)	الاستراتيجية الثنائية ١-٤٠ التابعة لحلف الناتو بالاستناد إلى مواد مرجعية.	أسأل عن التوجيه المحدد الذي يجد فيه الفرد إرشادات وتعليمات حول دمج اعتبار النوع الاجتماعي في عمليات ومهام الناتو. اشرح توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ١-٤٠ التابعة لحلف الناتو. قدم أمثلة تطبيقية.	إن قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ <sup>١١</sup> مطبق في هيكلية القيادة الخاصة بحلف الناتو من خلال توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ١-٤٠.	توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ١-٤٠ التابعة لحلف الناتو.	

**الخطوة ٧.** ابدأ بالمعلومات الضرورية. قد يغطي ذلك ”الخطة البديلة“ لكيفية التعامل مع المقاومة في حال بروزها، والقضايا التي يجب أخذها في الحسبان، والشروط المسبقة للمدرس، ولائحة بالمعدات الضرورية، ومواد إضافية ومراجع مفيدة، ودليل حول كيفية إعداد الدرس. في حال كانت خطة الدرس لتصبح خطة نموذجية يستخدمها العديد من المدرسين، يجب أن تكون مفصلة وتوفر دليلاً واضحاً لكل مدرس. تعتبر خطط الدروس النموذجية طريقة ممتازة لتوثيق أفضل الممارسات، ومشاركة المعرفة والخبرة، وضمان الجودة. تجدر الملاحظة أنه على كل مدرس إدخال تعديلات على خطة الدرس النموذجية وإعادة صياغتها.

#### ٩. ما هو تصنيف بلوم لأهداف التعلم المراجع؟ كيف يتم استخدامه في التخطيط للدرس؟

يعتبر تصنيف بلوم المراجع أداة ممتازة يمكن استخدامها خلال كتابة تخطيط الدروس، لا سيما عند وضع النتائج التعليمية وخطة التقييم. إنه إطار عمل يستخدمه المعلمون والمدرسون للتركيز على التفكير عند مستوى أعلى. وباعتباره تصنيفاً تراتبياً للمستويات، يساعد تصنيف بلوم المعدين والمدرسين لتحديد النتائج التعليمية، واختيار الأنشطة وأدوات التحليل المناسبة وتوفير الملاحظات حول عمل المتعلمين.

#### الإطار ٧-١٥ أصول تصنيف بلوم

تم نشر<sup>١٢</sup> تصنيف بلوم أساساً في ١٩٥٦ من قبل فريق من علماء النفس الإدراكي في جامعة شيكاغو. وقد حمل اسم رئيس اللجنة، بنجامين بلوم (Benjamin Bloom) (١٩١٣-١٩٩٩). وسعت المجموعة إلى تصميم إطار عمل منطقي لأهداف التعليم والتعلم من شأنها مساعدة الباحثين والمدرسين على فهم الطرق الأساسية التي يكتسب من خلالها الأشخاص المعرفة والمهارات والكفاءات ويقومون بتطويرها.

في عام ٢٠٠١، أطلق فريق آخر من العلماء - بقيادة لورين أندرسون (Lorin Anderson)، تلميذ سابق لبلوم، وديفيد كراثوول (David Krathwohl)، أحد زملاء بلوم وكان ضمن الفريق الأكاديمي الذي أعد التصنيف الأصلي - نسخة مراجعة<sup>١٣</sup>. وكان التصنيف المعروف بتسمية ”تصنيف بلوم لأهداف التعلم المراجع“ مصمماً ليكون أكثر فائدة للمعلمين وليعكس طرفاً أكثر شمولاً يمكن تطبيقه من خلالها في المدارس.

ويقسم تصنيف بلوم طريقة تعلم الناس إلى ثلاثة مجالات: إدراكي وحركي وعاطفي. يرتبط المجال الإدراكي بالمعرفة والتفكير، أما المجال الحركي فيتعلق بالمهارات الجسدية، في حين يرتبط المجال العاطفي بالسلوكيات والقيم. يذكر أنه تم وصف المجال العاطفي في الفصل الخامس. ويسلط المجال الإدراكي الضوء على النتائج الفكرية، كما يقسم إلى ست فئات أو مستويات إضافية. وبحسب تصنيف بلوم المراجع، هذه المستويات هي التالية التذكر والفهم والتطبيق والتحليل والتقييم والإبداع، وهو المستوى الأعلى (الإطار ١٦-٧).



ويتمثل هدف المدرس في حث المتعلمين على التقدم في مستويات التصنيف. ومن المهم بشكل خاص في سياق تعليم النوع الاجتماعي أن يصبح المتعلمون نقاداً. وتعتبر المعرفة المكتسبة (مستوى التذكر) ومساعدة المتعلمين على التطبيق والتحليل والتقييم والإبداع خطوات أساسية لنجاح عملية التعليم. هذا وتطلب المستويات الأعلى من التفكير تعليمياً ناشطاً بشكل أكبر في الصف، وهو أمر يستغرق المزيد من الوقت لكنه أكثر فعالية، لا سيما في سياق التعلم التحولي وتعليم النوع الاجتماعي (تم وصفهما في الفصل الخامس).

#### الإطار ١٧-٧ مثال على النتائج التعليمية عند مستويات مختلفة من تصنيف بلوم المراجع

استناداً إلى تصنيف بلوم المراجع، قد تتمثل النتائج التعليمية لصف حول النوع الاجتماعي بأنه في نهاية الدرس يجب أن يكون المتعلمون قادرين على إتمام ما يلي.

١. التذكر: تكرار التعريفات الأساسية حول النوع الاجتماعي.
٢. الفهم: شرح كيف يمكن لصراع عنيف أن يؤثر بشكل مختلف على الرجال والنساء والفتيات والفتيان.
٣. التطبيق: استخدام اعتبار النوع الاجتماعي في ما يتعلق بالسكان المحليين بطريقة مختلفة ثقافياً.
٤. التحليل: التمييز بين المخاطر الأمنية للرجال والنساء والفتيان والفتيات في مجال محدد.
٥. التقييم: افتراض عدد الناخبين من خلال الأعداد المسجلة في الأعوام السابقة لتقييم نجاح توفير الأمن للنساء.
٦. الإبداع: وضع مفاهيم لتقييم وتقدير والإبلاغ عن فعالية إدراج اعتبار نوع اجتماعي وأنشطة منجزة.

باختصار، نقوم بربط النتائج التعليمية (في إشارة إلى مستويات تصنيف بلوم المراجع) وأدوات التحليل وأساليب التعليم الموصى بها في مصفوفة الإطار (٧-١٨).

الإطار ٧-١٨ الربط بين تصنيف بلوم المراجع والنتائج التعليمية وأدوات التحليل والأنشطة التعليمية				
المرحلة ١: النتائج التعليمية		المرحلة ٢: الأداة	المرحلة ٣: الأنشطة التعليمية	
مستوى التصنيف	الوصف	أمثلة على النتائج التعليمية	أدوات التحليل المحتملة	إستراتيجيات وأساليب التعليم المحتملة
الإبداع	إيجاد معنى أو هيكلية جديدة. • التصميم والبناء والتخطيط والإنتاج والإبداع	في نهاية الدرس سيتمكن المتعلم من إنتاج مفاهيم لتحليل وتقييم والإبلاغ عن فعالية إدراج اعتبار نوع اجتماعي وأنشطة منجزة	الأوراق أصلية والمشاريع وعمليات الإنتاج	النقاش والتعاون المشروع التعليم القائم على مشكلة تمارين إبداعية
التقييم	إصدار الحكم. • التقدير والانتقاد والافتراض والاختيار والتحقق والاختبار والحكم	في نهاية الدرس سيتم افتراض عدد الناخبات من خلال الأعداد المسجلة في الأعوام السابقة لتقييم نجاح توفير الأمن للنساء	التقديرات والتوصيات	النقاش والتعاون التعليم القائم على مشروع المحاكاة ودراسات الحالة والتمارين التقييمية
التحليل	التقسيم إلى أجزاء. • المقارنة والمقابلة والتمييز والتنظيم والتفكيك والاستجواب والتصنيف والربط.	في نهاية الدرس سيتم التمييز بين المخاطر الأمنية للرجال والنساء والفتيان والفتيات في مجال محدد.	أوراق واختبارات المواضيع الإنشائية والمشاريع	النقاش والجدال والتعاون دراسات الحالة والمحاكاة والتمارين التعليم القائم على مشكلة
التطبيق	تطبيق المعلومات لإحداث نتيجة. • التطبيق والتنفيذ والاستخدام والإنجاز وحل المشاكل	في نهاية الدرس سيتمكن المتعلم من استخدام اعتبار النوع الاجتماعي في ما يتعلق بالسكان المحليين بطريقة مختلفة ثقافيًا.	المشاريع والأداء والعروض	الممارسة والممارسة والممارسة النقاش والتعاون المحاكاة والتمرين والألعاب
الفهم	استيعاب معنى المادة. • الشرح والتلخيص وإعادة الصياغة والتصنيف والشرح والتحديد	في نهاية الدرس سيتمكن المتعلم من شرح كيف يمكن لصراع عنيف أن يؤثر بشكل مختلف على الرجال والنساء والفتيات والفتيان.	الكتابات والعروض والاختبارات الموضوعية والمقالات	المحاضرة والقراءة، سمعي/بصري أمثلة على المناهج التعليمية (أدوات المواد التعليمية) المناقشة والحوار ولعب الأدوار
التذكر	تذكر المعلومات الأساسية. • الإدراك وإعداد القوائم والوصف واستعادة المعلومات وإطلاق التسميات وإيجاد المعلومات وتذكرها وتكرارها	في نهاية الدرس سيتمكن المتعلم من تكرار التعريفات الأساسية حول النوع الاجتماعي.	الاختبار وأسئلة المدرس	المحاضرة والقراءة، سمعي/بصري فن الاستذكار والتكرار والتدريب مناهج تعليمية بسيطة وعروض وملاحظات موجهة

ونرغب أيضًا في مشاركة مثال على جدول الدرس حيث تم إدراج دمج النوع الاجتماعي مع موضوع المشاريع السريعة الأثر (المشاريع السريعة الأثر، الإطار ٧-١٩).

## الإطار ١٩-٧ مثال على جدول الدرس حيث تم إدراج موضوع المشاريع السريعة الأثر

الوقت	الموضوع	استراتيجية/أسلوب التعليم	النتائج والمعايير ذات الصلة	التحليل (التعليقات) ذو الصلة	دليل المحتوى	موارد المحتوى	الهيئة التدريسية
١٠ دقائق	المقدمة والتحفيز والنتيجة التعليمية	العروض/المحاضرة (تعليم مباشر) ملاحظة: يقوم هذا الأسلوب على محاضرة بمساعدة سمعية-بصرية (فيديو مصور).	سيتمكن المتعلمون من فهم الهدف من المحاضرة.	شرح نطاق الدرس، قم بدمج قوائم حفظ السلام العسكرية مع مفهوم دمج النوع الاجتماعي وكيفية تطبيقه في مجالات على غرار المشاريع السريعة الأثر. اشرح دمج النوع الاجتماعي وقدم أمثلة حول كيفية تصميم الأداء.	التبعية التعليمية والأخذة. تعتبر المشاريع السريعة الأثر جزءًا رئيسيًا من العمليات المعاصرة التي يفهمها المجتمع المحلي، كما أن دمج النوع الاجتماعي هو طريقة أفضل لتصميم الخطط والاستجابة إلى الظروف بما أنه يؤدي إلى بروز حل أكثر شمولية يعود بالفائدة على عدد أكبر من الأفراد.	باور بوينت فيديو على موقع يوتيوب <a href="https://www.youtube.com/watch?v=ud5fjBbGWEg">https://www.youtube.com/watch?v=ud5fjBbGWEg</a>	المدرس
٥٠ دقيقة	المشاريع السريعة الأثر	التقاش (تعليم تقاعلي) تمرين قائم على سيناريو قصير	سيتمكن المتعلمون من شرح مفهوم المشروع السريع الأثر. سيتمكن المتعلمون من شرح كيفية دعم مشروع سرعة الأثر لخطّة القائدة بغية إنشاء بيئة سليمة وآمنة. سيتمكن المتعلمون من تحديد المشاريع السريعة الأثر. ملاحظة: مستوى التصنيف والأفعال التي يجب استخدامها هي	قم بدمج قوائم حفظ السلام العسكرية مع مفهوم المشاريع السريعة الأثر لفهم كيفية تصميم مشروع مماثل ومن يجب ضمه إلى التقاش ومرحلة التخطيط. اسأل العالاب ما هو المشروع السريع الأثر؟ اشرح المشاريع السريعة الأثر وحاجة المتعلمين إلى فهمها. اسأل الصف كيف يساهم مشروع سرعة الأثر في توفير بيئة آمنة؟ اشرح كيف تساهم المشاريع السريعة الأثر في ضمان الأمن وقدم أمثلة تطبيقية. اسأل الصف عن نوع المشاريع التي قد تنتج كمشاريع سريعة الأثر. قدم أمثلة تطبيقية. قم بإعطاء تمرين قائم على سيناريو قصير سرتهمهم على التفكير في النساء والرجال ضمن سياق أشمل.	إن كانت العمليات العسكرية لا تقوم على أساس فوارق النوع الاجتماعي فهي لن تعزز السلام الدائم والمستدام، بما أنها لن تأخذ في الحسبان نصف السكان. من المشاريع السريعة الأثر الجديدة ومثلاً تركيب غسالات في مستشفى محلي بالمقارنة مع بناء عيادة تتطلب طاقماً مدرباً وتعتبر مشروعاً أطول أمداً.	باور بوينت بيانات وظائف الأقسام (هيئة الأركان) ١٦ إلى (التعاون المدني-العسكري) ١٩	المدرس

المدرسين	ناور بوبيت بيانات ووظائف الأقسام (هيئة الأركان) ١١ إلى (التعاون المدني العسكري) ١٩	إن كانت العميات العسكرية لا تقوم على أساس فوارق النوع الاجتماعي فهي لن تعزز السلام الدائم والمستدام، بما أنها لن تأخذ في الحسبان نصف السكان.	ملا حظت: يتماشى هذا النشاط التعليمي مع الأساليب الموصى بها المستوى أعلى ضمن التصنيف: التطبيق - الممارسة. اطلب من المتعلمين تحضير عرض قصير/إجابات/مختصرة للسياروهات التالية (يمكن لهذه المهمة أن تكون فردية أو ضمن مجموعة صغيرة). • أنت حصل معلومات استخباراتية في جنوب السودان، وأوكلت مهمة تحسين جمع المعلومات، في هذه الأثناء، تتألف الدوريات من عناصر رجال فقط - ما الذي يمكنك فعله إزاء هذا الأمر وإلى من يمكنك التحدث لتعزيز الوعي الظرفي في أوساط القوات؟ • أنت قائد فرقة في قاعدة عمليات في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وكان الجنود والفتيات يأتون إلى القاعدة طلباً للمساعدة لأنهم يجدون أطفال هربوا من جيش الرب للمقاومة. • طلبت منك وزارة الدفاع النظر إلى كافة مسائل هيئة الأركان العامة وتطبيق اعتبار النوع الاجتماعي في كافة المجالات ذات الصلة. • أنت قائد الأركان للتخطيط الاستراتيجي وطلب منك التخطيط لبناء معسكر للمفردين داخلياً في جمهورية أوزبكا الوسطى. كيف يسهل عكس مسألة النوع الاجتماعي على هذا المشروع؟ اطلب من المتعلمين عرض إجاباتهم، ناقش الإجابات مع سائر أفراد الصف.	احرص على تحقيق المتعلمين للنتائج التعليمية المطلوبة.	سيتمكن المتعلمون من شرح مفهوم المشروع السريع الأثر. سيتمكن المتعلمون من شرح كيفية دعم مشروع سريع الأثر لخطة القائدة بنية إنشاء بيئة سليمة وأمنة. سيتمكن المتعلمون من تحديد المشاريع السريعة الأثر. ملاحظة: مستوى التصنيف والأفعال التي يجب استخدامها هي	التفاهل (تعليم تقاعلي) تمرين قائم على سيناريو قصير	المشاريع السريعة الأثر	٥٠ دقيقة
المدرسين	ناور بوبيت	إن دمج النوع الاجتماعي فعال من حيث التكلفة وسهل تنفيذ، لكنه يتطلب نظرة أشمل إلى الوضع الأنفي.	أسأل الطلاب عن كيفية ضمان أن يكون المشروع مناسباً وملائماً للسكان المحليين؟ اسأل مراراً عن هوية الأفراد الذين يجب إشراكهم في النقاش والتخطيط. اشرح العوامل التي يجب أخذها في الحسبان عند تصميم مشروع سريع الأثر والأفراد الذين يجب إشراكهم، وقدم أمثلة تطبيقية. ثمد على فوائد استخدام مجتمعات في الدوريات في القرى المحلية - يمكن التصرف إلى الرجال والنساء. سلط الضوء على أهمية أخذ الفروقات الرجال والنساء في القرية في الحسبان.	تعزيز المتعلمين لدمج اعتبار النوع الاجتماعي في المشاريع السريعة الأثر الخاصة بهم.	التفاهل (تعليم تقاعلي)	العوامل	٣٠ دقيقة	
المدرسين	ناور بوبيت	ملخص النتائج التعليمية وفتح المتعلمين الفرصة لطرح الأسئلة.			التفاهل (تعليم تقاعلي)	ملاخص	١٥ دقيقة	

## ١٠. خاتمة

لا تعتبر خطة الدرس وسيلة شاملة تضمن النجاح في كل درس، لكنها في الواقع أداة يستخدمها المدرس لتصميم وإعداد وإعطاء ومراجعة درس. ويتم تحديد نجاح الدرس بحسب النتائج التعليمية المحققة. أما التصميم العكسي فيساعد على تذكر هذه النتائج في كل مرحلة من مراحل إعداد الدرس وإعطائه.

وتعد خطة الدرس عنصراً أساسياً في أي عملية تعليم، بغض النظر عن مكانها سواء داخل غرفة صف جامعي أو عبر الإنترنت أو خلال ورش العمل والدورات القصيرة حول الوعي بالنوع الاجتماعي. وسيساهم تطبيق التصميم العكسي وإعداد خطط درس نموذجية شاملة واستخدام أساليب تعلم نشط حتماً في نجاح تعليم النوع الاجتماعي في القوات العسكرية.

## ١١. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية

## ١-١١ الموارد عبر الإنترنت

الموقع الإلكتروني لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) للتدريب على النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن (راجع تحديداً صفحة "الموارد الإضافية")، [www.gssrtraining.ch](http://www.gssrtraining.ch). يتضمن هذا الموقع الإلكتروني موارد تعليمية مرتبطة بالنوع الاجتماعي لقطاع الأمن الذي طوره مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة. كما يشمل روابط لموارد إضافية أعدتها منظمات أخرى.

تقارير ما بعد العمل الصادرة عن مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) حول تعليم النوع الاجتماعي الموجهة إلى ورش العمل العسكرية الخاصة بفريقي العمل المعنيين بإصلاح قطاع الأمن وتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام؛ راجع مثلاً <https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/242-gender-responsive-evaluation-in-defense-education4>.

تتضمن تقارير ما بعد العمل هذه تفاصيل أربع ورش عمل أقامها فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن (SSRWG) في رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC) حول تعليم النوع الاجتماعي إلى الجيش، فضلاً عن الموارد التطبيقية التي جرى إعدادها في كل ورشة عمل.

رزمة تعليم النوع الاجتماعي والتدريب عليه التي يوفرها تحويل قيادة الحلفاء التابع لحلف الناتو إلى الدول (راجع تحديداً إرشادات المدرس)، [www.act.nato.int/gender-training](http://www.act.nato.int/gender-training).

طور تحويل قيادة الحلفاء في المقر الرئيسي الأعلى للقيادة العسكرية لحلف الناتو رزمة أدوات التدريب والتعليم هذه بدعم كامل من مركز شمال أوروبا للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية. وتهدف إلى دعم الوعي المتزايد لدى حلفاء وشركاء الناتو بأهمية إدراج اعتبارات نوع اجتماعي في العمليات العسكرية.

المنهج التعليمي النموذجي للنوع الاجتماعي الخاص بالكلية الأوروبية للأمن والدفاع للدورة التي تحمل عنوان "مقاربة شاملة للنوع الاجتماعي في العمليات" ("A comprehensive approach to gender in operations")، [www.eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/standard\\_cv/esdc\\_gender\\_curriculum\\_feb\\_2012\\_en.pdf](http://www.eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/standard_cv/esdc_gender_curriculum_feb_2012_en.pdf).

وافق المجلس الأكاديمي للكلية الأوروبية للأمن والدفاع على هذا المنهج الدراسي في شباط/فبراير ٢٠١٢، ومن ثمّ تمّ عرضه على اللجنة التوجيهية في الكلية للحصول على موافقتها.

## ٢-١١ المقالات والكتب

- بيتي أم (Beattie, M)، بناء المعرفة المهنية في التعليم: رواية تغيير وتطور: *(Constructing Professional Knowledge in Teaching: A Narrative of Change and Development)* (نيويورك: تيتشرز كولج بريس Teachers College Press)، ١٩٩٥.
- يروى هذا الكتاب قصة تعاون بين مستشار تعليمي وأستاذ صف. وكان الهدف من الدراسة فهم التعليم وتعلم الأستاذ من وجهة نظر المدرس بشكل أوضح، وفهم كيف يمكن لمعرفة المدرس الشخصية العملية أن تتطور من خلال روايات عن الممارسات التطبيقية.
- بلوم، بي أس (Bloom, B. S)، تصنيف الأهداف التعليمية *(Taxonomy of Educational Objectives)*: (بوسطن، ماساتشوستس: أليين وباكسون (Allyn and Bacon)، ١٩٥٦).
- يصنف هذا الكتاب الأهداف التعليمية التي أصبحت تعرف بتصنيف بلوم، ولا يزال يعتبر عنصرًا أساسيًا ورئيسيًا ضمن المجتمع التعليمي.
- كولي، إيه أل (Cole, A. L) وجاي جي نولز (J. G. Knowles)، "بحث شراكة في تطوير المدرس: تركيز على الأساليب والقضايا" (Teacher development partnership research: A focus on methods and Issues)، أميركان إيدوكايشنال ريسرتش جورنال *(American Educational Research Journal)*، المجلد ٣٠ (١٩٩٣)، صفحة ٤٧٣-٤٩٥.
- يركز هذا المقال على العلاقة بين الباحث والمدرس في بحوث الشراكة حول التعليم. وقد أجرى كولي ونولز بحث شراكة ضمن إطار عمل تفسيري، من خلال الدخول إلى الصف للمراقبة والمشاركة والتحدث مع المدرسين حول التعليم والتعلم. استخدم المؤلفان في هذا المقال مصفوفة لمقارنة أدوار ومسؤوليات الباحثين والمدرسين في إطار البحث التقليدي مع الأدوار والمسؤوليات في إطار بحث الشراكة.
- كراوفرد، إيه (Crawford, A) ودبلوي سول (W. Saul) وأس آر ماثيوز (S. R. Mathews) وجاي ماكنستر (J. Makinster)، إستراتيجيات التعليم والتعلم للصف المفكر *(Teaching and Learning Strategies for the Thinking Classroom)* (نيويورك: المؤسسة الدولية لتعليم المناظرة International Debate Education Association، ٢٠٠٥).
- يتضمن هذا الكتاب معلومات عن التعلم النشط، بما فيه أقسام حول "مبادئ التعلم النشط والتفكير الناقد" و"تقييم التفكير الناقد والتعلم النشط".
- ويغينز، جي (Wiggins, G) وجاي ماك تايج (J. McTighe)، الفهم بالتصميم *(Understanding by Design)*، (أليكاندريا، فرجينيا: جمعية الإشراف وتطوير المنهج التعليمي Association for Supervision and Curriculum Development، ١٩٩٨).
- يفصل هذا الكتاب المبادئ الأساسية للتصميم العكسي ويناقش فكرة "التعليم للفهم"، بعبارة أخرى النظر إلى كيفية تجاوز تعليم الطلاب لاستذكار وقائع ترتبط بمقاربات تدفعهم إلى تطوير المزيد من المهارات التحليلية التطبيقية.

## ملحق: خطة درس نموذجية مفصلة من رزمة تعليم النوع الاجتماعي والتدريب عليه التي يوفرها تحويل قيادة الحلفاء إلى الدول

خطة درس للوحدة ٣ الخاصة بدرس ما قبل الانتشار ٣: ترجمة الأثر العملي للنوع الاجتماعي

عنوان الدرس: ترجمة الأثر العملي للنوع الاجتماعي

الجمهور (المستوى)

المتعلمون هم أفراد القوات المسلحة الوطنية لحلفاء وشركاء حلف الناتو الذين يتم نشرهم لتنفيذ عمليات ومهام الحلف.

### الوقت

١٨٠ دقيقة (يعتبر درس ما قبل الانتشار ١ + التعليم الموزع المتطور ١٦٩ من الشروط المسبقة لهذا الدرس). إن أضفت المزيد من التمرين أو المهام الموكلة إلى مجموعات المتعلمين، احذر من اضطرارك إلى زيادة الوقت المخصص لهذا الدرس بـ٦٠ دقيقة.

### نتائج الدرس التعليمية

في نهاية الدرس سيتمكن المتعلمون من القيام بما يلي.

١. إثبات كيف يمكن للنوع الاجتماعي تعزيز فعالية العمليات.
٢. شرح كيف يمكن للنوع الاجتماعي باعتباره كفاءة رئيسية تحسين اتخاذ القرارات.
٣. شرح كيف ستحسن قوة متوازنة من حيث النوع الاجتماعي فعالية العمليات.
٤. مراقبة اعتبار نوع اجتماعي مرتبط بمساعدة القوات الأمنية.
٥. شرح كيف يمكن للارتباط والتنسيق مع الجهات الخارجية، بما فيها المنظمات الدولية والمنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية، تعزيز استدامة العملية أو المهمة.

### نطاق الدرس

إن هذا الدرس الذي ينتمي إلى فئة الدروس الأساسية مخصص لأفراد القوات المسلحة الوطنية لحلفاء وشركاء حلف الناتو الذين يتم نشرهم لتنفيذ عمليات ومهام الحلف. وهو مصمم لدعم التدريب الوطني ما قبل الانتشار في إطار تطبيق اعتبار نوع اجتماعي لتعزيز فعاليته في العمليات أو المهام. سيساهم هذا الدرس في مساعدة العناصر على فهم الأثر العملي للنوع الاجتماعي.

## إستراتيجية أسلوب التنفيذ/التعليم

الإستراتيجية والأسلوب	التقييم	الأهداف والمعايير التعليمية
	أداة التحليل	في نهاية الدرس...
العرض	نوع وموعد التحليل	سيتمكن المتعلمون من شرح اعتبار النوع الاجتماعي. سيتمكن المتعلمون من شرح أن النوع الاجتماعي هو موضوع شامل في المهام العسكرية. سيتمكن المتعلمون من دمج اعتبار نوع اجتماعي في المسؤولية الوظيفية لفرع أو وحدة. سيتمكن المتعلمون من تعزيز فعالية العمليات
تعليم تفاعلي • نقاش	اطرح الأسئلة وراقب	سيتمكن المتعلمون من شرح الكفاءة الأساسية. سيتمكن المتعلمون من شرح السبب الكامن خلف اعتبار النوع الاجتماعي كفاءة رئيسية. سيتمكن المتعلمون من مراجعة كيف يمكن للنوع الاجتماعي باعتباره كفاءة رئيسية تحسين فعالية العمليات.
تعليم تفاعلي • نقاش	اطرح الأسئلة وراقب	سيتمكن المتعلمون من شرح كيف يمكن للنوع الاجتماعي باعتباره كفاءة رئيسية تحسين فعالية العمليات. سيتمكن المتعلمون من شرح كيف ستحسن قوة متوازنة من حيث النوع الاجتماعي فعالية العمليات.
تعليم تفاعلي • نقاش عرض عرض تعليم تفاعلي • يوصى بإضافة تمرين تطبيقي قائم على سيناريو	اطرح الأسئلة وراقب	سيتمكن المتعلمون من شرح كيف يمكن تحليل عمليتك أو نشاطك في استخدام الكفاءة الأساسية لاعتبار نوع اجتماعي من خلال طرح الأسئلة التالية: هل تؤثر عمليتي على الرجال والنساء والفتيان والفتيات بالطريقة نفسها استناداً إلى نوعهم الاجتماعي، في حال كانت الإجابة نعم، هل هذا هو هدفي؟ في حال كانت الإجابة كلا، كيف يمكنني تغيير الأثر الذي أتركه؟ قدم أمثلة على كيفية تحليل الأثر وشرحها. قدم أمثلة على دمج اعتبار النوع الاجتماعي في المستندات الرئيسية (وكيف يدعم تحليل النوع الاجتماعي ذلك). إن أمكن، قدم أمثلة من الدولة المضيفة ومنطقة الانتشار.
عرض تعليم تفاعلي • عرض وتمرين تطبيقي	اطرح الأسئلة وراقب	سيتمكن المتعلمون من شرح مساعدة القوات الأمنية. سيتمكن المتعلمون من إثبات إدراج اعتبار نوع اجتماعي في مساعدة القوات الأمنية. سيتمكن المتعلمون من إثبات تطبيق فرص متساوية ضمن مساعدة القوات الأمنية. سيتمكن المتعلمون من ممارسة أساليب داخلية وخارجية لمساعدة القوات الأمنية.
عرض تعليم تفاعلي • تمرين تطبيقي	اطرح الأسئلة وراقب	سيتمكن المتعلمون من شرح أهمية الارتباط والتنسيق مع جهات خارجية (بما فيها المنظمات الدولية والمنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية). سيتمكن المتعلمون من إثبات التشاور مع جهات خارجية (بما فيها المنظمات الدولية والمنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية). اطرح الفرق بين الجهات الخارجية وأهمية الارتباط والتنسيق. اطلب من المتعلمين تحديد اجتماعات التنسيق القائمة حول مواضيع تتعلق بالنوع الاجتماعي في منطقة عملياتك، بما فيه المنظمات الدولية والمنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية. قدم أمثلة من الدولة المضيفة ومنطقة الانتشار.

## جدول الدرس

الوقت	الموضوع	الإستراتيجية/ الأسلوب	النتائج ذات الصلة	التحليلات ذات الصلة	دليل المحتوى	موارد المحتوى	الهيئة التدريسية
٥ دقائق	مقدمة وتحفيز والنتيجة التعليمية	عرض (تعليم مباشر)	يفهم المتعلمون هدف المحاضرة.	لا يوجد	النتيجة التعليمية والأجندة	باور بوينت راجع الشرائح ٤-١	المدرس
٢٠ دقيقة	تعزيز فعالية العمليات	مناقشة (تعليم غير مباشر، أي تعليم يقوده المتعلم مقابل المدرس) تمرين (تعليم غير مباشر)	يجب أن يتمكن المتعلمون من شرح اعتبار نوع اجتماعي وكيف يعتبر النوع الاجتماعي موضوعاً شاملاً في المهام العسكرية. يجب أن يتمكن المتعلمون من شرح أن النوع الاجتماعي هو موضوع شامل في المهام العسكرية. يجب أن يتمكن المتعلمون من إدراج اعتبار نوع اجتماعي في المسؤولية الوظيفية لفرع أو وحدة.	استذكر تعريف النوع الاجتماعي؛ اطلب من المتعلم تقديم تعريف. قدم أمثلة على كيفية تعزيز اعتبار النوع الاجتماعي لفعالية العمليات	اعتبار النوع الاجتماعي هو القدرة على تعزيز وتوسيع فهمنا للبيئة العملية، لا سيما المجتمع وهيكلياته وعلاقاته الاجتماعية و(في بعض الحالات) الذكورية. ويعتبر هذا الفهم المعزز مفيداً للغاية في كافة المهام التي يتفرضاها الجيش. يعتبر النوع الاجتماعي موضوعاً شاملاً، كما أن اعتبار النوع الاجتماعي يساهم في تعزيز فعالية العمليات.	باور بوينت راجع الشرائح ١٠-٥	المدرس
١٥ دقيقة	النوع الاجتماعي كفاءة رئيسية	مناقشة وتمرين تطبيقي (تعليم غير مباشر) عرض (تعليم مباشر)	يجب أن يتمكن المتعلمون من تقديم أمثلة على كفاءات رئيسية عسكرية. يجب أن يتمكن المتعلمون من شرح السبب الكامن خلف كفاءة رئيسية. يجب أن يتمكن المتعلمون من مراجعة كيف يمكن للنوع الاجتماعي باعتباره كفاءة رئيسية تحسين فعالية العمليات	اسأل المتعلمين عن الكفاءات الرئيسية التي يحتاج إليها عناصر الجيش في أي عملية أو مهمة. اسأل المتعلمين كيف يمكن للنوع الاجتماعي باعتباره كفاءة رئيسية تحسين فعالية العمليات. اشرح كيف يمكن تقدير عمليتك أو نشاطك في استخدام الكفاءة الأساسية لاعتبار نوع اجتماعي من خلال طرح الأسئلة التالية: هل تؤثر عمليتي على الرجال والنساء والفتيان والفتيات بالطريقة نفسها استناداً إلى نوعهم الاجتماعي، في حال كانت الإجابة نعم، هل هذا هو هدفك؟ في حال كانت الإجابة كلا، كيف يمكنني تغيير الأثر الذي أتركه؟	يعتبر اكتساب كفاءة اعتبار نوع اجتماعي أساسياً في معظم العمليات العسكرية. يظهر استخدام النموذج التحليلي القائم على العامل-الحسم-الاستنتاج السبل التي يمكن من خلالها لاعتبار نوع اجتماعي تعزيز الأثر العمليات ومواجهة التحديات التي تعترض العملية أو المهمة. من شأن تحليل النوع الاجتماعي أن يدعم إدراج اعتبار النوع الاجتماعي ضمن المستندات الأساسية.	باور بوينت راجع الشرائح ٢٠-١١	المدرس
١٠ دقائق	قوة متوازنة من حيث النوع الاجتماعي	مناقشة (تعليم غير مباشر)	يجب أن يتمكن المتعلمون من شرح كيف ستحسن قوة متوازنة من حيث النوع الاجتماعي فعالية العمليات.	اطلب من المتعلمين شرح مشاركة الرجال والنساء بصورة متساوية، وما إذا كان ضرورياً ضمن قواك لتنفيذ المهمة/ العملية قدم أمثلة تطبيقية.	يشير توازن النوع الاجتماعي إلى تمثيل متساو للرجال والنساء في كافة مستويات التوظيف. ويحسن تحقيق التوازن في أنماط التوظيف وإيجاد بيئة عمل تدعم قوى عاملة متنوعة فعالية السياسات والبرامج. كما أنه يزيد قدرة حلف الناتو على خدمة المجتمع بأسره بطريقة أفضل. لا يعني توازن النوع الاجتماعي وجود قوة قائمة على مبدأ المناصفة. لا يجب الخلط بين توازن النوع الاجتماعي وبين اعتبار النوع الاجتماعي، فيمكن للنساء والرجال على السواء استخدام اعتبار النوع الاجتماعي، وبالتالي، فهو لا يرتبط بوجود نساء ضمن القوة.	باور بوينت راجع الشرائح ٢٥-٢١	المدرس

المدرس	باور بوينت راجع الشرائح ٣٤-٣٦	<p>يتمثل جوهر مساعدة القوات الأمنية بتوفير الأمن للسكان. غير أن المخاطر والتهديدات الأمنية قد تختلف بحسب الأشخاص، ولا سيما بين النوعين الاجتماعيين. فخلال الصراع وبعده، قد يعرف الرجال والناس الأمن بطريقة مختلفة للغاية.</p> <p>تعتبر الملكية المحلية أساسًا لعملية ناجحة لمساعدة القوات الأمنية.</p> <p>لا بد من معالجة الجوانب الداخلية والخارجية لمساعدة القوات الأمنية ودمجها بالنسبة إلى الدولة المضيفة.</p> <p>من شأن أي انتهاكات لمدونة قواعد السلوك أن تهدد نجاح مساعدة القوات الأمنية وتجعل العملية تفقد مصداقيتها.</p>	<p>اشرح ما المقصود بمساعدة القوات الأمنية وكيف يمكن تطبيق اعتبار نوع اجتماعي.</p> <p>اشرح الجوانب الداخلية والخارجية لمساعدة القوات الأمنية.</p> <p>إن أمكن، قدم أمثلة من الدولة المضيفة ومنطقة الانتشار. يوصى بإضافة تمرين تطبيقي يرتبط بالدولة المضيفة وبالعملية أو المهمة.</p>	<p>يجب أن يتمكن المتعلمون من شرح مساعدة القوات الأمنية.</p> <p>يجب أن يتمكن المتعلمون من إثبات إدراج اعتبار نوع اجتماعي في مساعدة القوات الأمنية.</p> <p>يجب أن يتمكن المتعلمون من ممارسة الأساليب الداخلية والخارجية لمساعدة القوات الأمنية.</p>	عرض (تعليم مباشر)	مساعدة القوات الأمنية	٣٥ دقيقة
المدرس	باور بوينت راجع الشرائح ٤١-٣٥	<p>يمكن للمنظمات المحلية توفير فهم محلي للوضع. وقد تكون مفيدة أيضًا عند محاولة فهم العلاقات والهيكلية الخاصة بالنوع الاجتماعي ضمن منطقة الانتشار.</p> <p>ستعزز مشاركة المعلومات فهم الجميع.</p>	<p>اشرح الفرق بين الجهات الخارجية وأهمية الارتباط والتنسيق.</p> <p>اطلب من المتعلمين تحديد اجتماعات التنسيق القائمة حول مواضيع تتعلق بالنوع الاجتماعي في منطقة عملياتك، بما فيه المنظمات الدولية والمنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية.</p> <p>قدم أمثلة من الدولة المضيفة ومنطقة الانتشار.</p>	<p>يجب أن يتمكن المتعلمون من شرح أهمية الارتباط والتنسيق مع جهات خارجية (بما فيها المنظمات الدولية والمنظمات الحكومية وغير الحكومية).</p> <p>يجب أن يتمكن المتعلمون من إثبات التشاور مع جهات خارجية (بما فيها المنظمات الدولية والمنظمات الحكومية وغير الحكومية).</p>	(تعليم غير مباشر، أي تعليم يتقوده المتعلمون مقابل المدرس). عرض (تعليم مباشر) عصف ذهني و/أو تمرين التفكير الثنائي التبادلي المتغير	الارتباط والتنسيق مع جهات خارجية	٣٠ دقيقة
المدرس	باور بوينت	ملخص النتائج التعليمية والفرص المتاحة أمام المتعلمين لطرح أسئلة.	احرص على تحقيق كافة المتعلمين النتائج التعليمية - وأن يكونوا محفزين لإدراج اعتبار نوع اجتماعي في عملهم عندما يتم نشرهم.	قم بتحفيز المتعلمين لدمج اعتبار نوع اجتماعي في عملهم عندما يتم نشرهم.  يجب أن يتمكن المتعلمون من ترجمة الأثر العملي للنوع الاجتماعي	نقاش (تعليم تفاعلي)	ملخص وخاتمة وأسئلة	٥ دقائق

**معلومات ضرورية أخرى:**

شروط مسبقة خاصة بالمدرس  
لا بد من أن يتمتع المدرس بفهم وإدراك كافيين للغة الإنكليزية (فالسياسة الدولية تكتب عمومًا باللغة الإنكليزية)، إذ إنه يجب أن يتمكن المدرس من فهم إطار العمل الوطني لإطار اعتبار النوع الاجتماعي/القوات المسلحة الوطنية الخاص باعتبار النوع الاجتماعي. كما يجدر أن يتمتع بمعرفة كافية للنوع الاجتماعي في العمليات العسكرية، ومن المستحسن أن يكون أتم دورة "تدريب المدربين على النوع الاجتماعي" التي يعتمدها حلف الناتو. وعلى المدرس إجراء البحوث ليتمكن من توفير أمثلة من الدولة المضيفة ومنطقة الانتشار.

**المعدات اللازمة**

حاسوب وجهاز عرض وشاشة وقائمة مرجعية.

**مسائل يجب أخذها في الحسبان**

اشرح دائمًا الاختصارات وتفاعل مع المتعلمين قدر المستطاع.

**الإعداد الإلزامي**

يجب أن يراجع المدرس خطة الدرس وشرائح باور بوينت وموارد المحتوى.

**أمور تضاف على خطة الدرس هذه**

تدريب ما قبل الانتشار ٣: ترجمة الأثر العملي للنوع الاجتماعي  
محاضرة ما قبل الانتشار ١: إطار عمل حلف الناتو حول النوع الاجتماعي  
التعليم الموزع المتطور ١٦٩ لتحسين فعالية العمليات من خلال إدراج اعتبار نوع اجتماعي

**مراجع مفيدة أخرى:**

الأمم المتحدة، ٢٠١٠.

النوع الاجتماعي الموجه إلى العسكريين “Designing sample gender lessons – Second PfPC workshop on teaching gender to the military”) تقرير ما بعد العمل، الملحق iv، ٢٠١٢، <https://www.pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/238-designing-lessons-for-teaching-gender-to-the-military2>

١٠. توجيهات القيادة الاستراتيجية الثنائية ١-٤٠ التابعة لحلف الناتو (NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1)، مراجعة ١ (٢٠١٢)، [www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2015\\_04/20150414\\_20120808\\_NU\\_Bi-SCD\\_40-11.pdf](http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf)

١١. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، “قرار رقم ١٣٢٥ حول المرأة والسلام والأمن” (Resolution 1325 on women, peace and security)، مستند الأمم المتحدة رقم ١٣٢٥/S/RES (٢٠٠٠)، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠.

١٢. بنجامين بلوم (Benjamin Bloom)، تصنيف الأهداف التعليمية: كتيب تصنيف أهداف التعليم ١: المجال الإدراكي (Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals, Handbook 1: Cognitive Domain) (بوسطن، ماساتشوستس: ألين وياكون Bacon & Alley، ١٩٥٦).

١٣. لورين أندرسون (Lorin Anderson) وديفيد كراثوول (David Krathwohl)، تصنيف للتعلم والتعليم والتقييم: مراجعة تصنيف بلوم لأهداف التعلم (A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives)، ٢٠٠١، <http://edglossary.org/blooms-taxonomy/>

١. تود الكاتبات التوجه بالشكر إلى ناتاليا ألبو (Natalia Albu) وكسينيجا دجوريش-أتاناسيفسكي (Ksenija Djurić-Atanasievski) على ملاحظتهما الخطية بشأن هذا الفصل. وترغب أيضاً في الإقرار بمساهمة ستيفاني بيلامي (Stéphane Bellamy) ورايتشل غرايمز (Rachel Grimes) وفرناندو إيزكيرو سانس (Fernando Izquierdo Sans) وكليير هاتشنسون (Clare Hutchinson).

٢. رالف ديلبو تايلر (Ralph W. Tyler)، المبادئ الأساسية للمنهج الدراسي والإرشاد (Basic Principles of Curriculum and Instruction) (شيكاغو، إلينوي: مطبعة جامعة شيكاغو University of Chicago Press، ١٩٤٩).

٣. غرانت ويغينز (Grant Wiggins) وجاي ماك تايج (Jay McTighe)، الفهم بالتصميم (Understanding by Design) (ألكزانديرا، فيرجينيا: جمعية الإشراف وتطوير المنهج التعليمي for Supervision and Curriculum Development، ١٩٩٨). راجع الموارد في <http://edglossary.org/backward-design/>.

٤. مقتبس من كاي. بلانشار (K. Blanchard) وأس. جونسون (S. Johnson)، مدير الدقيقة الواحدة (The One Minute Manager) (نيويورك: هاربر كولنز HarperCollins، 1981).

٥. يمكن الاطلاع على سيناريو أتلانتिका كاملاً على الرابط التالي: [www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/courses/mtpc/atlantica-scenario-introduction.pdf](http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/courses/mtpc/atlantica-scenario-introduction.pdf) أما الكتيب ذو الصلة فيمكن إيجاده على الرابط التالي: [www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/courses/mtpc/atlantica-handbook-student-version.pdf](http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/courses/mtpc/atlantica-handbook-student-version.pdf)

٦. متوافر على الموقع الإلكتروني التالي [www.gssrtraining.ch](http://www.gssrtraining.ch)

٧. حلف الناتو، “التعليم الموزع المتطور ١٦٩: تحسين كفاءة العمليات من خلال دمج اعتبار النوع الاجتماعي” (ADL ١٦٩: Improving operational effectiveness by integrating gender perspective)، مرشد المدرس، <http://jadr.act.nato.int>.

٨. مثل من الموقع الإلكتروني لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) للتدريب على النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن، [www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/ssrgender/line%20exercise.pdf](http://www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/ssrgender/line%20exercise.pdf)

٩. فريق العمل المعنيين بإصلاح قطاع الأمن وتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام، “تصميم دروس نموذجية للنوع الاجتماعي - ورشة العمل الثانية الخاصة برابطة الشراكة من أجل السلام حول تعليم





# التحليل والتقييم كأداتين للتحسين

إليزابيث لايب (Elisabeth Lape) (الولايات المتحدة)<sup>١</sup>

## الفهرس

- |   |   |
|---|---|
| ١. مقدمة  | ٦. تقييم الوعي بالنوع الاجتماعي في المنهج التعليمي العسكري                |
| ٢. النظرية وراء التقييم   | ٧. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية  |
| ٣. التقويم ضمن نموذج ADDIE  | الملحق: سيناريوهات التمارين العسكرية لاختبار تطبيق اعتبار النوع الاجتماعي |
| ٤. التقويم البنائي والتقريبي  |   |
| ٥. استخدام نموذج كيرك باتريك لدمج مساواة النوع الاجتماعي في المنهج التعليمي العسكري |   |

## ١. مقدمة

التقييم هو التحديد المنهجي لجدارة العملية التعلّمية أو التدريبية وقيمتها وأهميتها من خلال استخدام معايير بالمقارنة مع مجموعة من المقاييس. وتستمر مرحلة التقييم خلال العملية المستخدمة لتصميم المناهج التعليمية. ويتمثل الهدف الأول للتقييم في ضمان تحقيق النتائج التعليمية المحددة لحاجة ضرورية، في هذه الحالة للإنجاز التعليمي. ويناقش هذا الفصل تقييم المنهج التعليمي المرتبط بالنوع الاجتماعي.<sup>٢</sup>

ويتم إجراء التقييم خلال كافة مراحل عملية التصميم الإرشادي، وهو نموذج يمكن استخدامه عند إدراج التقييم، في مراجعة برنامج. وغالبًا ما تطرح أسئلة متنوعة خلال تحليل المتطلبات. هل هناك مشكلة أداء ترتبط بنتيجة تعليمية؟ كيف يؤثر تغيير المنهج الدراسي إيجابًا على حاجة أو هدف؟ ما الذي يجب أن يتمكن المتعلمون من القيام به لتحقيق التغيير المطلوب في الأداء؟

يمكن أيضًا دفع التقييم خطوة إلى الأمام من خلال ضمان تمكن كافة المتعلمين من اكتساب معايير الأداء الجديد فور إتمام عملية التعليم والعودة إلى وظائفهم؛ ومن خلال ضمان تلبية كافة الحاجات أو تحقيق كافة النتائج التعليمية عبر قياس الأداء والفعالية لجهة الفهم والتطبيق الأفضل لممارسات تتأثر أكثر بالنوع الاجتماعي في تصميم وتطبيق العمليات العسكرية.

وفي إطار إعداد برنامج تعليم وتدريب يشمل اعتبار نوع اجتماعي، من المهم أخذ كيفية تحليل وتقييم المتعلمين في الحسبان خلال البرنامج، وفي النهاية، رؤية ما إذا كان تمّ تحقيق النتائج. غير أن هذه المهمة ليست سهلة، إذ قد يتعين تحديد ما إذا أُجري أي تغيير في المجال العاطفي (المواقف والسلوك)، فضلًا عن أي تغيير في المجال الإدراكي (المعرفة).

وخلال هذا الفصل، يتمّ التطرق إلى النظرية الكامنة خلف التقييم، إلى جانب كيفية ارتباطها بتقدير المتعلم في الدروس الخاصة بالنوع الاجتماعي. وسترد فيه توصيفات لمختلف النماذج والآليات المستخدمة لإعداد خطط تقييم.

## ٢. النظرية وراء التقييم

غالبًا ما يعتبر التقييم الملاحظة التوجيهية لبرنامج ما، لكن التقييم هو بشكل مثالي جزء من دورة مع مراقبة مستمرة للعملية. وتستخدم نتائج التقييم لتصميم المسار التالي للبرنامج. أما في مجال التعليم، فيمكن استخدام التعليم لربط النتائج المحققة بالنتائج التعليمية، وتوفير نوع من ضبط الجودة للبرنامج.

### الإطار ٨-١ التقييم والتقييم<sup>٣</sup>

يميز الخبراء في مجال التعليم بين عبارتي "التقويم" و"التقييم".

التقويم (Assessment) هو عملية توثيق المعرفة والمهارات والسلوكيات والمعتقدات، بعبارات مدروسة عادةً. ويتمثل هدف التحليل بإجراء تحسينات، مقارنة بتقبل الحكم الصادر ببساطة. في سياق تعليمي، التقويم هو عملية وصف وجمع وتسجيل وتدوين وتفسير المعلومات الخاصة بالتعليم.

التقييم (Evaluation) هو عملية إصدار الأحكام استنادًا إلى معايير وأدلة.

ويمكن إنجاز ذلك من خلال إقامة روابط بين التعليم والأنشطة التنظيمية، فضلًا عن أخذ الكفاءة من حيث التكلفة في الحسبان. ومن المهم تحديد العلاقات بين التعليم والتدريب ونقل المعرفة والمهارات إلى العمل. ومن المهم أيضًا تذكر وجود خطر التلاعب بالبيانات لأسباب تتعلق بالسياسة الداخلية. ولأغراض هذا الكتيب، وبغية ضمان تحقيق الهدف بالفعل، من المهم أن يفكر المدرسون في مقاييس الأداء (هل أنا أفعل الأمور الصائبة) ومقاييس الفعالية (هل أقوم بالأمور بالطريقة الصحيحة؟) لمساعدة المتعلمين في السعي إلى بلوغ معايير الأداء الجديدة فور إنجاز البرنامج التعليمي والعودة إلى أعمالهم.

تمّ ذكر مصطلحي مقاييس الأداء ومقاييس الفعالية في الآونة الأخيرة عند مناقشة برنامج نوع اجتماعي لتحديد ما إذا كان يحقق النتيجة المرجوة منه. ويمكن تقييم مقياس الأداء بسهولة عبر مراجعة البيانات الكمية التي تمّ تسجيلها ربما. وقد يشمل ذلك على سبيل المثال، معلومات عن عدد النساء في الوحدة، وعدد الاتصالات التي أجراها المستشار العام مع سكان المدينة، وما إذا كانت المراحيض التي أضيفت لتكفي طاقم العمل الموجود في الوحدة بأسره. لكن يصعب أكثر تقييم مقياس الفعالية، وسيستغرق تحديد ما إذا كانت الأفعال الجارية تخلف أي أثر على العمليات وقتًا أطول.

ويعتبر تقدير المتعلم جزءًا من عملية التقييم، إذ إنه يساعد على قياس أثر ما يعلّمه المدرسون وما يكتسبه المتعلمون. ومن خلال تحديد قيمة وفعالية مختلف أقسام المنهج الدراسي، توفر أدوات التحليل بيانات مفيدة للتقييم.

### الإطار ٨-٢ الهدف من التقويم والتقييم



تشير مراجعة الوثائق إلى وجود تقييم دون المستوى المطلوب للبرامج التعليمية، وإلى أن ما يتم إجراؤه ليس متكافئًا من حيث الجودة.<sup>٤</sup> غير أنه في اقتصاد اليوم وتركيزه على الحصول على أعلى جودة بأفضل سعر، تسعى المنظمات إلى خفض البرامج التي لا تعود بالفائدة، لذا فإن السلوك السابق إزاء التقييم يتغير ويتجه نحو ضمان دعم التدريب والتعليم لحاجات الوحدات. ويوفر التعليم آلية لصناع القرارات ليصدروا حكمهم بشأن تحقيق معايير الجودة،<sup>٥</sup> كما يضمن قدرة التدريب والتعليم المستمرة لصنع عمال مؤهلين. ويمكن إجراء تقييم متابعة للحصول على تقرير حول مدى إعداد التدريب والتعليم للمتعلمين لكي ينفذوا أعمالهم بعد توليهم عملاً ما لفترة من الوقت. ويعتبر التقييم عملية مستمرة لتقدير أداء المتعلمين، وتحديد مخاوف المدرسين واتخاذ إجراءات تصحيحية للبرنامج بكامله. وغالبًا ما تشمل موارد البيانات المستخدمة للتقييم استطلاعات ومقابلات واختبارات ونتائج تقييم الدرس وبيانات الخدمة أو المنتج وملاحظات.

### ٣. التقييم ضمن نموذج ADDIE

كما ذكرنا في الفصل الرابع، غالبًا ما تقوم عملية تصميم المنهج الدراسي على نموذج ADDIE (التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم). وفي حين أن كل مرحلة من هذه العملية تقوم على مخرجات المراحل السابقة، ليست المراحل تسلسلية. فأى تغيير في مرحلة ما يقتضي مراجعة المراحل السابقة وربما إدخال تعديلات عليها. تجدر الملاحظة أنه رغم أن التقييم جزء من دورة المراجعة، إنه في الوقت نفسه العامل الإجمالي الشامل الذي يضم كافة المراحل. ويمكن لمطوري الدروس الدخول والخروج من كافة المراحل. ويساهم التقييم المستمر لمنتجات كل مرحلة، إلى جانب الموافقات، في إلغاء أو خفض الجهود التي تذهب سدى.<sup>٦</sup>

ويجدر بالمصمم في مرحلة التحليل التركيز على الجمهور المستهدف. ويمكن استخدام أداة تشخيص، على غرار اختبار مسبق خطي أو شفهي، لتحديد ما إذا كان مستوى مهارة المنهج التعليمي يتطابق مع مستوى مهارة وذكاء المتعلمين، وذلك للحرص على عدم تكرار ما يعرفه المتعلمون، حيث يتم عوضًا عن ذلك التركيز على مواضيع ودروس لم يتم التطرق إليها بعد. في هذه المرحلة، يميز المدرسون بين ما يعرفه المتعلمون أساسًا وما يجب أن يعرفوه بعد إتمام الدورة. ولا بدّ من استعمال العديد من المكونات الرئيسية للحرص على دقة التحليل. وضمن دورات شاملة عبر الإنترنت ومنزلية في إطار "برنامج التعليم الممزوج"، يمكن رفع المتعلمين إلى مستوى تعليمي أكثر شيوعًا قبل بدء البرنامج.

ومن بين النقاط الأخرى التي يجب أخذها في الحسبان في مرحلة التحليل هي العوامل الديمغرافية للجمهور المستهدف، التي يجب أن تضم التجارب السابقة، والنتائج التعليمية من حيث المعرفة والمهارات والسمات، ومراجعة الإستراتيجيات التعليمية القائمة المستخدمة سابقًا ونتائج التقويم، والتكنولوجيا والوقت المتوافران للدروس المنزلية وعبر الإنترنت، والموارد الإجمالية المطلوبة (سواء التقنية أو المرتبطة بالدعم) لجهة الوقت والموارد البشرية والمهارات التقنية والمالية، إلخ.

وفي حين يتم تصميم التعليم، لا بدّ من أخذ بعض الأسئلة في الحسبان. ما الذي يجب أن يكتسبه المتعلمون لتمكينهم من تحقيق الهدف المطلوب؟ في وقت يتم فيه تطوير المنهج الدراسي، على المصممين أن يسألوا عن الأنشطة التي من شأنها المساهمة في تحقيق النتائج المزمعة. وخلال تنفيذ المنهج الدراسي، على المطورين أن يسألوا إن كانت المهارات والمعرفة لتنفيذ المهام المطلوبة قد اكتسبت.

أما مرحلة التقييم من نموذج ADDIE فسيتمّ تفصيلها بشكل أكبر في الأقسام اللاحقة من هذا الفصل. وتشمل كل مرحلة من عملية ADDIE تقييمًا، كما أن التقييم يعد مكونًا رئيسيًا من التركيب. وخلال مرحلة التقييم، سيراقب مصمم المنهج الدراسي البرنامج التعليمي لتحديد ما إذا كان تمّ حلّ المشكلة وتحقيق النتائج المرجوة.

## ٤. التقييم البنائي والتقريبي

تقسم تقويمات المتعلمين عادة إلى فئتين كبيرتين: بنائية وتقريبية. يتألف التقييم البنائي (الذي يشار إليه أحياناً بالداخلي) من مجموعة من إجراءات التقييم الرسمية وغير الرسمية المستخدمة خلال عملية التعليم لتغيير أنشطة التعليم والتعلم بغية تحديد مستوى إنجاز المتعلمين الإدراكي. ويستخدم للحكم على وضع البرنامج مع تقدم الأنشطة، أي في طور البناء. يسمح هذا النوع من التقييم للمتعلمين والمدرسين بمراقبة مدى تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة للتعليم مع تقدمه. ويتمثل الهدف الرئيسي بتحديد فجوات التعليم، لتصبح التدخلات فورية ما يسمح للمتعلمين بمواصلة إتقان المهارات والمعرفة المطلوبة.<sup>١٠</sup> ويرمي التقييم البنائي إلى دعم التطوير والتحسين ضمن نشاط مستمر (أو شخص أو منتج أو برنامج إلخ).<sup>١١</sup>

أما التقييم التقريبي (الذي يشار إليه أحياناً بالخارجي) فيركز على النتيجة ويحدد الإنجاز التعليمي في نهاية أنشطة البرنامج، أي عند رفع التقارير، ويستخدم لتقويم ما إذا كانت نتائج الغرض المراجع (البرنامج والتدخل والأشخاص، إلخ) تحقق الأهداف المحددة.<sup>١٢</sup> وتعتبر التقييمات التقليدية في نهاية الصف تقريبية، لكنها مفيدة أيضاً لجهة إدراج بعض التقييمات التي تعد بنائية خلال التعليم من أجل ضمان استيعاب المتعلمين للمعلومات.

وتشمل مختلف الأساليب المستخدمة لجمع معلومات تقريرية الاستبيانات والاستطلاعات والمقابلات والملاحظات والاختبار. ويجب أن تكون المنهجية المستخدمة لجمع البيانات مصممة ومنفذة بدقة لضمان دقة وصحة البيانات. وتعتبر الاستبيانات الإجراء الأقل تكلفة للتقييمات الخارجية، ويمكن استخدامها لجمع عينات كبيرة من المعلومات من الذين حضروا الدورة. يجب اختبار هذه الاستبيانات قبل استخدامها لضمان أن يفهم المتلقون ما المطلوب منهم بالطريقة التي قصدها المصمم.

## ٥. استخدام نموذج كيرك باتريك لإدراج مساواة النوع الاجتماعي في المنهج التعليمي العسكري

من بين نماذج منهجيات التقييم الأكثر شهرة والمستخدمه للحكم على عمليات التعليم خلال تدريب وتعليم الجيش هو نموذج دونالد كيرك باتريك (Donald Kirkpatrick) التقييمي المؤلف من أربعة مستويات، ونشر للمرة الأولى في أطروحة لعام ١٩٥٤ بعنوان "تقييم برامج العلاقات البشرية للمراقبين والمشرفين الصناعيين"، وبعدها في مجموعة مقالات عام ١٩٥٩ في مجلة الجمعية الأمريكية لتدريب المدراء.<sup>١٣</sup> لكن لم تصبح المستويات الأربعة شائعة إلا بعد نشر كتابه عام ١٩٩٤ بعنوان "تقييم البرامج التدريبية". واليوم أصبح النموذج ركناً أساسياً في قطاع التدريب والتعليم.<sup>١٤</sup>

تتمثل مستويات التقييم الأربعة برد الفعل والتعلم والسلوك والنتائج. سيجري شرح هذه المستويات في الأقسام الفرعية التالية.

المستوى ١: رد الفعل - هل أحب المتعلمون عملية التعليم؟ تساعد التقييمات في هذا المستوى على الإبلاغ عن رد فعل المتعلمين إزاء البرنامج التعليمي. وتشمل الخطوات الشائعة في مستوى التقييم ١:<sup>١٥</sup>

- تحديد ما تريد اكتشافه؛
- تصميم استمارة ستصنف ردود الفعل بحسب الكمية؛
- تشجيع التعليقات والاقتراحات المكتوبة؛
- الحصول على استجابة فورية من كافة الحاضرين؛
- السعي إلى انتزاع ردود فعل صادقة؛
- إعداد معايير مقبولة؛
- قياس ردود الفعل مقابل المعايير واتخاذ التدبير اللازم؛
- نقل ردود الفعل كما يجب.

يمكن إجراء التقييمات للحصول على ملاحظات خاصة بالتعليم من خلال أساليب مختلفة:

- أسئلة على شكل أ ب ج د (يحمل المتعلمون بطاقة عليها حرف يشير إلى الإجابة الصحيحة)؛
- أسئلة مفتوحة يطرحها المدرس؛

- ورقة الدقيقة الواحدة يكتبها المتعلمون عند انتهاء الدورة ويقيّمها المدرس؛
- تقويمات ذاتية (ردود فعل محتملة إزاء مفاهيم جديدة خاصة بالنوع الاجتماعي على غرار "لا يجب على الفتيان البكاء" أو "المكان المناسب للمرأة هو المنزل")؛
- تقويمات النظراء؛
- كتابة المتعلمين للمفكرات.

يضم الإطار ٣-٨ أمثلة على الأسئلة التي يمكن استخدامها لتقييم طريقة تلقي الجمهور لموضوع خاص بالنوع الاجتماعي.

#### الإطار ٣-٨ عينة عن أسئلة تقييم التعليم الذي يشمل اعتبار نوع اجتماعي<sup>١٥</sup>

الرجاء وضع علامة على مقياس ١ إلى ٥ (١ = ضعيف، ٥ = ممتاز).

١. قيمة هذا الموضوع لجهة ارتباطه بعملية
٢. فائدة محتوى الدرس
٣. أساليب العرض المستخدمة
٤. قدرة المدرب على نقل المعلومات
٥. بيئة ملائمة للمشاركة
٦. تمّ أخذ آرائي في الحسبان
٧. قيمة صحيفة الوقائع
٨. صلة صفح الوقائع

الرجاء الإجابة عن الأسئلة التالية بعبارتك الخاصة

٩. هل لديك أي اقتراحات حيال إضافة أي مواد إلى الدرس؟
١٠. برأيك، هل يجب حذف أي مواد من الدرس؟
١١. ما أكثر ما استمتعت به في هذا الدرس؟
١٢. ما أكثر ما كرهته في هذا الدرس؟
١٣. ما هو الجانب الذي يحمل الفائدة الأكبر في هذا الدرس؟
١٤. ما هو الجانب الذي يحمل الفائدة الأدنى في هذا الدرس؟
١٥. هل كان الدرس (الرجاء وضع علامة)  
(أ) طويلًا جدًا (ب) قصيرًا جدًا (ج) بطول مناسب
١٦. هل لديك أي تعليقات حول الترتيبات الإدارية للدرس (مثلًا الغرفة، الطعام)؟
١٧. هل لديك أي تعليقات أخرى؟

المستوى ٢: التعلّم - ما الذي تعلموه (مدى اكتساب المتعلمين للمعرفة والمهارات). تضم خطوات أساليب التقويم هذه ما يلي:<sup>١٥</sup>

- تقييم المعرفة أو المهارات أو السلوكيات قبل وبعد البرنامج؛
- تحقيق معدل استجابة بنسبة ١٠٠٪؛
- استخدام نتائج التقييم لاتخاذ التدابير المناسبة؛
- استعمال أسئلة الملاحظات على غرار:
  - ما الذي أثار اهتمامك في هذا الدرس؟
  - ما الذي يحتاج إليه هذا الدرس لينجح؟
  - كيف أثرت المقاربات التعليمية المستخدمة في هذا الصف على الجهود التي تبذلها لتتعلم؟
  - كيف تصنف الجهد الذي بذلته في هذا الدرس بالمقارنة مع دروس أخرى أخذتها؟

ومن الأمثلة الشائعة على أساليب التقويم في هذا المستوى نذكر اللجوء إلى اختبار خطي لقياس المعرفة والسلوكيات، واختبار أداء لقياس المهارات. وتشمل أمثلة أخرى:

- امتحانات ومشاريع ومواضيع إنشائية نهائية؛

## ■ ملاحظات عند انتهاء الدرس

تعتبر بعض أنواع نماذج الملاحظات/الاستبيانات/الاستطلاعات الأساليب الأكثر استخدامًا لتقييم التدريس عند هذا المستوى. إن بعض أجزاء تركيبة الاستبيان حدسية، لكن هناك بعض النقاط التي يجب أن يعرفها مقيم الدرس. ولا بدّ من إيضاح المفاهيم الخاصة بالأسئلة وصياغة الأسئلة بطريقة لا تحمل أي لبس وإلا قد تكون البيانات الناتجة مضللة. إليكم بعض القواعد البسيطة التي يجب اتباعها.<sup>١٦</sup>

- يجب أن يرتبط كل سؤال مباشرة بأهداف التقييم التي وضعتها.
- يجب أن يتمكن الجميع من الإجابة عن كافة الأسئلة (ما لم تشر التوجيهات إلى خلاف ذلك).
- يجب صياغة كل سؤال لكي يفسره جميع المستطلعين بالطريقة نفسها.
- يجب أن توفر الإجابات عن كل سؤال المعلومات التي تحتاج إليها، وليس ما يستحسن معرفته.

يمكن استخدام الإطار ٨-٤ عند إعداد الاستبيان. ومن شأن التعليقات بالخط المائل أن توفر نصائح تضمن تصميمًا جيدًا للاستبيان.

تعتبر الملاحظات عند المستوى ٢ مهمة للمساهمة في تقييم الأثر القصير الأمد للتعليم المرتبط بالنوع الاجتماعي على سلوكيات المتعلمين تجاه اعتبار النوع الاجتماعي والوعي بالمواضيع المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

المستوى ٣: السلوك - ما هي النتائج التي طرأت على الأداء في العمل نتيجة عملية التعلّم؟ هل يتمتع المتعلم بالقدرة على إتقان المهارات المكتسبة حديثاً في عمله؟ كيف تمكن المتعلمون من تطبيق التغيير في السلوك تجاه النوع الاجتماعي خلال عملهم اليومي؟ ومن بين الأفكار التي يمكن أخذها في الحسبان عند استعمال هذا المستوى نذكر ما يلي:<sup>١٧</sup>

- استخدام مجموعة مرجعية إن أمكن.
- إتاحة وقت كاف لتبدل السلوك (مثلاً ستة أشهر، وقت كاف لتحويل المعرفة المكتسبة إلى فعل بهدف إحداث تغيير).
- استطلاع أو إجراء مقابلات مع واحدة أو أكثر من المجموعات التالية: المتعلمين وأرباب عملهم ومرؤوسيهم وغيرهم من الذين يراقبون سلوك المتعلمين خلال العمل.
- اختيار العدد المناسب لاستخدامه كعينة (ما هو العدد المطلوب لاستخدامه كعينة؟)
- احتساب تكلفة التقييم مقابل الفوائد.

يمكن للأمتلة على أساليب إجراء التقييم عند هذا المستوى أن تشمل:

- التواصل مع كافة أصحاب المصالح المحددين؛
- إجراء تقويمات قد تطال العدد الأكبر الممكن من أصحاب المصالح؛
- إرسال الاستبيانات إلى متعلمين سابقين.

يمكن في هذه المرحلة البدء بتقييم مقاييس الفعالية لجهة أي تغيير في السلوك تجاه النوع الاجتماعي.

الإطار ٤-٨ بنود الاعتبارات الإجمالية لتقييم الدرس - استبيان<sup>١٨</sup>

المثال	الاعتبار
<p>أشر إلى أي مدى توافق على البيانات التالية.</p> <p>كان الدرس مقدمًا بشكل جيد عمومًا. ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١= لا أوافق البتة؛ ٢= لا أوافق؛ ٣= محايد؛ ٤= أوافق؛ ٥= أوافق بشدة.</p> <p>تعتبر البيانات أعلاه منحازة بما أنها مكتوبة بشكل إيجابي. أما البديل أدناه فهو محايد.</p> <p>أجب عن البيانات التالية.</p> <p>كان الدرس</p> <p>مفيدًا جدًا مرضيًا غير مفيد</p>	<p>يجب أن تكون البيانات محايدة لكي لا تؤثر على المجيب على الاستطلاع</p>
<p>في الحالات التي يستحيل فيها كتابة بيانات محايدة، لا بدّ من إرساء التوازن بين البيانات السلبية والإيجابية.</p> <p>أشر إلى أي مدى توافق على البيانات التالية.</p> <p>إيجابي - تضمن الدرس معلومات جديدة.</p> <p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>سليبي - لم تكن الأنشطة متسلسلة بشكل جيد.</p> <p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١= لا أوافق البتة؛ ٢= لا أوافق؛ ٣= محايد؛ ٤= أوافق؛ ٥= أوافق بشدة.</p> <p>يساهم استخدام عدد متساوٍ من البيانات الإيجابية والسلبية في إرساء التوازن في الشكل ويلغي الانحياز.</p>	<p>البيانات المجموعة الإيجابية/السلبية</p>
<p>تضمن الدرس معلومات وأفكار وأساليب وتقنيات لم أكن أعرفها. ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١= لا أوافق البتة؛ ٢= لا أوافق؛ ٣= محايد؛ ٤= أوافق؛ ٥= أوافق بشدة.</p> <p>كيف سيجيب المتعلمون إن كانوا يعرفون المعلومات الأساسية لكن التقنيات جديدة بالنسبة إليهم؟ يجب اختيار بعض المواد.</p> <p>أشر إلى مدى موافقتك. تضمن الدرس ما هو جديد بالنسبة إلي:</p> <p>أ. معلومات ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>ب. أفكار ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>ج. أساليب ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>د. تقنيات ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p>	<p>يجب أن تطلب البيانات من المستطلعين تقييم شيء واحد فقط</p>

المستوى ٤: النتائج - يعتبر تقويم هذا المستوى الأصعب، لأنه يتطلب متابعة مستمرة مع المتعلمين وقياس نتائج أي أفعال قاموا بها. وفي مجال النوع الاجتماعي، يمكن قياس النتائج من خلال تبدل المجال العاطفي للفرد في ما يخص طريقة تقييمه للنوع الاجتماعي وإدراجه في أي عمليات تخطيط. كما يمكن قياس النجاح في هذا المستوى من خلال كيفية تبدل أي سلوكيات ضمن مجال معين، أو حتى استخدام المقاييس على غرار تحسن الصحة بسبب تغيير في برامج الرعاية الصحية لقرية ما. وعمومًا، عليك تقييم النتائج الملموسة لعملية التعلّم لجهة التكاليف المخفضة وتحسن الجودة وزيادة الإنتاج والفعالية، إلخ. ومن النقاط التي يجب أخذها في الحسبان:<sup>١٩</sup>

- توفير الوقت الكافي لتحقيق النتائج.
- تكرار القياس عند فترات زمنية مناسبة.

- احتساب تكلفة التقييم مقابل الفوائد.
  - الرضا عن الأدلة المتوافرة في حال استحالة الحصول على دليل مطلق.
- ويعتبر مفهوم كيرك باتريك مهمًا، لأنه يشكل أداة ممتازة للتخطيط والتقييم وحلّ المشاكل، ويمكن تطبيقه على التعليم المرتبط بالنوع الاجتماعي.

## ٦. تقييم الوعي بالنوع الاجتماعي في المنهج التعليمي العسكري

يتمّ تقييم فعالية التعليم ضمن منهج تعليمي عادي باستخدام أساليب التقييم النموذجية المناقشة سابقاً. وتشكل مراجعة سلوك المتعلمين مقياساً أصعب. ولتحقيق النتائج، لا بدّ من إجراء تقييم دقيق مع مرور الوقت، ويستحسن إجراء ذلك على عدة أشهر. ويقوم التقييم الدقيق على السعي إلى الإدراج استناداً إلى معايير محددة في تقييمات الفرد والمنظمة. وتعتبر مراجعة هذا النوع من المواد أمثلة على المعلومات التي يتمّ استخدامها عند إجراء مراجعة كيرك باتريك للمستوى ٣ الخاص بكيفية تغيير نقل المعرفة بالمادة للمجال العاطفي. وكانت لجنة النساء في حلف الناتو قد نشرت المقاييس الرئيسية وصاغت مبادئ الحلف الأساسية لإدراج مواضيع ترتبط بالنوع الاجتماعي بعملية التقييم لدى الحلف (الإطار ٥-٨).

### الإطار ٥-٨ توصيات ترتبط بعملية التقييم التي تجريها دول/سلطات حلف الناتو<sup>٢٠</sup>

- لا يمكن تحقيق هذا المبدأ بنجاح سوى من خلال تطبيق دول وسلطات الناتو، كحد أدنى، للتوصيات التالية.
- جمع وتحليل بيانات مرتبطة بالنوع الاجتماعي، مقسمة بحسب الجنسين وفئات أخرى كما هو مناسب، تكون ذات صلة بعمليات حلف الناتو.
- مراقبة ومراجعة وتحليل فعالية التدريب على الوعي بالنوع الاجتماعي والثقافة، استناداً إلى دروس مستفادة من عمليات سابقة لحلف الناتو.
- إعداد تقارير بشأن الإيجابيات والسلبيات الخاصة بمسائل النوع الاجتماعي من خلال:
  - تحديد الأوضاع حيث ساهم وجود النساء في توفير ميزة خاصة في عمليات الناتو؛
  - إجراء استبيانات للطواقم العسكري في ما يخص وجهات نظرهم حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي خلال عمليات الناتو؛
  - تحديد أي أثر غير مقصود على المسائل المرتبطة بالنوع الاجتماعي التي قد تؤثر على المدنيين والطواقم العسكري.
- تقييم أثر الأفعال ليس على السكان ككل فحسب، بل على الرجال والنساء بشكل منفصل.
- إدراج مواضيع ترتبط بالنوع الاجتماعي ضمن نظام إعداد التقارير القائم (مثلاً الدروس المحددة والعبر المستخلصة وأفضل الممارسات)
- مشاركة وتبادل المعلومات الخاصة بأفضل ممارسات النوع الاجتماعي مع منظمات دولية أخرى على غرار الأمم المتحدة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والاتحاد الأوروبي واللجنة الدولية للصليب الأحمر ومنظمات غير حكومية.
- ضمان مشاركة المسائل المرتبطة بالنوع الاجتماعي الواردة في الدروس على نطاق واسع للتمكن من تطبيق التغييرات المطلوبة.

تتوفر أساليب مختلفة لقياس التحول من سلوكيات مدركة للنوع الاجتماعي إلى أفعال وتصرفات تستجيب للنوع الاجتماعي. ومن بين الأمثلة على هذا نذكر ما يلي:

- استطلاعات لرجال ونساء من دون الكشف عن هوياتهم في ما يخص التحرش الجنسي.
- استطلاعات عند المغادرة لجمع معلومات حول آراء الأشخاص بالمنظمات عند ترك وظيفة ما، على إن تشمل أسئلة حول التدريب على العمل وبيئة العمل.
- نماذج تقييم يقوم المتعلمون بملئها خلال عدة أشهر بعد البرنامج التدريبي، مع طرح أسئلة حول السلوكيات ووجهات النظر والتصرفات ذات الصلة.
- إجراء مقابلات مع المراقبين/المدراء للحصول على تقويمهم لأي تغيير في سلوك المتعلم عند انقضاء فترة زمنية معقولة بعد العودة إلى المنظمة.<sup>٢١</sup>

ويمكن أيضاً تقييم أي تغيير تحولي في سلوك الفرد من خلال مراقبته خلال التمارين التدريبية العسكرية. وقد أعد مستشار عسكري في مجال النوع الاجتماعي قام بالتدريب على اعتبار النوع الاجتماعي في جمهورية الكونغو الديمقراطية التمارين الواردة في هذا الملحق. وتصبح كافة المعلومات المجمعة من مختلف مستويات هذه التمارين جزءاً من مرحلة "تحليل" نموذج ADDIE لمراجعة ما الذي جرى في هذا المجال بغية رصد أي تغيير في المجال العاطفي استناداً إلى التوجيهات. لا بدّ من الإشارة إلى ضرورة أن يكون تعليم وتدريب النوع

الاجتماعي تحويليًا عند كافة المستويات. ويشمل التقييم الكامل لرصد حصول أي تغييرات مجموعة من الأساليب تتراوح من الاستطلاعات التي يتعين فيها وضع إشارة في إطار ما إلى المراقبات ومراجعات النظراء وأشكال أخرى من التقييم.

وسيكون لتوافر الأدوات والموارد ودعم القيادة أثر على سهولة تمكن المتعلمين من تطبيق ما تعلموه حول النوع الاجتماعي في العمليات. ويجب أن تتوافر نقاط تواصل مدربة للنوع الاجتماعي تساعد في الإجابة على الأسئلة في مجال محدد، فضلاً عن توافر مستشار النوع الاجتماعي الخاص ضمن طاقم العمل. لكن من المفيد أيضاً للمتعلمين الحفاظ على التواصل مع مدرس النوع الاجتماعي باعتباره الشخص الذي يمكنهم اللجوء إليه لطرح أسئلة حول مواضيع ترتبط بالنوع الاجتماعي سبق أن تم تناولها لكن لم تتم تغطيتها بالطريقة نفسها خلال البرنامج. صحيح أن تقويم المتعلمين وتقييم البرامج ليسا سهلين، لكنهما ضروريان لضمان استيعاب مفهوم تطبيق اعتبار نوع اجتماعي واستخدامه في أوضاع عملية.

## ٧. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية

كلارك، دون (Clark, Don)، تصميم النظام التدريسي: نموذج ADDIE - كتيب للمصممين المتعلمين، (*Instructional System Design: The ADDIE Mode - A Handbook for Learning Designers*)، [www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html](http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html).

يتضمن هذا الكتيب الموجود على الإنترنت معلومات وافرة عن نموذج ADDIE وفضلاً خاصاً بالتقييم، يناقش التقويمات البنائية والتقريبية فضلاً عن مستويات كيرك باتريك الأربعة. كما يحتوي على روابط بمراد إلكترونية وورقية أخرى مفيدة.

لجنة النساء في حلف الناتو، مبادئ توجيهية لدمج النوع الاجتماعي الخاص بحلف الناتو، (*Guidance for NATO gender mainstreaming*)، ٢٠٠٧، [www.nato.int/issues/women\\_nato/cwinf\\_guidance.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf).

إن هذا المستند الذي أعدته اللجنة التي سبقت المعنية باعتبارها قضايا النوع الاجتماعي يشمل قسمًا عن توصيات إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في عملية التقييم. ويستهدف بشكل خاص دول وسلطات حلف الناتو.

وزارة الدفاع الوطني والقوات الكندية، "تقييم البرامج التعليمية"، في كتيب تدريب الفرد وتعليمه، (*Manual of Individual Training and Education*)، المجلد ١١، A-P٩-٥٠٠-٠٥٠٠\* (أوتاوا، أونتاريو: وزارة الدفاع الوطني، ٢٠٠٣ ج، كتيب تدريب وتعليم الفرد "قطعاً PT-٠١١ (أوتاوا، أونتاريو: وزارة الدفاع الوطني، ٢٠٠٣)

يوفر هذا المجلد من كتيب تدريب الفرد وتعليمه دليلاً على تقييم البرامج التعليمية التي تخضع لها القوات الكندية. ويوفر معلومات حول نماذج التقييم، تليها توصيات حول كيفية وضع وتطبيق خطة تقييم ومن ثم شرح استنتاجاتها بغية إدراجها ضمن تقرير التقييم.

دونالد أل. كيرك باتريك (Kirkpatrick, Donald L.) وجاميس دي كيرك باتريك (James D. Kirkpatrick)، تقييم برامج التدريب: المستويات الأربعة (*Evaluating Training Programs: The Four Levels*)، النسخة الثالثة (سان فرانسيسكو، كاليفورنيا، دار نشر بيريت-كوهler (Berrett-Koehler Publishers, 2006)

يوفر هذا الكتاب المؤثر للمدرسين توجيهات عملية بشأن التقييم. ويغطي المستويات الأربعة: رد الفعل والتعلم والسلوك والنتائج. كما تتوافر بعض الموارد المفيدة في قسم "فلسفتنا" من موقع كيرك باتريك الإلكتروني، [www.kirkpatrickpartners.com/OurPhilosophy/tabid/66/Default.aspx](http://www.kirkpatrickpartners.com/OurPhilosophy/tabid/66/Default.aspx).

طويكو تونيسون كليب (TönissonKleppe, Toiko)، "تدريب النوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني - ممارسات جيدة وعبر مستخلصة" (*Gender training for security sector personnel - Good practices and lessons learned*)، في ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) (محررتان)، رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني (*Gender and Security Sector Reform Toolkit*) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب للتهوض بالمرأة، ٢٠٠٨)، [www.dcaf.ch/Publications/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit](http://www.dcaf.ch/Publications/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit).

يعتبر هذا المنشور الأداة الثانية عشرة في رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني الخاصة بمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة. باستخدام نموذج كيرك باتريك، إنه يوفر توجيهات ملموسة للمهنيين المكلفين بتقييم التعليم والدورات التدريبية المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

## ملحق: سيناريوهات التمارين العسكرية لاختبار تطبيق اعتبار النوع الاجتماعي<sup>٢٢</sup>

عند تدريب جنود، تتمثل إحدى أساليب تقويم وتقييم مدى استيعاب الدروس الخاصة بالنوع الاجتماعي برؤية ما إذا كانوا قادرين على تطبيقها في إطار سيناريو عملي. وقد يستفيد الضابط المسؤول عن تصميم التمارين من التواصل مع مستشار في مجال النوع الاجتماعي ليكون قادرًا على المساعدة لإدراج اعتبار نوع اجتماعي في السيناريوهات. وغالبًا ما تختبر التمارين العسكرية الضباط من خلال عمل العناصر في إطار العمليات الذي يشمل الأوامر المكتوبة والتمارين على المستوى التكتيكي التي تخضع الجنود لاختبارات عملية. وتعتبر مبادئ قرار مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥<sup>٢٣</sup> أساسًا جيدًا للتخطيط وتطوير التمارين التي تسعى إلى تطبيق اعتبار نوع اجتماعي لعدة أسباب.

أ. يسعى قرار مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ إلى تعزيز مشاركة النساء في الجيش وفي المجموعات السكانية الأصلية حيث يعمل الجيش.

ب. يشجع مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ الجيوش التي تنفذ عمليات داخليًا وخارجيًا على حماية النساء والرجال والفتيات والفتيان من العنف الجنسي المرتبط بالصراعات.

ت. يشجع مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ الجيوش التي تنفذ عمليات داخليًا وخارجيًا على منع ممارسة أعمال العنف الجنسي المرتبط بالصراعات ضد النساء والرجال والفتيات والفتيان.

ث. يشجع مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ الجيوش التي تنفذ عمليات داخليًا وخارجيًا على مساعدة النساء والفتيات ودعمهن خلال مرحلة إعادة الإعمار ما بعد الصراعات. قد يشمل ذلك ضمان أن يعرف الجنود كيفية الاستجابة إلى الناجين من العنف الجنسي المرتبط بالصراعات.

تعتبر الظروف الواردة أدناه مكملة لقرار مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ ويمكن تحويلها إلى تمارين عسكرية تكتيكية تتطلب تطبيق الجنود لاعتبار نوع اجتماعي.

### المشاركة

#### إشراك قادة بارزين

غالبًا ما يطلب من ضباط الصف والضباط المقلدين الذين ينفذون عمليات في الخارج الانخراط مع السكان المدنيين. وكشفت تجربة مهمات حلف الناتو في أفغانستان وعمليات حفظ السلام المنوطة بالأمم المتحدة في أنحاء أفريقيا تراجع احتمال تحدث الجيش المؤلف بمعظمه من الرجال ووحدات حفظ السلام إلى النساء (٥٠٪ من السكان)، وبالتالي يسمعون "نصف الرواية" فحسب. وعليه، يجب على الجنود الخضوع لـ"لاختبار" عند تفويضهم بمهمة للبدء بإشراك قادة بارزين لرؤية إن كانوا يفكرون في عقد اجتماعات مع مدنيات. وعند المستوى التكتيكي، يجب إخضاع الجنود لاختبار على صعيد عقد اجتماع مع مجموعة تتألف كلها من النساء أو مع امرأة مدنية لديها تأثير على المجتمع. ويمكن أيضًا اختبار إشراك المجندات إذ في بعض المجتمعات لا يحق إلا لامرأة بمقاربة امرأة أخرى، ولا يمكن للرجال مقاربة نساء لا تربطهم بهن صلة.

#### جمع المعلومات الاستخباراتية

بما أن النساء غالبًا ما يتمتعن بـ"شبكاتهن الاستخباراتية" الخاصة، من المهم أن تتحدث أي قوات عسكرية تعمل في منطقة معينة إلى الرجال والنساء على السواء. وخلال حروب القرن الواحد والعشرين، من المرجح أن تستهدف المجموعات المسلحة غير الشرعية النساء أكثر من جنود الناتو أو الأمم المتحدة. وستتمتع هؤلاء النساء بفهم أفضل لموعد ومكان تعرضهن للخطر، لذا يجب إشراكهن عند جمع المعلومات. ويمكن إخضاع ضباط الأركان في المقرات الرئيسية والجنود الذين يمارسون تمارين تكتيكية لاختبار لرؤية إن كانوا يأخذون هذا الأمر في الحسبان خلال تخطيطهم وعند خروجهم في دوريات وتفاعلهم مع المدنيين عند إعداد التمارين.

## المشاركة وإعادة البناء

## تصميم مشروع سريع الأثر مدني-عسكري

يتعاون الضباط الذين يعملون عند المستوى العملي مع الجنود المنتشرين على الأرض لتحديد المشاريع التي يمكن أن يتقبلها "القلب والعقل"، أو على الأقل الحصول على قبول المجتمع المدني الذي يعملون فيه. وتسعى الوحدات العسكرية باستمرار إلى الحصول على أفكار رجال مؤثرين للمشاريع الجديدة. وخلال التمارين على المستويين العملي والتكتيكي، يمكن تقويم الجنود لمعرفة ما إذا كانوا يفكرون في إشراك النساء والتحدث إليهن لجمع أفكار للمشاريع. كما يمكن اختبار المستويين لرؤية إن كانا قادرين على اقتراح مشاريع من شأنها استهداف الشريحة النسائية.

## المفاوضات

قد يطلب من عناصر الناتو والأمم المتحدة دعم العملية السياسية من خلال الإشراف على المفاوضات الجارية. وغالبًا ما يحصل ذلك في إطار سيناريو قائم على لعب الأدوار. ويمكن اختبار التمارين على المستويين العملي والتكتيكي لرؤية إن كانت تسعى إلى إشراك النساء في طاولة المفاوضات وضمان توافر المجددات للبحث، إلخ قبل بدء المحادثات.

## الحماية والوقاية

عند المستوى العملي، يمكن اختبار العناصر التي تخضع للتدريب لرؤية إن كانوا سيأمرّون الوحدات بتنفيذ دوريات في مناطق قيل لهم إن المدنيين هم أكثر عرضة للخطر فيها. وقد يكشف التقييم ما إذا كان المخططون لا يستهدفون المجموعات المسلحة فحسب، بل يخططون للدوريات قرب المناطق الخطرة بالنسبة إلى المدنيين - مثلًا على الطرقات التي تؤدي إلى الأسواق أو حول نقاط جمع المياه والحطب.

ويمكن أن تقترب امرأة تطلب المساعدة من الجنود الخاضعين لتدريب قائم على لعب الأدوار، إلخ. وسيوضح إن كانوا فهموا دروس النوع الاجتماعي من خلال طريقة استجابتهم والشخص الذي سيبلغونه.

ويمكن إضفاء "طابع" النوع الاجتماعي على نقاط تفتيش السيارات وعمليات تطهير المنازل وضرب طوق أمني من خلال إضافة مهام واختبارات تحفز الجنود على التفكير بطريقة مبتكرة من دون التركيز فقط على هزيمة العدو. على سبيل المثال، يوقف الجنود شاحنة مليئة بالنساء والفتيات - هل يتركون الشاحنة تمر أو يقلقون من أن يكون ذلك جزءًا من حلقة اتجار بالبشر؟ هل يتصلون بالشرطة المدنية أو يتركون المركبة تمر، هل ترافقهم مترجمات فوريات بإمكانهن التحدث إلى النساء، إلخ؟

خلال عملية التطهير التي ينفذها الجنود في منزل، يرون غرفة مليئة بالفتيان. هل يعرفون كيفية الاستجابة وبمن عليهم الاتصال؟ هل يتم تدريب هؤلاء الفتيان كجنود أطفال أو يستخدمون لتنفيذ هجمات انتحارية؟ هل يعرف الجنود ما الذي يجدر بهم فعله بالأطفال؟

١٣. شركاء كيرك باتريك (Kirkpatrick Partners)، "دونالد آل كيرك باتريك، شهادة دكتوراه: ١٥ آذار/مارس، ١٩٢٤ - ٩ أيار/مايو ٢٠١٤" (Donald L. Kirkpatrick, PhD: "March 15, 1924-May 9, 2014", www.kirkpatrickpartners.com/AboutUs/DonKirkpatrick/tabid/223/Default.aspx
١٤. شركاء كيرك باتريك (Kirkpatrick Partners)، "نموذج كيرك باتريك" ("The Kirkpatrick model")، ١٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، www.kirkpatrickpartners.com/OurPhilosophy/TheKirkpatrickModel/tabid/302/Default.aspx
١٥. الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD)، "تطبيق مستويات كيرك باتريك الأربعة" (Implementing Kirkpatrick's "four levels", مستند موزع، ٥ حزيران/يونيو ٢٠٠٧، http://astd2007.astd.org/pdfs/handouts%20for%20web/handouts%20secured%20for%20web%205-15%20thru%205-16/tu101.pdf
١٦. طويكو طونيسون كليب (Toiko Tönisson Kleppe)، "تدريب النوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني - ممارسات جيدة وعبر مستخلصة" (Gender training for security sector personnel "Good practices and lessons learned"، في ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) (محررتان)، أدوات إصلاح النوع الاجتماعي وقطاع الأمن (Security Sector Reform Toolkit) (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب للنهوض بالمرأة (DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW)، صفحة ١٤.
١٧. الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD)، الملاحظة ١٥ أعلاه.
١٨. "تصميم تقييم الدرس" ("Course evaluation design") SmartEvals.com، ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، http://service.onlinecourseevaluations.com/faq/HowToDesign.aspx
١٩. رئيس أركان الدفاع، "تقييم البرامج التعليمية" ("Evaluation of instructional programmes") في كتيب تدريب الفرد وتعليمه (Manual of Individual Training and Education)، المجلد ١١، ٠١١-PT/٠٠٠٠٥٠-A-P٩، صفحة ١٤، (أوتاوا، أونتاريو، وزارة الدفاع الوطني الكندية، ٢٠٠٣).
٢٠. الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ATSD)، الملاحظة ١٥ أعلاه.
٢١. المرجع نفسه.
٢٢. لجنة النساء في حلف الناتو (Committee on Women in NATO)
١. تود الكاتبة التوجه بالشكر إلى نتالي ليفيسيك (Nathaly Lévesque) وجانا نوجوكس (Jana Naujoks) على تعليقاتهما الخطية على هذا الفصل.
٢. إدارة الجيش الأمريكي، سياسة وأنظمة تعليم الجيش ("Army Learning Policy and Systems")، نظام ٣٥٠-٧٠-٢٠١١، صفحة ٨٢-٨٣، www.tradoc.army.mil/tpubs/regs/TR350-70.pdf
٣. خدمات التدريب الشاملة (ITS Training Services)، "ما المقصود بالاختبار والتقييم والتقييم" ("What do we mean by testing, assessment, and evaluation?")، ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، http://tutorials.istudy.psu.edu/testing/testing2.html
٤. بي براملي (P.Bramley) وإيه سي نيوباي (A.C. Newby)، مقتطف من دون كلارك (Don Clark)، "أنواع التقييم في التصميم التعليمي" ("Types of evaluation in instructional design")، تجاور أداء الكلاب الكبيرة والصغيرة (and Little Dog's Performance Juxtaposition)، ١٣ تموز/يوليو ١٩٩٥ (آخر تحديث في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥)، www.nwlink.com/~donclark/hrd/isd/types\_of\_evaluations.html
٥. الصورة من باسيفيك كريست (Pacific Crest)، www.pcrest.com
٦. مارغريت فوكسون (Marguerite Foxon)، "تقييم برامج التدريب والتطوير: مراجعة الوثائق" (Evaluation of training and development programs: A review of the literature)، المجلة الأسترالية للتكنولوجيا التعليمية (Australian Journal of Educational Technology)، المجلد ٥، العدد ٢ (١٩٨٩)، صفحة ٨٩-١٠٤، www.ascilite.org.au/ajet/ajet5/foxon.html
٧. إدارة الجيش الأمريكية، الملاحظة ٢ أعلاه، صفحة ٨٣.
٨. المرجع نفسه.
٩. دون كلارك (Don Clark)، "أنواع التقييم في التصميم التعليمي" ("Types of evaluation in instructional design")، تجاور أداء الكلاب الكبيرة والصغيرة (and Little Dog's Performance Juxtaposition)، ١٣ تموز/يوليو ١٩٩٥ (آخر تحديث في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥)، www.nwlink.com/~donclark/hrd/isd/types\_of\_evaluations.html
١٠. أم سكريفن (M. Scriven)، مقتطف من كلارك (Clark)، المرجع نفسه.
١١. المرجع نفسه.
١٢. المرجع نفسه.

Forces)، ”مبادئ توجيهية لدمج النوع الاجتماعي الخاص بحلف الناتو“ (”Guidance for NATO gender mainstreaming“) [www.nato.int/issues/women\\_nato/cwinf\\_guidance.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf)

٢٣. طونيسون كليب (Tønisson Kleppe)، الملاحظة ١٦ أعلاه.

٢٤. الرائد راشيل جرايمز (Major Rachel Grimes)، الجيش البريطاني، مستشارة عسكرية ميدانية سابقة تابعة للأمم المتحدة متخصصة في حماية الأطفال والنوع الاجتماعي، جمهورية الكونغو الديمقراطية.

٢٥. مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة، قرار رقم ١٣٢٥ (٢٠٠٠) حول المرأة والسلام والأمن، مستند الأمم المتحدة، رقم S/ RES/1325 (2000)، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠.



# الاستفادة من التكنولوجيا في دعم تعليم النوع الاجتماعي

تانيا غيس (Tania Geiss) (مدرسة حلف الناتو، أوبرمرغو)، وجيجي رومان (Gigi Roman) (مدرسة حلف الناتو، أوبرمرغو)

## الفهرس

- |   |  |
|---|--|
| ١. مقدمة  | ٥. تطبيق النوع الاجتماعي على التصميم التعليمي عبر الإنترنت في المنهج الدراسي |
| ٢. قدرات التعلّم عبر الإنترنت لدعم التعليم                                    | ٦. تعليم النوع الاجتماعي والتعلّم عبر الإنترنت - الفرص والتحديات والقيود     |
| ٣. اختيار أسلوب التعليم المناسب عبر الإنترنت لجمهورك                          | ٧. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية   |
| ١,٣ الفردي  |  |
| ٢,٣ مشاركة المدرس/الأستاذ   |  |
| ٣,٣ تعليم ممزوج   |  |
| ٤. تصميم تعليمي للدروس عبر الإنترنت - التحديات التي يطرحها التواصل مع المحتوى |  |

يحدد هذا الفصل كيفية استخدام أدوات مختلفة للتعلّم عبر الإنترنت بشكل فعال بغية دعم تعليم النوع الاجتماعي، لا سيما إلى القوات العسكرية. كما يكشف عن كيفية تطوير المحتوى بطريقة تراعي النوع الاجتماعي باعتباره مبدأً للتعلّم عبر الإنترنت، وتطوير هيئة التدريس واستخدام أدوات التعلّم عبر الإنترنت بفعالية في المنهج الدراسي.

وتظهر أدوات التعلّم الإلكتروني الخاصة بالمدرسين والمتعلمين أن التعلّم التعاوني ممكن في بيئة تدريبية وتعليمية عبر الإنترنت وبإمكانه المساعدة على تجاوز مسألة التحيز لنوع اجتماعي. ومن خلال جمع مختلف الجهود، يكتسب المتعلم الجزء الأكبر من الخبرة الممزوجة ويصبح أكثر استعداداً لمواجهة تحديات العالم الحقيقي. ويعتبر محتوى التعلّم الإلكتروني لأغراض التعليم المسبق أداة تستخدم لدعم الدروس التي تستوجب الحضور إلى الصف. وتسمح هذه الطريقة للمدرسين بافتراض التمتع ببعض المعرفة في كل موضوع والتوجه إلى الحضور بشأن مسائل مفصلة أكثر، من خلال محاولة تخطي الأفكار النمطية للنوع الاجتماعي خلال التعليم.

واليوم تطور التعلّم عبر الإنترنت، ولم يعد يستخدم كأداة للتعليم المسبق فقط. فأدوات وتقنيات التعلّم عبر الإنترنت المعتمدة في القرن الواحد والعشرين، تقدم لمصممي الدرس والمدرسين احتمالات عديدة لدعم التدريب والتعليم الفردي، مثلاً إعداد الدرس تحت إشراف المدرس والقراءات عبر الإنترنت وبناء مجتمعات خاصة بالمنحى التطبيقي. ومن خلال الاستفادة من هذه القدرات بفعالية، يمكن للمدرس التركيز على الحاجات الخاصة لجمهوره/ها وتصميم دروس عبر الإنترنت فضلاً عن دروس خاصة تستوجب الحضور إلى الصف تناسب حاجات ورغبات المتعلمين.

وتعني قوة التعاون الدولي أنه في عالم يشهد تهديدات وتحديات تتغير بسرعة على مستويات مختلفة ويضم جهات فاعلة متعددة، يمكن إتمام التدريب والتعليم بغض النظر عن الزمان والمكان.

## ١. مقدمة

خلال السنوات القليلة الماضية، اكتسبت الحاجة إلى تعليم النوع الاجتماعي في القوات العسكرية أهمية أكبر بالنسبة إلى حلف الناتو والشراكة من أجل السلام<sup>٢</sup>. ومن بين التحديات التي واجهها حلف الناتو كان تأمين التعليم بطريقة مناسبة وضمان توفيره إلى معظم عناصر حلف الناتو/الشراكة من أجل السلام. ولردم هذه الفجوة التعليمية، استخدم التعلّم الإلكتروني لتوفير درس أساسي حول النوع الاجتماعي: تمّ إعداد الدرس من قبل تحويل قيادة الحلفاء بالتعاون مع مدرسة حلف الناتو، وأوبرمرغو فريقاً العمل المعنيين بإصلاح قطاع الأمن وتطوير التعليم في رابطة الشراكة من أجل السلام، بدعم من فريق العمل المعني بالتعليم الموزّع المتقدّم في رابطة الشراكة من أجل السلام. ولا يعتبر هذا الدرس مثالاً جيداً على التعاون المتعدد الاختصاصات وبين مختلف الوكالات فحسب، إنما مثالاً ملموساً على قدرة حلف الناتو على توفير التعليم والتدريب في مواضيع مختلفة لآلاف المتعلمين المحتملين من خلال الاستفادة من التكنولوجيا.

الإطار ١,٩ لقطّة سريعة لنظام إدارة التعلّم المعتمد في رابطة الشراكة من أجل السلام



## رابطة الشراكة من أجل السلام التعليم الموزّع المتقدّم

مكتب المساعدة
اختيار البرمجيات
الأسئلة المتكررة
الصفحة الرئيسية

### أهلاً بكم في خدمات إدارة التعلّم الخاصة برابطة الشراكة من أجل السلام

يرجى استخدام هذه الصفحة للوصول إلى دروس رابطة الشراكة من أجل السلام للتعليم الموزّع المتقدّم عبر الإنترنت

المزيد من المعلومات حول رابطة الشراكة من أجل السلام وبرامج التعليم الموزّع المتقدّم، انقر هنا

مهم للمعلومات حول إعدادات المستخدم، انقر هنا.

لقد تمّت إعادة هيكلة بوابة التعلّم الإلكتروني الخاصة برابطة الشراكة من أجل السلام الجديدة هذه لدعم مجتمع الشراكة. يرجى إرسال اقتراحاتك ومتطلباتك إلى العنوان التالي:  
pfpcadi@act.nato.int

بهذه الطريقة ستوفر الدروس والمحتوى الذي تحتاج إليه لتلبية متطلباتك.



تسجيل الدخول إلى التعليم الموزّع المتقدّم الخاص برابطة الشراكة من أجل السلام

اسم المستخدم

كلمة المرور

**تسجيل الدخول**

تسجيل حساب جديد

هل نسيت كلمة المرور؟ هل نسيت اسم المستخدم؟

موافقة المستخدم

### أخبار التعليم الموزّع المتقدّم الخاص برابطة الشراكة من أجل السلام



بعد القرارات التي اتخذها مدراء رابطة الشراكة من أجل السلام خلال اجتماعهم في ٢٠١٤، سيضيف الناتو وتحويل قيادة الحلفاء نظام إدارة التعلّم الموزّع المتقدّم المعتمد في رابطة الشراكة من أجل السلام. وقد بدأت هذه الخدمة في الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ بعد إقفال الخادم السويسري في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. للصلاحية ومتطلبات المستخدم يرجى التوجه إلى هذا المستند



فريق العمل المعني بالتعليم الموزّع المتقدّم في رابطة الشراكة من أجل السلام

يلتقي فريق العمل مرتين سنويًا بالتعاون مع دول وحلف الناتو لتعزيز ودعم التقدم التكنولوجي واستخدام التعليم الموزّع المتقدّم لدعم التعليم والتدريب. للمزيد من المعلومات، انقر هنا.



#### مدرسة حلف الناتو أوبرمرغو

سيشهد الحدث القادم للتعلّم الإلكتروني في مدرسة حلف الناتو بين ٢٢ شباط/فبراير و٤ آذار/مارس. وسيغطي هذا الدرس بالتفصيل كافة جوانب التعلّم الإلكتروني وهو مفتوح أمام الجميع.

لمزيد من التفاصيل يرجى التواصل عبر العنوان الإلكتروني التالي:

[jadladmin@act.nato.int](mailto:jadladmin@act.nato.int)



يوفر هذا الفصل لمحة عامة عن مختلف أساليب وأدوات التعلّم عبر الإنترنت الخاصة بالنوع الاجتماعي، ويراقب كيف يمكن دمج التعلّم الإلكتروني بفعالية ضمن المنهج التعليمي. كما يشمل أمثلة تطبيقية من أنظمة إدارة التعلّم التي يعتمدها الناتو ورابطة الشراكة من أجل السلام. ونختتم بملخص عن أفضل الممارسات في إطار تصميم تعليمي يتأثر بالنوع الاجتماعي لمساعدة المدرسين على توجيه ودعم المتعلمين ليستخدموا الأدوات المتاحة عبر الإنترنت. ويركز الفصل على أربعة أهداف رئيسية: توفير لمحة عامة عن القدرات التعليمية عبر الإنترنت بغية دعم التعليم؛ تفصيل مختلف أساليب وأدوات التعلّم عبر الإنترنت بغية دعم تعليم النوع الاجتماعي؛ تسليط الضوء على اعتبارات التصميم التعليمي لمنح الدروس عبر الإنترنت؛ وإظهار كيفية تطبيق النوع الاجتماعي على التصميم التعليمي عبر الإنترنت للمنهج الدراسي.

## ٢. قدرات التعلّم عبر الإنترنت لدعم التعلّم

عند التفكير في التعلّم الإلكتروني أو التعلّم عبر الإنترنت، يتصور معظم الناس دروسًا عبر الإنترنت بإمكانهم التحكم بوتيرتها ويمكن تعلمها في أي وقت ومن أي مكان. في بعض الحالات، يربطون التعلّم الإلكتروني بمقاربة تعليم ممزوجة تروج لها مدرسة حلف الناتو، أو برمرغو لتحسين جودة الدروس التي تستوجب الحضور إلى الصف. ويصبح هذا النموذج الممزوج من إعطاء الدرس أكثر انتشارًا يوميًا بعد يوم مع تنامي توافر الأدوات النافذة التجارية والمفتوحة المصدر في السوق، ما يسمح بمقاربة مصممة بحسب طلبات العميل إزاء التعلّم عبر الإنترنت. على سبيل المثال، تدعم العديد من المنصات الآن التعلّم عبر الإنترنت الذي يتيح للمتعلمين والمدرسين التواصل بشكل متزامن وغير متزامن كإضافة مهمة لتعزيز التعليم والتعلم. وتسمح مختلف أنظمة إدارة التعلّم المتوافرة في السوق بتعقب نجاح المتعلمين، كما تدعم الكثير منها إدارة الملفات والمناقشات عبر الإنترنت. من ناحية أخرى، تعتبر تكنولوجيات البوابة، مثالية لتسهيل عمل جماعات الممارسة، ومساعدة المتعلمين والمدرسين على تبادل الملفات ومشاركة المعلومات ضمن مجموعات خاصة عبر الإنترنت.

الإطار ٢،٩ لقطة سريعة لصفحة الدخول إلى نظام إدارة التعلّم التابع لحلف الناتو

## التعلّم الإلكتروني الخاص بحلف الناتو

### التعليم والتدريب «في أي زمان وأي مكان»

مكتب المساعدة
اختيار البرمجيات
الأسئلة المتكررة
ما هو التعلّم الإلكتروني
الصفحة الرئيسية

### أهلاً بكم في نظام إدارة التعلّم ضمن برنامج حلف الناتو للتعلّم الإلكتروني!



يرجى استخدام هذه الصفحة للوصول إلى الدروس عبر الإنترنت لحلف الناتو/ الشريك

للمزيد من المعلومات حول حلف الناتو للتعلّم الإلكتروني، انقر هنا

مهم الحصول على معلومات حول إعدادات المستخدم، انقر هنا.

تسجيل الدخول إلى التعليم المتعلّم المتقدم الخاص بحلف الناتو

تسجيل حساب جديد  
هل نسيت كلمة المرور؟ هل نسيت اسم المستخدم؟  
موافقة المستخدم

### أخبار التعلّم الإلكتروني الخاص بحلف الناتو

#### VBS3

تعاقد حلف الناتو مع بوهيميا إيتراكنتيف لاستعمال تراخيص VBS٣ ٥٠. يمكن لهيئات ودول وشركاء الناتو الحصول على التراخيص لفترة تصل إلى ٨ أسابيع لاستخدامها خلال الإعداد للتدريب على التمارين وفعاليات التدريب والتعليم والتجربة مع تدريب شامل واختبار قابلية التشغيل مع منتجات محاكاة أخرى، وتدريب يشمل أنشطة متعددة. خ

اطلب الآن

إن الدرس الأحدث الذي سيضاف إلى كتالوغ درس التعلّم الإلكتروني الخاص بحلف الناتو هو مدخل إلى سبل التواصل الإستراتيجية.

يهدف هذا الدرس إلى تعريف الطلاب على أسس التواصل وعلى مفهوم سبل التواصل الإستراتيجية.

#### مدرسة حلف الناتو أوبرمرغو

سيعقد الحدث القادم للتعلّم الإلكتروني في مدرسة حلف الناتو، أوبرمرغو بين ١٥ شباط/فبراير و٤ آذار/مارس. وسيغطي هذا الدرس الجديد بالتفصيل كافة جوانب التعلّم الإلكتروني وهو مفتوح أمام الجميع.

للمزيد من التفاصيل يرجى التواصل عبر العنوان الإلكتروني التالي:  
[jadladmin@act.nato.int](mailto:jadladmin@act.nato.int)

سيتم الإشراف على هذا الموقع الإلكتروني قسم التعليم والتدريب والتمارين المشتركة التابع لتحويل قيادة الحلفاء

وحتى أنه يمكن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي للتعليم، وتقوم بعض الجامعات باستخدام مجموعات من موقع فيسبوك للتواصل باستمرار مع الطلاب خلال فترات الاستراحة وتسهيل المناقشات عبر الإنترنت.<sup>٢</sup> وفي سياق عسكري، قد لا يكون موقع فيسبوك المنصة المفضلة، لكنه يظهر وجود عدة فرص تعلّم عبر الإنترنت - يجب أن تستخدم بالطريقة الصحيحة فقط ويجب أن ينتبه المتعلمون إلى الموقع الذي وجدوا فيه المحتوى. من الأمثلة الجيدة في هذا الإطار، هو مجموعة فيسبوك حول "النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية"، "للأشخاص المهمتين، سواء مهنيًا أو شخصيًا، بموضوع النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية. ويتمثل الهدف منها مشاركة المعلومات حول الفعاليات الجارية والمواضيع التي تستحق النقاش في إطار يرتبط بالنوع الاجتماعي".<sup>٤</sup> ويثبت ذلك أنه يمكن استخدام الشبكات الاجتماعية بطرق مختلفة لتقديم معلومات مهنية تتخطى القنوات العادية. وتقدم مدرسة حلف الناتو إلى طلابها بوابة أعضاء مدرسة حلف الناتو ليستفيدوا من التعلّم التعاوني قبل وخلال وبعد الدروس التي تستوجب الحضور إلى الصف. وتسمح البوابة للمدرسين والمتعلمين بالتواصل وتبادل المعرفة، ليس فقط أثناء الصفوف إنما بعد أشهر على مغادرة مدرسة الناتو.

فاليوم لم يعد التعليم عملية تسلسلية، بل إنه عملية خطية وقد انتقل إلى تعليم النظير إلى النظير، أو ما يسمى بـ"الصف المقلوب".<sup>٥</sup> وفي حالة النوع الاجتماعي، يوفر ذلك إمكانيات تعليم مختلفة عبر الإنترنت يمكن تكييفها مع حاجات الجمهور المستهدف، تتراوح بين دروس فردية ضمن نظام إدارة التعلّم إلى جماعات الممارسة التفاعلية في بوابة التعليم. باختصار، يمكن أن نلاحظ تطوراً من التعليم الذي يقوده المدرس إلى التعليم القائم على المعرفة، ما سيعزز بشكل أكبر أساليب نقل المحتوى إلى المتعلم.<sup>٦</sup> ويرتبط تعليم النظير إلى النظير بتعليم الراشدين والتدريب المهني بشكل خاص. فهو يختلف عن التعلّم التعاوني، حيث يتعاون المتعلمون ضمن مجموعات صغيرة لإيجاد حل لمشكلة ما. أما في إطار تعليم النظير إلى النظير فيقوم متعلم زميله خلال حل مشكلة.<sup>٧</sup> وعند التحدث عن عملية التعلّم المتغيرة واستخدام وسائل إلكترونية مختلفة، ما من حل مفضل واضح. فالمقاربتان تستخدمان، لكن يجب النظر إلى شبكات التواصل الاجتماعي ومختلف المجموعات على أنها ضمن إطار التعلّم التعاوني.

#### الإطار ٣-٩ دراسة حالة - الاستفادة من التكنولوجيا لدعم شبكة إقليمية من مدربي النوع الاجتماعي في جنوب شرق أوروبا

تم إنشاء الشبكة الإقليمية لمدربي النوع الاجتماعي في غرب البلقان عام ٢٠١٤ لإتاحة التشبيك وتبادل المعلومات والمعرفة والتعليم في أوساط مدربي النوع الاجتماعي في المنطقة. ويسهل مركز تبادل المعلومات لشرق وجنوب شرق أوروبا لمراقبة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي عمل هذه الشبكة من خلال مشروع المساواة النوع الاجتماعي في الجيش ومنطقة غرب البلقان. كما تساهم مجموعة من الأدوات تضمن نشر أفضل الممارسات وحصول التعاون بين المستفيدين في تبادل المعلومات والمعرفة. ويتم تنظيم اجتماعات وورش عمل وزيارات للدراسة على الصعيد الإقليمي، كما تم إنشاء منصة لمشاركة المعرفة في المنطقة الآمنة من موقع مركز تبادل المعلومات لشرق وجنوب شرق أوروبا لمراقبة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة الإلكتروني (<http://kx.seesac.org>) لإتاحة النقاش في أوساط أعضاء الشبكة فضلاً عن تبادل المعرفة والتعليم. على سبيل المثال، تسمح المنصة بتبادل العروض والمستندات ذات الصلة، كما تتيح للأعضاء التفاعل والتشاور بشأن أسئلة وقضايا قد يواجهونها كمدرّبين خلال المحاضرات وورش العمل والتدريب. وتشمل المنصة أيضاً كافة مواد التعليم من أنشطة تطوير القدرات التي يشارك فيها مدربو النوع الاجتماعي.

إلى جانب منصة مشاركة المعرفة، أنشأ مشروع مساواة النوع الاجتماعي في الجيش صفحة على موقع فيسبوك وحساباً على موقع تويتر (@genderssr) بإدارة مركز تبادل المعلومات لشرق وجنوب شرق أوروبا لمراقبة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، ويتم استخدامها كآليات لمشاركة المعرفة. وهما يضمنان مقالات وموارد أخرى حول الأخبار والمناقشات الحالية المرتبطة بتجنيد النساء والحفاظ عليهن في الجيش في مختلف أنحاء العالم، وتدريب النوع الاجتماعي ومواضيع أخرى ذات صلة تهم مدربي النوع الاجتماعي.

كما أنشأ أعضاء الشبكة الإقليمية لمدربي النوع الاجتماعي في غرب البلقان صفحة على موقع فيسبوك (الأنواع الاجتماعية) يستخدمونها لمشاركة الأخبار حول أنشطتهم - المنتديات والعروض المختصرة حول مساواة النوع الاجتماعي في القوات العسكرية، فضلاً عن صور ومقالات قاموا بكتابتها وأخبار أخرى ذات صلة.

”بصفتي مدير في مدرسة حلف الناتو، أن أهتم بتوفير التعليم والتدريب إلى الطلاب بأعلى جودة، بحيث يكونان مصممين لتلبية حاجات الأفراد. ويعتبر درس ”التعليم الموزع المتقدم ١٦٩ لتحسين فعالية العمليات من خلال إدراج اعتبار النوع الاجتماعي“ جزءاً من رزمة ما قبل التعليم التي يوصى بها لكافة المشاركين في درس التطوير المهني لضباط الصف في مدرسة حلف الناتو، وأبرمرغو. ويوفر هذا الدرس الذي يمكن التحكم بوتيرته المفاهيم والأدوات الأساسية التي يحتاج إليها العناصر لتطبيق اعتبار النوع الاجتماعي في عملهم في حلف الناتو والبيئة الدولية، بهدف تحسين فعالية العمليات بما أنهم يكونون أكثر استعداداً لمناقشات خلال برنامج المقيم.

الرقيب أول تيبور بوغدان (SGM Tibor Bogdan)، مدير/مدرس، قسم برامج ضباط الصف.

### ٣. اختيار أسلوب التعليم المناسب عبر الإنترنت لجمهورك

قد يطرح اختيار الأداة المناسبة للتعلّم عبر الإنترنت تحديات: فهو يعتمد على جمهورك وهدف الدرس. إن أردت أن يحصل المتعلمون على لمحة عامة عن الموضوع، يمكنك اختيار أسلوب واحد، وإن كنت تخطط لإجراء مناقشات عبر الإنترنت والسماح للمتعلمين بطرح الأسئلة وتقديم الملاحظات، قد تفضل أسلوبًا آخر.

تعتبر الخيارات الثلاثة التي تتّم مناقشتها هنا الأساليب الرئيسية للتعلّم عبر الإنترنت المستخدمة ضمن الناتو/الشراكة من أجل السلام، لكن في بعض الحالات، يكون المزج بينها هو الخيار الأكثر فعالية، رهناً بالمدرس وبحاجات المتعلمين.

#### ١-٣ الفردي

غالبًا ما تستخدم وحدات التعلّم الإلكتروني الفردي للوصول إلى أكبر عدد ممكن من المتعلمين. وتتمثل ميزة هذا الشكل من التعلّم الإلكتروني<sup>٨</sup> غير المتزامن في إمكانية الوصول فعليًا إلى المتعلمين في أي وقت يشعر فيه المتعلم بأنه بحاجة إلى الوصول إلى المحتوى ولديه الوقت للتعلّم.<sup>٩</sup>

عند تلبية الحاجة إلى التعليم والتدريب المرتبطة بمواضيع مهمة على غرار النوع الاجتماعي، غالبًا ما يعتبر التعلّم الإلكتروني الفردي الخيار الأنسب والأقل تكلفة للوصول إلى المتعلمين بسرعة عندما يكونون منفصلين جغرافيًا وبشكل مؤقت. وقد علمتنا التجربة أن تغيير المنهج الدراسي لا يكون دائمًا بالسهولة المطلوبة، وفي الكثير من الحالات، يكون درس فردي عبر الإنترنت الوسيلة الأفضل لضمان حصول المتعلمين على المعلومات التي يحتاجون إليها بطريقة مناسبة. ويصبح خيار التدريب الفردي أكثر جاذبية حتى عندما يكون الدرس إلزاميًا. فنظام إدارة التعلّم يسمح بتعقب نجاح المتعلم، كما أن معظم هذه الأنظمة تحظى بدعم خيارات متعددة للتقويم عبر الإنترنت.

الإطار ٩-٤ لقطه لدرس على الإنترنت حول النوع الاجتماعي يستند إلى نظام إدارة التعلّم عبر الإنترنت التابع لحلف الناتو



#### اعتبار النوع الاجتماعي

الموضوع: النوع الاجتماعي في حلول الصراعات وما بعد الصراعات

غير سري صادر عن الناتو قابل للنشر على الإنترنت



#### أثر النزاع المسلح على النساء (تابع)

غالبًا ما يواجه مقدمو الرعاية والمسؤولون عن توفير الطعام والمياه والحاجات الأساسية للأسر صعوبات جمة عند اندلاع حرب، حيث يتم سرقة الإمدادات أو حرقها من قبل الجيوش، وينتشر سوء التغذية والأمراض في الأسر والمجتمعات، وغالبًا ما تكون النساء المعيل الوحيد للأسرة خلال الحرب. ما يؤدي إلى ازدياد عدد ربات الأسر وهو أمر يعزى إلى التغييرات الديمغرافية الناتجة عن النزاعات، والتي تتسبب بدورها بإفكار النساء بشكل أكبر.



تغييرات توازن السكان مع مرور الوقت



عرقلة شبكات التواصل الاجتماعي



تقسيم العمل المتبدل

انقر على كل خانة للمزيد



#### تغييرات توازن السكان مع مرور الوقت

يمكن للتوازن الفعلي بين النساء والرجال أن يتغير خلال الحرب. فعادة ما يكون معدل الضحايا أعلى في أوساط الرجال، وقد يزداد عدد الأرمال والنساء العازبات والنساء بدون أولاد ذكور. وسيؤثر ذلك على توقعات القوى العاملة وهيكلية الأسرة وملف النوع الاجتماعي لمختلف المهن. في بعض المجتمعات، قد يجد أيضًا من دور النساء في المجتمع بما أن مكانة امرأة بدون زوج أو ابن تتراجع. على المدى القصير، قد تبرز تداعيات على أمن النساء الاقتصادي وخطر ازدياد النساء فقرًا بما أنهن يعجزن عن توفير دخل لإعالة أنفسهن وأسرهن.

مسرد عنا
للمساعدة عنا
نبذة عنا
⏪
⏩
السابقة عنا
صفحة ٢٠-٤٤
اللاحقة

لكن هناك بعض الجوانب الخاصة بالدروس الفردية التي يجب أخذها في الحسبان، لا سيما عند معالجة مواضيع على غرار النوع الاجتماعي. ولا يتطلب درس فردي عادة أي ملاحظات يوجهها المدرس إلى المتعلم: فغالبًا ما يتواصل المتعلم مع نظام إدارة التعلّم ومحتوى الدرس فقط. كما أنه يتطلب انضباطًا ذاتيًا من قبل المتعلم لإنهاء الدرس، بما أنه ما من رقيب يشرف على تقدمه وإنجازه للدرس. ولتجنب الانسحاب، يجب أن يكون المحتوى مصممًا جيدًا وأن يجيب عن أكبر قدر ممكن من الأسئلة حول الموضوع المطروح. كما لا بدّ من أن يزخر بالمعلومات ويكون شاملاً، لضمان عدم إرباك المتعلم أو إغراقه في قدر هائل من المعلومات.

أما جانب آخر من التعلّم عبر الإنترنت فهو احتمال السماح للمتعلمين الذين لا يرتاحون للتعلّم في صف يستلزم الحضور بالتعلّم وفق الوتيرة التي تناسبهم وضمن منطقة راحتهم. وغالبًا ما توفر الدروس الفردية فرصة ممتازة للذين لا يملكون الوقت لحضور الصفوف أو الذين يفضلون التعلّم بوتيرتهم الخاصة. كما أنها خيار جيد يسمح للمتعلمين بحضور دروس خارج المنهج الدراسي، ويوفر موارد تعليمية إضافية للذين يرغبون بالحصول على المزيد.

ويمكن اعتبار الدروس التعليمية عبر الإنترنت التي أعدتها المجموعات العاملة في تحويل قيادة الحلفاء ومدرسة حلف الناتو، وأوبرمرغو ورابطة الشراكة من أجل السلام أمثلة جيدة على كيفية تعليم موضوع على غرار النوع الاجتماعي في درس فردي عبر الإنترنت من دون أن يفقد ارتباطه. ويسمح هذا الدرس المختصر بإشراك المتعلمين ويوفر المعلومات المناسبة حول السياسات والعقائد لبناء معرفة أساسية حول هذا الموضوع.

### ٢-٣ مشاركة المدرس/الأستاذ

”سيلعب المدرس أو الأستاذ أو الخبير في المجال دائمًا دورًا في تعليمنا وإثارة اهتمامنا في الصف.“<sup>١</sup>

جون برسرين (John Bersin)



الإطار ٥,٩ لقطه سريعة لإعداد صف عبر الإنترنت خاص بإدارة نظام التعليم

The screenshot shows a user interface for managing an online course. At the top, there are navigation tabs: 'المحتوى' (Content), 'المعلومات' (Information), 'الإعدادات' (Settings), 'الأعضاء' (Members), 'نظم التعليم' (Learning Systems), 'دليل المعلومات' (Information Guide), 'التصدير' (Export), 'الأدوات' (Tools), and 'إظهار رؤية العضو' (Show Member View). Below these, there are sections for 'إدارة الرؤية' (Manage View) and 'محرر النص/الوسائط' (Text/Media Editor). The main content area is titled 'إضافة مادة جديدة' (Add New Material) and lists several course items with 'الأفعال' (Actions) buttons:

- المشرف**: ملف لمحتوى المشرف مثلًا جدول الدرس، صورة جماعية، صور
- منتديات للمناقشات عبر الإنترنت**: إن كافة منتديات المناقشات عبر الإنترنت متوافرة هنا
- محاضرات**: سيتم تحميل ملخصات الدروس خلال برنامج الدروس في الصف في أوبرمرغو
- وحدات ومهام عبر الإنترنت**: يتضمن هذا الحقل الجزء المتوافر عبر الإنترنت من الدرس بما فيه المهام والتمارين
- عمل النقابات**: مجال مخصص لعمل النقابات والمشاريع خلال أسابيع الحضور

On the right side, there is a 'الأخبار' (News) section with 'تحميل الأخبار' (Download News) and 'التفاصيل' (Details) options. Below that is a 'الرزنامة' (Calendar) for 'أيار/مايو ٢٠١٥' (May 2015), showing a grid of dates from 18 to 31. The date 21 is highlighted in yellow. At the bottom right, there is an 'إضافة موعد' (Add Event) button.

تسمح مشاركة المدرس أو الأستاذ للمتعلمين بالتفاعل مع المحتوى وتوجيه أسئلة إليه. وتتمثل إحدى الإستراتيجيات الشائعة بوضع المدرسين لجدول دورات عبر الإنترنت للسماح للمتعلمين بتوجيه الأسئلة مباشرة إليه، و/أو السماح لهم بالمشاركة في مناقشات عبر

الإنترنت. وتقوم إستراتيجية شائعة أخرى على أن يشجع المدرس المتعلمين أو يطلب منهم طرح أسئلتهم في منتديات عبر الإنترنت سيجيب عليها المدرس باستمرار.

تتيح وسيلة التعلّم عبر الإنترنت هذه للمتعلمين الانخراط أكثر في المحتوى وتشجعهم على التفكير في الموضوع المطروح. ويمكن للمدرس أن يسهل المناقشات عبر الإنترنت ويجب عن الأسئلة المفتوحة. كما يسمح ذلك للمتعلمين والمدرسين بالانخراط بشكل كبير في المحتوى ويسهل التعلم على مستوى أعمق: فينتقل التعليم من تلقي المعلومات إلى الانخراط والتفاعل مع الموضوع. كما يستخدم أسلوب التعليم هذا لتشجيع المشاركة في جماعات الممارسة وتعليم النظير إلى النظير. لا تمنع الدروس الفردية عبر الإنترنت بالطبع التعاون والمناقشات الإضافية حول موضوع معين، لكنها قد لا تكون متوفرة دائمًا. أما مقارنة مشاركة الأستاذ فتساعد على تسهيل تعليم المجتمعات وتوفر مجالات عبر الإنترنت للمتعلمين يمكنهم فيها تبادل الأفكار. ويمكن للميسر أن يغير المجتمعات، لكن فكرة التعلّم التعاوني تشكل عاملًا محرّكًا: فيكون الميسر في وضع المراقبة ويساعد على طرح أفكار جديدة، عوضًا عن المساهمة بنشاط في المناقشات عبر الإنترنت. في بعض الحالات، يكتفي الميسر بمراقبة المجتمع ولا يشارك في المناقشات أبدًا.

وناهيك عن التعليم الفردي عبر الإنترنت، يتطلب هذا الأسلوب تعيين خبير في المجال يكون راغبًا في قيادة وتوجيه المناقشات. نتيجةً لذلك، يمكن للدرس أن يكون تفاعليًا أكثر وقد تكون نتيجة التعليم أكثر إفادة حيث أن المتعلم يكتسب معرفة أعمق في المواضيع. لكن في حال خطط المدرس/الأستاذ لوضع جدول للدورات عبر الإنترنت، عليه/ها التنبه إلى أن ذلك سيحدّ من حرية المتعلم بما أنه يقتضي منه الاتصال بشبكة الإنترنت في أوقات محددة. كما أنه قد يحدّ من عدد الناس الذين يمكن الاتصال بهم.

يسمح اختيار هذا الأسلوب بتوجيه المتعلم ويشجعه على التفكير "بطريقة غير اعتيادية"، لكنه يتطلب أيضًا خبيرًا في المجال يكون متوافقًا وقادرًا على التفاعل مع المتعلمين عبر الإنترنت. في حال استخدام هذا الأسلوب بشكل مناسب، فهو يتيح للمتعلمين توسيع معرفتهم وينقل الخبرة عبر الإنترنت من أسلوب بسيط للحصول على المعرفة إلى تجربة تعليمية تفاعلية.

### ٣-٣ تعليم ممزوج<sup>١١</sup>

”التعليم الممزوج هو مزيج من ”وسائط“ التدريب المختلفة (التكنولوجيا والأنشطة وأنواع الفعاليات) لوضع برنامج التدريب الأمثل لجمهور محدد. وتعني كلمة ”ممزوج“ أنه تضاف إلى التدريب التقليدي بقيادة المدرس صيغ إلكترونية أخرى.“<sup>١٢</sup>

جون برسرين (John Bersin)

أثبت التعليم الممزوج فعاليته ضمن حلف الناتو والشراكة من أجل السلام. فمختلف المنشآت التدريبية والتعليمية تستخدم على نطاق واسع مزيجًا من الدروس عبر الإنترنت (فردية عمومًا) والتعليم داخل غرفة الصف. ويسمى ”المزج“ بين هذين الأسلوبين للمتعلمين بالاستعداد بشكل أكبر لحضور الصفوف، ويمكن المدرس من التمتع بالثقة بأن المتعلمين مستعدين لمعالجة موضوع بشكل أكثر تفصيلًا.

وكان قسم برامج ضباط الصف في مدرسة حلف الناتو، أوبرمرغو نجح في تعليم النوع الاجتماعي إلى الجيش باستخدام نموذج التعليم الممزوج. وتضمنت دروس القيادة مجموعة من الوحدات الفردية الإلزامية عبر الإنترنت، بما فيها درس النوع الاجتماعي ضمن نظام إدارة التعلّم الخاص بالتعليم الموزّع المتقدّم المشترك<sup>١٣</sup> تليه دورة تعليم ناشط حيث يتمّ تشجيع المتعلمين على مناقشة دراسات حالة ترتبط بالنوع الاجتماعي. ويستخدم المدرس عبر الإنترنت كخلفية أساسية، في حين يسمح التعليم داخل غرفة الصف للمدرس والمتعلمين بالتركيز على مسائل محددة تتعلق بالموضوع.

يعتمد اختيار الإستراتيجية المناسبة لدعم أهدافك التعليمية على عدة عوامل. سيؤثر الجمهور الذي تخطط للوصول إليه على القرار، فضلًا عن الوقت المتاح للتدريب وتوافر مدرس/أستاذ و/أو خبير في المجال. يقدم الإطار ٩-٧ لمحة عامة عن مختلف أساليب التعليم المناقشة في هذا الفصل.

#### الإطار ٦-٩ أساليب التعليم

الأسلوب	طريقة التعليم	دور المتعلمين	دور المدرس/الخبير في المجال	الوقت
التعليم الفردي عبر الإنترنت	غير متزامن (قد يتضمن دروسًا مختلطة)	تعليم يمكن التحكم بوتيرته	درس يتوقف على المدرس فقط خلال مرحلة التطوير ومراجعة وتحديث الدرس	يمكن الوصول إليه في أي وقت، خاضع لتحكم المتعلم بالكامل
مشاركة المدرس/الأستاذ	إمكانية أن يكون متزامنًا أو غير متزامن	تعليم يمكن التحكم بوتيرته وخاضع لتوجيهات المدرس	على المدرس/الأستاذ الإجابة عن أسئلة المتعلم وقد يضع جدولًا للمنتديات عبر الإنترنت	يعتمد على الإعداد، يمكن جدولة المنتديات عبر الإنترنت على الاستاذ التحكم بالوقت
تعليم ممزوج	متزامن و غير متزامن	بحسب إعداد الدرس، يمكن التحكم بمعظم الجزء المدرّس عبر الإنترنت مع تعليم داخل غرفة الصف.	يلتقي المتعلمون بالمدرس/الأستاذ/المحاضر خلال مرحلة الحضور في الصف، وفي بعض الحالات عبر الإنترنت أيضًا.	تتبع مرحلة الحضور في الصف جدولًا محددًا مسبقًا، ويمكن الوصول إلى المحتوى عبر الإنترنت في أي وقت.

إلى جانب خدمات التعلّم الإلكتروني المقدمة إلى المتعلمين والتي تمّت مناقشتها،<sup>١٤</sup> تسمح التكنولوجيا التعاونية بالتبادل السهل بين الخبراء، ما يمنح الأساتذة والمدرسين وسيلة مرنة لإعداد دروسهم قبل أسابيع، ودعوة المتحدثين والطاقم الداعم للانضمام إلى مجتمع خبير أو ميسر عبر الإنترنت. لم يعد إعداد الدرس يقوم حاليًا على قدرة الفرد على الوصول إلى بريد إلكتروني، إذ يمكن الولوج إلى تكنولوجيات البوابة بسهولة من خلال الألواح والهواتف الذكية، وأصبح بإمكان الخبراء تحديث وتعديل ملخصاتهم ومواد الدرس. وقد انتقل التعاون إلى مستوى جديد، وهو شعار جيد لدروسنا عبر الإنترنت: ”التدريب والتعليم في أي زمان وأي مكان“ الذي يمكن أن يتحول إلى ”مكتبك في أي وقت وأي مكان“. ويساهم ذلك في بقاء المدرسين على تواصل مع المتحدثين وطاقم الدعم حتى عندما لا يكونون في مكاتبهم موكلين بمهام أخرى. وما كان يعتبر ابتكارًا قبل ١٠ سنوات أصبح الآن تدريبًا تقليديًا. فحاليًا يتطلع حلف الناتو إلى عام ٢٠٢٠، وكيفية مقارنة التدريب والتعليم خلال السنوات الخمس اللاحقة. وبالطبع، سيغير تركيز المحتوى، لكن علينا أن نتوقع تغيير طريقة نقل المعلومات في أي وقت. فالألواح والهواتف الذكية لم تعد رموزًا للحالة، إنما أدوات تساعد المتعلم على تصفح المنهج الدراسي المقدم. ولم يعد متعلمو القرن الواحد والعشرين محدودين بالمكتبات والكتب، بل أصبحت القراءة على الإنترنت والمجلات والصحف الإلكترونية جزءًا أساسيًا من البحث والتدريب والتعليم.

#### ٤. تصميم تعليمي للدروس عبر الإنترنت - التحديات التي يطرحها التواصل مع المحتوى

عند اتخاذ قرار بشأن إعداد درس عبر الإنترنت، عليك التنبه إلى بعض مبادئ التصميم التعليمي، حتى إن كنت تخطط فقط لتكون خبيرًا في المجال في هذا الدرس. في العديد من الحالات، يكون التصميم التعليمي الوسيلة الوحيدة للتحكم بكيفية تفاعل المتعلمين مع المحتوى وطريقة اختبارهم له. ولتجنب الانسحاب من التعلّم الإلكتروني<sup>١٥</sup> يجب أن يكون الدرس مصممًا بشكل جيد مع تجنب إزعاج المتعلم، مثلًا من خلال التأخير عند تحميل الدرس أو وجود عناصر متعددة الوسائط لا تعمل بشكل جيد.<sup>١٦</sup>

استنادًا إلى أهدافك وغاياتك، سيتعين عليك تحديد محتوى التعلّم الإلكتروني الذي ستستخدمه في الدرس عبر الإنترنت. وبالطبع يمكن دائمًا تحميل ملخص جيد على نظام إدارة التعلّم أو بوابة ما، لكنه قد لا يلبي حاجات المتعلمين. ومن المهم تحديد المحتوى الأساسي المطلوب خلال مرحلة التحليل، وإعداد هيكلية المحتوى ليمّم تقديمه بطريقة سهلة ومليئة بالمعلومات. ويجب أن يتمثل الهدف الإجمالي لتصميم الدرس بضمن زيادة المتعلمين لمعرفتهم أو تطويرهم لسلوكيات تسمح لهم بنقل هذه المعلومات إلى بيئة العمل، وتوفير سياق أصلي يسمح للمتعلمين بتأدية عملهم.<sup>١٧</sup>

ويتأثر التصميم التعليمي لدرس عبر الإنترنت أيضًا بأساليب التعليم. فدرس فردي يتطلب تعليمات وشروحات أكثر تفصيلاً من درس يتضمن مدرساً/أستاذاً مشاركاً يمكنه مساعدة المتعلمين عند الحاجة. وفي ظل مقاربة تعليمية ممزوجة، من المهم أن يكون المحتوى عبر الإنترنت منسجماً مع برنامج يتطلب الحضور. يذكر أنه لا بد من تصميم الدرسين بطريقة يتلاءم فيها مع بعضهما البعض لضمان أن يكون المحتوى عبر الإنترنت أساس التعليم في الصف.

علاوةً على ذلك، يعتبر اختيار العناصر المتعددة الوسائط جزءاً ضرورياً من تصميم الدرس. ففي حالات عديدة، قد يكون خير الكلام ما قل ودل! وينطبق ضمان التوازن بين النص والحبكة والرسومات في تصميم متعدد الوسائط والتقيد بمبادئ التصميم التي حددها مورينو (Moreno) وماير (Mayer)<sup>١٨</sup> على تعليم محتوى يرتبط بالنوع الاجتماعي بقدر أي عرض لتعليم إلكتروني. ونظراً إلى انتشار الأجهزة المحمولة بكافة أشكالها وأحجامها وتركيباتها، يطرح تصميم واختبار عروض الدرس التي تغطي كافة الخيارات المتوافرة حالياً في السوق تحديات. فلكما ازداد عدد الوسائط المتعددة والنشاط التفاعلي، ازداد اعتماد درسك على سرعة وثبات الإنترنت والوضوح الجيد لدى المتعلم.<sup>١٩</sup> ولا يعتبر تجنب العناصر المتعددة الوسائط الإجابة الصحيحة،<sup>٢٠</sup> فهو يتطلب توازناً جيداً بين الكلمات والرسومات<sup>٢١</sup> لتصوير المحتوى ومساعدة المتعلم على تخيله أمام عينيه. ويمكن للعناصر المتعددة الوسائط المختارة بعناية أن تدعم محتواك وتعزز نقاط التعليم.

تعتبر دروس التعليم الموزع المتقدم الخاصة بالنوع الاجتماعي<sup>٢٢</sup> مثلاً جيداً لإظهار كيفية دعم العناصر المتعددة الوسائط للمحتوى ومساعدتها المتعلم على تصوره. ويساعد المزيج بين الحبكة والنص المكتوب والصور المتعلم على الانخراط في المحتوى. ولا تسمح العناصر التفاعلية، على غرار الخانات النصية وأسئلة الفهم، للمتعلم بتوسيع خبرته التعليمية فحسب، بل تدعمه خلال الدراسات وتسمح بالتحقق من الذات لمعرفة ما إذا كان المحتوى المقدم مفهوماً ويستوجب مراجعة.

بما أن دروس التعليم الموزع المتقدم كانت مصممة أساساً كعروض فردية عبر الإنترنت، حرص تصميم المحتوى على ألا يحتاج إلى تصميم. ومن خلال التركيز على جمهور الدرس (حلف الناتو وشركائه)، استهدف المصممون إعداد المحتوى بطريقة شاملة للغاية تكون سهلة الفهم.

## ٥. تطبيق النوع الاجتماعي على التصميم التعليمي عبر الإنترنت في المنهج الدراسي

يعتبر التصميم التعليمي جزءاً أساسياً لإعداد درس عبر الإنترنت. فهو يحدد وتيرة الدرس وكيفية تفاعل المتعلم مع المحتوى. كما يسمح بدمج بعض أساليب التعليم.

وبالنظر إلى طريقة تعليم النوع الاجتماعي الموجه إلى القوات العسكرية، من الواضح أن إيجاد بيئة تتأثر بالنوع الاجتماعي مهم. وضمن تعليمات الصف، هناك أساليب مختلفة (تمت مناقشتها في الفصل الخامس من هذا الدليل). أما بالنسبة إلى التعلم عبر الإنترنت، فهناك إمكانيات لإعداد محتوى يتأثر بالنوع الاجتماعي، ووسائل فعالة وبسيطة أخرى للمساعدة على تصور وترويج طريقة مختلفة لمعالجة موضوع.

وتعتبر الأساليب البسيطة على غرار استعمال لغة تضم النوع الاجتماعي واختيار مواد متعددة الوسائط بعناية من خلال احترام النساء والرجال على السواء الخطوات الأولى لتعزيز الوعي بالنوع الاجتماعي في الدروس عبر الإنترنت. غير أن هذا لا يكفي أبداً؛ فالهدف من أي نموذج تعليم هو نقل المعرفة، وفي حالة تعليم النوع الاجتماعي، يجب أن يقوم على تغيير الذهنية. يقدم الإطار ٩,٧ لمحة عامة عن كيفية مساعدة التصميم التعليمي في تطبيق النوع الاجتماعي على المنهج الدراسي عبر الإنترنت.

### الإطار ٧-٩ التصميم التعليمي للنوع الاجتماعي في المنهج الدراسي

نهج التصميم	كيفية تطبيق النوع الاجتماعي	مثال
اللغة/السرد	استخدم لغة تشمل النوع الاجتماعي	تجنب الضمائر المذكرة (هو) لكن احرص على إبقاء اللغة شاملة وعامة للتوجه إلى أي متعلم.
الصور	اختر صوراً تظهر رجالاً ونساء	اختر صوراً تتضمن نساء في مناصب قيادية. قم بتنويع اختيارك للصور: فركز طوراً على الرجال وتارة على النساء.
عناصر أخرى متعددة الوسائط	اختر/قم بإعداد فيديوهات تضم اعتبار النوع الاجتماعي	لا تستخدم، إن أمكن، خبراء رجال فقط. جد خبرات في المجال واستشهد بخبراتهم.
دراسات الحالة	حافظ على التوازن في دراسات الحالة.	عند اختيار دراسات حالة، احرص على إظهار الحالة من الجانبين، من وجهة نظر الرجال والنساء.
الأسئلة	عند طرح الأسئلة وإعطاء الملاحظات، حاول أن تستخدم لغة تشمل النوع الاجتماعي.	تجنب الضمائر المذكرة (هو) لكن احرص على إبقاء اللغة شاملة وعامة للتوجه إلى أي متعلم.

من دون التطرق إلى الموضوع مباشرة، يمكن تطبيق النوع الاجتماعي على محتوى التعليم بطرق بسيطة عموماً. فتعليم النوع الاجتماعي عبر الإنترنت ليس مجرد إعداد درس آخر عبر الإنترنت يتعلق بالموضوع، بل يعني مراجعة المنهج الدراسي عبر الإنترنت وضمان تطبيق المواد المعدة حديثاً عبر الإنترنت لاعتبار نوع اجتماعي. كما أن تعليم النوع الاجتماعي للقوات العسكرية يعني تغيير طريقة تفكير المتعلمين والمدرسين على السواء.

## ٦. تعليم النوع الاجتماعي والتعلم عبر الإنترنت - الفرص والتحديات والقيود

يتطلب التعلم عبر الإنترنت مقداراً كبيراً من التفكير الابتكاري والإبداع من جانب المعدين/المصممين، المدرسين/الأساتذة والخبراء في المجال. وكما يظهر في هذا الفصل، توفر بيئة الإنترنت فرصاً أكثر من القيود. وتجعل مواد الدرس المصممة بذهنية قائمة على النوع الاجتماعي أكثر حساسية تجاه مقارنة متوازنة لعرض الموضوع، ويمكن تطبيق جانب النوع الاجتماعي بشكل غير مباشر خلال الدرس.

وكما ذكرنا في القسم ١،٣، يتمثل أحد جوانب تعليم النوع الاجتماعي عبر الإنترنت في احتمال السماح للمتعلمين الذين لا يرتاحون للتواجد داخل غرفة الصف بالتعلم وفق الوتيرة التي تناسبهم وضمن منطقة راحتهم. علاوةً على ذلك، يمكن للدروس عبر الإنترنت تخطي الانحياز لنوع اجتماعي عندما تبقى هوية المتعلمين مجهولة.<sup>٣٣</sup> ويخول ذلك المدرس التركيز فقط على التعليقات وتقديم الملاحظات في صف عبر الإنترنت خالٍ من أي تحيز لنوع اجتماعي. ويساهم إبقاء الهوية مجهولة أيضاً في تزويد المتعلمين بالثقة لوضع تعليقاتهم (وفق الأصول المعتمدة في الدرس) حول المواضيع عالمة أنه سيتم تصنيف تعليقاتهم بحسب الجدارة. ويمكن تطبيق هذا المفهوم على البيئة التعليمية، حيث قد لا يعرف المتعلمون النوع الاجتماعي للمدرس الذي يعطي الدرس. وقد تساعد هذه المقاربة على تخطي الأحكام المسبقة عند تعليم مواضيع حساسة على غرار النوع الاجتماعي. قد يبدو الأمر جذرياً، وبالطبع ليس ضرورياً أن تبقى هوية المتعلمين والمدرسين مجهولة، لكن ذلك يساعد، لا سيما في التقييم. فسيتم تصنيف مجموعة مجهولة استناداً إلى أدائها الأكاديمي فقط وليس إلى أسباب شخصية. وينطبق ذلك على المدرس: فالحكم المسبق حول "الرجل النموذجي" أو "المرأة النموذجية" لن ينطبق في هذه الحالة. لكن من المهم أن نذكر أن دراسة من جامعة ألاباما أظهرت عدم وجود فارق كبير من حيث النوع الاجتماعي عند استخدام وحدة تواصل. وقد يعني ذلك أنه في ظل بيئة عبر الإنترنت، ما من فرق واضح ومتوقع من حيث النوع الاجتماعي.<sup>٣٤</sup> غير أن عدم معرفة الهوية في الدروس عبر الإنترنت يتيح للمتعلمين التفاعل مع المحتوى الذي قد لا يريحهم. وقد لا يكون مناسباً تقديم هذا المحتوى إلى المتعلمين داخل غرفة الصف.

بالطبع، تبقى التحديات قائمة في تصميم معايير التقييم والسؤال المطروح بشأن المدى الذي يجب الوصول لدمج اعتبار نوع اجتماعي وضمان بيئة تعليمية تضم النوع الاجتماعي. ويعود القرار لكل معد/مصمم، مدرس/أستاذ وخبير في المجال لجهة المدى الذي يريدون فيه الذهاب بالدرس عبر الإنترنت. وتاماً كما هو الحال في العديد من جوانب تصميم الدرس الأخرى، قد يكون "الإفراط بالقيام بالشيء" أسوأ من مجرد "عدم القيام بالشيء". ويجب أن يساهم تبسيط المنهج الإلكتروني ومحاولة تطبيق النوع الاجتماعي منطقيًا وبدعم المحتوى، وإلا سيفقد الدرس هدفه ويصبح مجرد تكرار. فتصحيح اللغة لتشمل النوع الاجتماعي هو خطوة في الاتجاه الصحيح، لكنها غير كافية أبدًا، غير أن إعداد دراسات حالة اصطناعية لتحقيق هدف تبسيط الدرس سيفقده ارتباطه حتمًا. قد يكون من الأفضل تقديم درس عبر الإنترنت حول النوع الاجتماعي إلى المتعلمين كقراءة تكميلية لتعريفهم بالموضوع.

عند مناقشة تعليم النوع الاجتماعي عبر الإنترنت، يجب أن يتنبه الفرد إلى وجود قيود ضمن التعلّم عبر الإنترنت. فمقاربة التعليم الممزوج تحاول تخطي هذه المسائل، من خلال تقديم بيئة تعليمية عبر الإنترنت غير متزامنة وأخرى متزامنة في الوقت نفسه خلال التعليم في غرفة الصف.<sup>٢٥</sup> ويعتبر السؤال عن مدى تأثير درس عبر الإنترنت يتعلق بالنوع الاجتماعي على المتعلم قابلاً للنقاش، لكن لا بد من الإشارة إلى أن بيئة الصف لها قيودها. ويشرح نموذج المسافة التبادلية الذي وضعه د. مايكل غراهام مور (Dr Michael Grahame Moore)<sup>٢٦</sup> الذي يعتبر التعليم عن بعد مفهومًا تربويًا وليس فصلًا جغرافيًا بسيطًا بين المتعلمين والمدرسين، أنه يمكن الحفاظ على مسافة بين المدرس والمتعلم داخل الصف أيضًا.<sup>٢٧</sup>

#### الإطار ٩-٨ الاستفادة من التقدم التكنولوجي المحرز لتأمين فرص تدريب جديدة

تشمل فرص التدريب الجديدة تدريجًا قائمًا على المحاكاة، الذي لطالما زخر بالتحديات لجهة واجهة المستخدم والتعاون والتشبيك والتوحيد وقابلية التشغيل. وغالبًا ما كانت هذه المشاكل أكثر تقدمًا من تلك التي تبرز في مجتمعات تكنولوجيا المعلومات في الأعمال والقيادة السيطرة والاتصالات والحاسب والاستخبارات (C&I). وقد أظهر التقدم المحرز في حقول على غرار ألعاب الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في الأعمال أن التكنولوجيا الجديدة يمكن أن تصبح أساس أنظمة المحاكاة. خلال السنتين الفاتتين، برزت تطبيقات تكنولوجيا المعلومات المستهلك التي قد تكون مفيدة في المحاكاة الموزعة. وقد حظيت شبكات التواصل الاجتماعي ومواقع ويكي والمدونات والتوسيم على صفحة ويب ومشاركة الصور والفيديو وأدوات التطوير الذاتي للألعاب الثلاثية الأبعاد باهتمام كبير في البيئة الأكاديمية من خلال توفير تطبيقات المعالجة الموزعة إلى قسم كبير من المستهلكين. وتقدم أدوات الويب ٢.٠ الحديثة الحل لمشاكل كبيرة تتعلق بالتجارب الموزعة والقابلة للتشغيل والتفاعلية والمتحمرة حول المستخدم. وتامًا كما أضفت ألعاب الحاسوب تكنولوجيا تجارية مهمة على التدريب العسكري، تتمتع تطبيقات الويب الحديثة بقدرة مماثلة ليست معروفة على نطاق واسع بعد. ويعود الأمر للمدرسين والمستخدمين لتحديد مدى فعالية تطبيق هذه التكنولوجيا ضمن مجتمع محاكاة تفاعلي.<sup>٢٨</sup>

أخيرًا لا بد من الاعتراف بأن التحديات البارزة في التعلّم عبر الإنترنت قد تصبح إمكانيات، ولا تكون القيود إلا ضمن أفكارك.

يعرض الإطار ٩-٩ لائحة من الدروس عبر الإنترنت والمواقع الإلكترونية ومجموعات التواصل الاجتماعي الخاصة بالنوع الاجتماعي. لا يزعم المؤلفون أنها لائحة كاملة، لكنها تغطي الموارد المتاحة عبر الإنترنت التي تستخدم عمومًا في منشآت التدريب والتعليم التابعة لحلف الناتو والشراكة من أجل السلام.

الإطار ٩-٩ الموارد المتاحة عبر الإنترنت حول النوع الاجتماعي

نهج إعطاء الدرس	الاسم	محدد موقع الموارد المُوَحد	التسجيل	وصول مفتوح
درس عبر الإنترنت	التعليم الموزع المتقدم ١٦٨: دور المستشارين في النوع الاجتماعي والمستشارين الميدانيين في النوع الاجتماعي في العمليات	<a href="https://jatl.act.nato.int/">https://jatl.act.nato.int/</a>	التسجيل ضروري	وصول غير محدود إلى الدرس (فور التسجيل في نظام إدارة التعلم)
درس عبر الإنترنت	التعليم الموزع المتقدم ١٦٩: تحسين فعالية العمليات من خلال إدراج اعتبار النوع الاجتماعي	<a href="https://jatl.act.nato.int/">https://jatl.act.nato.int/</a>	التسجيل ضروري	وصول غير محدود إلى الدرس (فور التسجيل في نظام إدارة التعلم)
درس عبر الإنترنت	التعليم الموزع المتقدم ١٧١: محور التركيز على النوع الاجتماعي	<a href="https://jatl.act.nato.int/">https://jatl.act.nato.int/</a>	التسجيل ضروري	وصول غير محدود إلى الدرس (فور التسجيل في نظام إدارة التعلم)
درس عبر الإنترنت	التعليم الموزع المتقدم ١٣٥: اعتبار النوع الاجتماعي	<a href="https://jatl.act.nato.int/">https://jatl.act.nato.int/</a>	التسجيل ضروري	وصول غير محدود إلى الدرس (فور التسجيل في نظام إدارة التعلم)
درس عبر الإنترنت	مصدر تدريب قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة	<a href="http://www.peaceopstraining.org/">www.peaceopstraining.org/</a>	لا ضرورة للتسجيل	تتطلب بعض الدروس دفع مصاريف محددة
جماعة الاهتمام المشترك	مجموعات موقع فيسبوك على غرار النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية	<a href="https://www.facebook.com/groups/115311195225650/">https://www.facebook.com/groups/115311195225650/</a>	ضرورة التسجيل في موقع فيسبوك	الاشتراك في المجموعة ضروري
جماعة الاهتمام المشترك	صفحات موقع فيسبوك على غرار مركز تبادل المعلومات لشرق وجنوب شرق أوروبا لمراقبة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة	<a href="https://www.facebook.com/SEESAC/">https://www.facebook.com/SEESAC/</a>	مفتوح	مفتوح
جماعة الاهتمام المشترك	حساب على موقع تويتر gendersr@gendersr@	<a href="https://twitter.com/gendersr">https://twitter.com/gendersr</a>	مفتوح	مفتوح
جماعة الاهتمام المشترك	مجموعات موقع لينكد إن	<a href="https://www.linkedin.com/">https://www.linkedin.com/</a>	الاشتراك في المجموعة ضروري	الاشتراك في المجموعة ضروري

## ٧. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية

## ١-٧ الكتب

جوش برسین (Bersin, Josh)، كتاب التعليم الممزوج: أفضل الممارسات والمنهجيات المثبتة والعبير المستخلصة (*The Blended Learning*) (Book: *Best Practices, Proven Methodologies, and Lessons Learned*) (سان فرانسيسكو، كاليفورنيا: فايفر Pfeiffer، ٢٠٠٤). يعتبر كتاب التعليم الممزوج كتيبًا خاصًا بالمستخدم لتطبيق التعليم الممزوج. وهو يقدم دليلًا لجمع أحدث التكنولوجيا بنماذج التدريب التقليدية بغية وضع برامج عالية التأثير تخلف نتائج أعمال بارزة (وليس تكاليف منخفضة فحسب). وإذ إنه مليء بالأمثلة من العالم الحقيقي ودراسات الحالة من منظمات على غرار أكسانتور (Accenture) وبي آي (BI) وسيسكو (Cisco) وفيدكس (FedEx) وكينكوز (Kinko's) وغرانت-ثورنتون (grant-Thornton) وآي بي أم (IBM) ونوفيل (Novell) والبحرية الأمريكية وفيريزون (Verizon) وغيرها، يركز جوش برسین المتخصص في مجال التعلّم الإلكتروني على ما يجدي نفعًا - في كافة أقسام التدريب من أي شكل أو حجم كانت في مجموعة كبيرة من القطاعات.

كولفن كلارك (Colvin Clark) وريتشارد إي ماير (Richard E. Mayer)، التعلّم الإلكتروني وعلم التدريس. مبادئ مثبتة لمستهلكي ومصممي التعليم المتعدد الوسائط (*E-Learning and the Science of Instruction. Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning*) (سان فرانسيسكو، كاليفورنيا: فايفر Pfeiffer، ٢٠٠٣). يعرض المؤلفان معلومات ومبادئ توجيهية مفيدة لاختيار وتصميم وتطوير دروس تعليم إلكتروني متزامن وغير متزامن من شأنها أن تبني المعرفة والمهارات للعمال الذين يتعلمون في مواقع تابعة لشركات أو حكومات أو أكاديميات.

أنيت أم سوتر (Sauter, Annette M) وورنر سوتر (Werner Sauter) وهيرالد بندر (Harald Bender)، التعليم الممزوج (*Blended Learning*) (اونتراشلايسهايم/ميونخ: لاشترهاند Luchterhand، ٢٠٠٤). يتوجه الكتاب عمومًا إلى مصممي الدروس التعليمية ومدراء المشاريع، فضلًا عن الأساتذة والمدرّبين، لتقديم مجموعة من أفضل الممارسات حول كيفية دمج التعلّم الإلكتروني بفعالية ضمن مؤسسة وتحسين تجربة المتعلمين.

## ٢-٧ النشرات الدورية

ستيفان هراستسكي (Hrastinski, Stefan)، "التعلّم الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن" (*Asynchronous and synchronous e-learning*) مجلة إيدوكوز الفصلية (*Educause Quarterly*)، المجلد ٣١، العدد ٤ (٢٠٠٨). من المتوقع أن تتمتع القوة العاملة اليوم بثقافة كبيرة وأن تحسن مهاراتها باستمرار وتكتسب مهارات جديدة من خلال الانخراط في التعليم لمدى الحياة. في هذا الإطار، يعتبر التعلّم الإلكتروني، الذي يعرف على أنه تعليم وتعلّم عبر الإنترنت من خلال تكنولوجيا الشبكة، أحد أقوى الاستجابات للحاجة المتنامية إلى التعليم. وقد أرب بعض الباحثين عن مخاوفهم حيال النتائج التعليمية بالنسبة إلى المتعلمين عبر الإنترنت، لكن مراجعة ٣٥٥ دراسة مقارنة كشفت أنه لا فرق في النتائج التعليمية، التي تقاس عادةً من خلال الدرجات أو الفحوصات.

## ٣-٧ المنشورات عبر الإنترنت

مبادرة إيدوكوز للتعليم (Educause Learning Initiative)، "٧ أشياء يجب أن تعرفها عن... الصفوف المقلوبة، 7 things you should know about... Flipped classrooms"، شباط/فبراير ٢٠١٢، <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/eli7081.pdf>. يعتبر الصف المقلوب نموذجًا تربويًا تكون فيه عناصر المحاضرة والواجبات المنزلية النموذجية معكوسة. ويقوم مفهوم الصف المقلوب على مفاهيم تشمل التعليم الناشط ومشاركة المتعلم وتصميم درس هجين ونقل الدرس. وتكمن قيمة صف مقلوب في إعادة تحديد الهدف من الوقت المخصص للصف ليصبح ورشة عمل يمكن فيها للمتعلمين طرح أسئلة حول محتوى المحاضرة واختبار مهاراتهم في

تطبيق المعرفة والتفاعل مع بعضهم خلال أنشطة عملية. ورغم أن تطبيق صف مقلوب يرتب طلبات مختلفة على هيئة التدريس ويرغم المتعلمين على تعديل توقعاتهم، يتمتع النموذج بالقدرة على إحداث تغيير كبير في الأولويات - بدءًا بتغطية المواد فحسب وصولاً إلى العمل نحو إتقانها.

سوزان لوкас (Lucas, Susan)، "علاقة النوع الاجتماعي باستخدام الهيئة التدريسية لأدوات التعلم عبر الإنترنت" (Relationship of gender to faculty use of online educational tools)، مواد مكتبة إيدوكوز (Educause Library Items)، ١ كانون الثاني/يناير، <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/EDU03159.pdf>

تظهر البحوث أن الرجال والنساء يستخدمون الويب بطريقة مختلفة. وقد يحدد هذا الاختلاف الأدوات التي توفرها الهيئة التدريسية عبر الإنترنت لتعزيز التعليم. يعرض هذا المستند نتائج دراسة بحثية تتساءل عما إذا كان هذا الاستخدام القائم على أساس النوع الاجتماعي يمتد ليطال الهيئة التدريسية في التعليم العالي ويناقش التداعيات المحتملة.

سامز آرون (Sams, Aaron) وجون بيرغمان (Jon Bergmann) وكريستين دانييلز (Kristin Daniels) وبرين بينيت (Brian Bennett) وهيلين دبليو مارشال (Helaine W. Marshall) وكاري أم أرفستروم (Kari M. Arfstrom)، "ما هو التعليم المقلوب؟" ("What is flipped learning?")، شبكة التعليم المقلوب (Flipped Learning Network)، ٢٠١٤، [http://flippedlearning.org/cms/lib07/VA01923112/Centricity/Domain/46/FLIP\\_handout\\_FNL\\_Web.pdf](http://flippedlearning.org/cms/lib07/VA01923112/Centricity/Domain/46/FLIP_handout_FNL_Web.pdf)  
في حين غالبًا ما يعرّف "التعليم المقلوب" على أنه ببساطة "إتمام عمل المدرسة في البيت وعمل البيت في المدرسة"، إلا أنه مقارنة تسمح للمدرسين بتطبيق منهجية، أو عدة منهجيات، في الصف.

#### ٤-٧ الموارد عبر الإنترنت

التعلم الإلكتروني الخاص بحلف الناتو (التعليم الموزع المتقدم المشترك - نظام إدارة التعلم)، <https://jadl.act.nato.int/>. تضم منصة التعليم الموزع المتقدم المشترك الخاصة بحلف الناتو مجموعة متنوعة من الدروس المجانية، لكن يجب أن يكون لدى المستخدمين عنوان بريد إلكتروني خاص بقوات الناتو أو بحكومة أو بريد إلكتروني رسمي تابع للحلف لكي يتمكن من تسجيل اسمه. تخضع بعض الدروس للقيود ويتطلب الانضمام إليها موافقة إدارية، لكن يمكن لأي شخص يملك حساب تعليم موزع متطور مشترك الانضمام مباشرة إلى كافة الدروس المرتبطة بالنوع الاجتماعي (وهي كثيرة).

التعلم الإلكتروني الخاص برابطة الشراكة من أجل السلام، <https://pfpcadl.act.nato.int/>. تتضمن منصة التعليم الموزع المتقدم المشترك الخاصة برابطة الشراكة من أجل السلام مجموعة متنوعة من الدروس المتاحة للشركاء. كما أنه يمكن الانضمام إلى كافة الدروس عبر الإنترنت مجانًا.

"التعليم الموزع المتقدم ١٠ سنوات"، ناتو سكول توداي - [www.slideshare.net/gigiroman/nato-school-magazine-adl-10-years-special](http://www.slideshare.net/gigiroman/nato-school-magazine-adl-10-years-special) (NATO School Today)

ناتو سكول توداي هي النشرة الوحيدة المسموح بها إنما غير الرسمية التي تصدر عن مكتب الشؤون العامة في مدرسة حلف الناتو. وتتضمن مجموعة من المقالات والتقارير والمعلومات العامة المرتبطة بالمدرسة. أما الآراء الواردة فيها فتعود للمؤلفين ولا تمثل بالضرورة سياسة الناتو الرسمية.

"مجلة تكنولوجيا التعليم الموزع المتقدم (JADLeT) - بناء جماعات الممارسة من خلال التعلم التعاوني في مدرسة حلف الناتو"، (Building communities of practice through collaborative learning at NATO School)، مجلة تكنولوجيا التعليم الموزع المتقدم <http://jadlet.com/index.php/jadlet/article/view/5/10> (Advanced Distributed Learning Technology).

يوثق هذا المقال المبادرات التي اتخذها فريق التعليم الموزع المتقدم في مدرسة حلف الناتو لنشر فكرة التعلم التعاوني ضمن مؤسساتهم. كما يصور كيف يمكن لأدوات التعلم الإلكتروني تعزيز المنهج الدراسي القائم في المؤسسات التعليمية. ويسلط الضوء على أهمية التعلم الإلكتروني بالنسبة إلى أنشطة الحلف نظرًا إلى حاجاته المحددة بالاستجابة إلى التهديدات والتحديات المتغيرة بسرعة التي قد تحصل بشكل غير متوقع في منطقة جغرافية واسعة.

### التعلّم الإلكتروني حول النوع الاجتماعي والأمن - جردة عن الموارد القائمة،

[www.gsrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/Mapping-gender-e-learning.pdf](http://www.gsrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/Mapping-gender-e-learning.pdf)

تجمع هذه الجردة دروس التعلّم الإلكتروني المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن التي تحددها مكاتب البحوث واستشارات الخبراء. وتهدف إلى تحديد الموارد القائمة ويمكن استخدامها كمراجع مرفقة. تركز الجردة على دروس موجهة ذاتياً ولا تذكر الدروس الفردية المقدمة لفترة محدودة من الوقت. كما تسعى إلى تحديد الدروس المتاحة بشكل مستمر وتسمية الدرس والمؤلفين ومتطلبات الوصول والمدة الزمنية والمواضيع المتناولة والجمهور المستهدف.

شبكة التعليم المقلوب (Flipped Learning Network) - مجتمع تعليم مهني للمدرسين الذين يستخدمون التعليم المقلوب،  
<http://flippedclassroom.org/>

إن مجتمع التعليم المهني المجاني هذا مخصص لمشاركة أفضل الممارسات. وتعتبر شبكة التعليم المقلوب غير الربحية مصدرًا للمعلومات للمدرسين الناشئين والمتمرسين في كافة المستويات والمواضيع، الذين يستخدمون هذه الطريقة في درس واحد أو في صف فردي أو في القسم بكامله أو الكلية بكاملها.

١٠. في هذا الفصل، يعني "التعليم الممزوج" مزيجًا من التعلّم عبر الإنترنت والتعليم داخل غرفة الصف.
١١. برسرين (Bersin)، الملاحظة ٩ أعلاه، الصفحة ١٥.
١٢. راجع <https://jadl.act.nato.int/>.
١٣. تتوافر العديد من خدمات التعلّم الإلكتروني المختلفة للمتعلّمين. ونركز هنا بشكل رئيسي على الخدمات المصممة لحلف الناتو والشراكة من أجل السلام: حاليًا نظام إدارة التعلّم الخاص بالتعليم الموزّع المتقدّم الذي يشغله النظام المتكامل للتعلّم والمعلومات والتعاون في العمل وبوابة أعضاء الشراكة من أجل السلام (شبيهة ببوابة أعضاء مدرسة الناتو).
١٤. "فاقت نسبة انسحاب الطلاب من الدروس عبر الإنترنت بمعدل ١٥ إلى ٢٠٪ مقارنة مع الدروس التقليدية وفق دراسة أجريت سابقًا وردت في هذه الدراسة". مارك بيرري (Marc Parry)، "تجنب الانسحاب من الدروس عبر الإنترنت: هل من أمر يجدي نفعًا؟" (Preventing online dropouts: "Does anything work?" ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، <http://chronicle.com/blogs/wiredcampus/preventing-online-dropouts-does-anything-work/27108>).
١٥. للمزيد من المعلومات حول تجنب الانسحاب من الدرس، راجع جون لاسكاريس (John Laskaris)، "تجنب انسحاب الطلاب من دروس التعلّم عبر الإنترنت" (Avoiding drop outs in your e-learning courses)، مدونة المواهب (Talent blog)، ١٧ تموز/يوليو ٢٠١٥، [www.talentlms.com/blog/avoiding-drop-outs/](http://www.talentlms.com/blog/avoiding-drop-outs/).
١٦. روث كولفن كلارك (Ruth Colvin Clark) وريتشارد إي ماير (Richard E. Mayer)، التعلّم الإلكتروني وعلم التدريس. مبادئ مثبتة لمستهلكي ومصممي التعليم المتعدد الوسائط (E-learning and the science of Instruction. Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning) (سان فرانسيسكو، كاليفورنيا: فايفر Pfeiffer، ٢٠٠٣)، صفحة ١٤ والصفحات التالية.
١٧. روكسانو مورينو (Roxano Moreno) وريتشارد إي ماير (Richard E. Mayer)، "المبادئ الإدراكية للتعليم المتعدد الوسائط: دور الطريقة والاستمرارية" (Cognitive principles of multimedia learning: The role of modality and contiguity)، مجلة علم النفس التعليمي (Journal of Education Psychology)، المجلد ٩١، العدد ٢ (١٩٩٩)، صفحة ٣٥٨-٣٦٨.
١٨. المرجع نفسه، الصفحة ٢٩ والصفحات التالية.
١٩. للمزيد من المعلومات راجع تانيا إيليا (Tanya Elia)، "مبادئ التصميم التعليمي الشاملة للتعليم المتنقل" (Universal instructional design principles for mobile learning)، مراجعة دولية للبحث في التعليم المفتوح وعن بعد (International Review of Research in Open and Distance Learning)، المجلد ١٢، العدد ٢ (٢٠١١)، [www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/965/1792](http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/965/1792).
١. تود الكاتبان التوجه بالشكر إلى آرام هونغ (Aram Hong) وغريتا كيريميدشيفا (Greta Keremidchieva) وريمي ترامبلاي (Rémi Tremblay) على تعليقاتهما الخطية على هذا الفصل.
٢. منذ ٢٠١٢ قامت تحويل قيادة الحلفاء بالتعاون مع مدرسة حلف الناتو، أوبرمرغو ورابطة الشراكة من أجل السلام، لاسيما فريقا العمل المعنيان بإصلاح قطاع الأمن والتعليم الموزّع المتقدّم، بتطوير مجموعة من الدروس الخاصة بالنوع الاجتماعي عبر الإنترنت.
- تعتبر مجموعة "النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية" (Gender in military operations) على موقع فيسبوك خير مثال على جمع الخبراء والأشخاص المهتمين، <https://www.facebook.com/groups/115311195225650/> أما مجموعة "النوع الاجتماعي في العمليات" (Gender in operations) على موقع لينكد إن فهي مثال آخر على استخدام شبكات التواصل الاجتماعي للتحدث مع أكبر عدد ممكن من الأشخاص، <https://www.linkedin.com/groups/Gender-in-Operations-4065311>.
٣. شارلوت إيساكسون (Charlotte Isaksson)، بوسطن، ٨ تموز/يوليو عند الساعة ١٩:٤١، [https://www.facebook.com/groups/115311195225650/?notif\\_t=group\\_r2j\\_approved](https://www.facebook.com/groups/115311195225650/?notif_t=group_r2j_approved).
٤. شبكة التعليم المقلوب (Flipped Learning Network)، "تعريف التعليم المقلوب" (Definition of flipped learning)، ١٢ آذار/مارس ٢٠١٤، [www.flippedlearning.org/definition](http://www.flippedlearning.org/definition).
٥. أنيت أم سوتر (Annette M. Sauter)، ورنر سوتر (Werner Sauter) وهيرالد بندر (Harald Bender)، التعليم الممزوج (Blended Learning)، (ميونخ: لاشترهاناند Luchterhand، ٢٠٠٤) صفحة ٦٧.
٦. إيتوركس إدوكيشن (Itworx Education)، "التعلّم التعاوني مقابل تعلّم النظير إلى النظير" (Collaborative learning versus peer-to-peer learning)، ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، [www.itworx.education/collaborative-learning-vs-peer-to-peer-learning/](http://www.itworx.education/collaborative-learning-vs-peer-to-peer-learning/).
٧. ستيفان هراستسكي (Stefan Hrastinski)، "التعلّم الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن" (Asynchronous and synchronous e-learning)، مجلة إيدوكوز الفصلية (Educause Quarterly)، المجلد ٣١، العدد ٤ (٢٠٠٨)، صفحة ٥١-٥٥.
٨. جوش برسرين (Josh Bersin)، كتاب التعليم الممزوج: أفضل الممارسات والمنهجيات المثبتة والعبر المستخلصة (The Blended Learning Book: Best Practices, Proven Methodologies, and Lessons Learned)، (سان فرانسيسكو، كاليفورنيا: فايفر Pfeiffer، ٢٠٠٤)، صفحة ٣.
٩. المرجع نفسه، صفحة ٢.

٢٠. كولفن كلارك (Colvin Clark) وماير (Mayer)، الملاحظة ١٧ أعلاه، الصفحة ٥٤ والصفحات التالية.
٢١. يمكن مراجعته على الرابط التالي <https://jadr.act.nato.int/>
٢٢. يشير ذلك عمومًا إلى أسلوب التعلّم عبر الإنترنت القائم على مشاركة المدرس/الأستاذ.
٢٣. سوزان لوكاس (Susan Lucas)، "علاقة النوع الاجتماعي باستخدام الهيئة التدريسية لأدوات التعلّم عبر الإنترنت" ("Relationship of gender to faculty use of online educational tools") مواد مكتبة إيدوكوز (Educause Library Items)، ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/EDU03159.pdf>
٢٤. يجدر الذكر أن هذين النوعين هما الأفضل: في الواقع غالبًا ما يبرز تداخل بين أسلوبَي التعليم المتزامن وغير المتزامن.
٢٥. أستاذ إيميريتوس في مجال التعليم في جامعة ولاية بنسلفانيا (Pennsylvania State University)، يشتهر بمساهماته في مجال التعليم عن بعد. عام ١٩٧٢، نشر أول بيان نظرية له، في حين قام بصياغة نظرية المسافة التبادلية للمرة الأولى عام ١٩٩٧.
٢٦. استنادًا إلى نظرية مور (Moore)، يمكن أن نقول ببساطة إنه كلما قل الكلام بين المتعلم والمدرس، ازدادت الهيكلية متانة، أو كلما تراجعت القدرة على إضفاء طابع فردي، كلما ازدادت المسافة التبادلية. بالطبع، ستساهم الدراسة الموجهة ذاتيًا لكتاب في زيادة المسافة التبادلية أكثر من كتيبات التعليم الشخصية، لكن من خلال اختيار وسائل التواصل المناسبة، يمكن التأثير على هذه المسافة. راجع المنهج الدراسي والتعليم ٤٨٤ تكنولوجيات التعليم (CI 484 Learning Technologies)، "نظرية المسافة التبادلية: ملخص عن نظرية مور للمسافة التبادلية" ("Transactional distance theory: Synopsis of Moore's theory of transactional distance"، ٢٢ آب/أغسطس ٢٠١١، <https://ci484-learning-technologies.wikispaces.com/Transactional+Distance+Theory>
٢٧. روجر سميث (Roger Smith)، "الويب الحديث وتدريب المقاتلين" ("Web 2.0 and warfighter training")، ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، <http://docslide.us/business/web20-and-warfighter-training.html>



# الإرشاد والتدريب

نتالي لوفيسيك (Nathaly Levesque) (كندا) وماكا بترياشفيلي (Maka Petriashvili) (جورجيا)

## الفهرس

١-٢ ما هو الإرشاد؟	١. مقدمة
٢-٢ كيف يرتبط الإرشاد بتعليم النوع الاجتماعي في القوات العسكرية؟	٢. الإرشاد
١-٣ ما هو التدريب؟	٣. التدريب
٢-٣ كيف يرتبط التدريب بتعليم النوع الاجتماعي في القوات العسكرية؟	٤. الإرشاد مقابل التدريب
١-٤ الاختلافات بين الإرشاد والتدريب	
٢-٤ عمليات الإرشاد والتدريب	
٣-٤ أدوار وسمات المرشدين والمدربين	
٥. ثقافة التدريب والإرشاد في المؤسسات العسكرية	
١-٥ كيف يمكن للمؤسسات العسكرية دعم ثقافة التدريب والإرشاد؟	
٦. خاتمة	
٧. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية	
الملحق ١: لماذا يجدر بالأفراد والمنظمات التشارك في الإرشاد؟	
الملحق ٢: برنامج مدرب النوع الاجتماعي السويدي	

## ١. مقدمة

خلال العقد الماضي، حظي برنامجا التدريب والإرشاد بشعبية في العديد من المنظمات، سواء الحكومية أو ضمن القطاع الخاص. ولا تُعتبر القوات العسكرية استثناءً، فهي تستفيد أيضًا من التدريب و/أو الإرشاد عند أي مستوى ضمن منظماتها. ولتطبيق ذلك عمليًا وإظهار أهميته، نشرت القوات المسلحة الكندية كتيب إرشاد لزيادة عدد البرامج الإرشادية ضمن منظماتها<sup>١</sup> وتوفر القوات المسلحة السويدية مثالًا جيدًا على تدريب الجيش، حيث أنها تدير برنامجًا يعد جزءًا من إطار العمل الوطني ويعرف بـ "قوة النوع الاجتماعي" (راجع الملحق ٢ من هذا الفصل).

إن الإرشاد والتدريب ليسا فكرتين جديدتين في مجال التدريب والتعليم، وكانا قائمين تحت شكل معين على مر التاريخ في معظم الجيوش. ويتم الاعتراف بهما بشكل متزايد كأسلوب تعليم غير رسميين إنما فعالين لتعزيز الوعي والمعرفة في مجالات محددة. وبخلاف التدريب والتعليم اللذين يكتسبان طابعًا رسميًا أكثر ويتطلبان الحضور إلى الصف، تكون أنشطة الإرشاد والتدريب مدمجة في مهام الوظيفة العادية أو يمكن إنجازها من خلال الوسائط الإعلامية على غرار البريد الإلكتروني أو المؤتمرات عن طريق الفيديو أو الاتصالات الهاتفية. وقد صممت كافة التدخلات لتلبية متطلبات محددة أو حاجات المتلقي، وهي تهدف إلى تحسين المهارات والأداء ودعم التطور على الصعيد الاحترافي والمهني. كما تؤثر هذه التفاعلات على التطور الشخصي، بغض النظر عن كونه أحد الأهداف المحددة. وتتماشى هذه الأنواع من التعليم

والتعلم بالكامل مع مبادئ تعليم الراشدين التي وضعها نولز عام ١٩٨٠،<sup>٢</sup> حيث يتحمل المتعلم مسؤولية تعليمه/ها فيصبح الأمر أكثر تحفيزاً بالنسبة إليه.<sup>٤</sup>

هناك ميل عام إلى استخدام عبارتي التدريب والإرشاد بشكل متبادل، وهو أمر ليس بالمفاجئ نظراً إلى أنهما من أدوات تطوير القيادة المرتبطة بالأداء التي غالباً ما تتشارك عمليات وخصائص تعليم متشابهة. غير أن العلماء والمهنيين يميزون بين هاتين العبارتين لأن أهدافهما مختلفة. في هذا الإطار، قال العالم كلترباك (Clutterbuck) إن "الإرشاد قد يركز على السير المهنية للأفراد والتطوير الذاتي، في حين قد يركز التدريب على مهمة أو كفاءة أو سلوك محدد".<sup>٥</sup>

يمثل هذا الفصل لمحة عامة عن الإرشاد والتدريب وكيفية ارتباطهما بالنوع الاجتماعي في القوات العسكرية. ويتمّ التعريف بمفهومي الإرشاد والتدريب، ومن ثمّ مقارنة من حيث التقنية المستخدمة. كما يضم بعض الأمثلة على كل عملية لتسليط الضوء على الصفات والأدوار المطلوبة في أوضاع تدريبية معينة. ويوفر الملحق ١ بعض الأدوات المفيدة لتطوير عمليات وقدرات التدريب والإرشاد. أخيراً، يقدم الملحق ٢ مثالاً عملياً على برنامج تدريب خاص بالنوع الاجتماعي لإظهار كيف يمكن التأثير على القيادة لدمج تدريب خاص بالنوع الاجتماعي. ويتمثل الهدف النهائي من هذا الفصل في ضمان حصول الأشخاص المناسبين على الإرشاد والتدريب المناسبين لحاجاتهم، لكي يتمكنوا يوماً ما من أن يصبحوا مرشدين ومدربين.

## ٢. الإرشاد

### ١-٢ ما هو الإرشاد؟

تعود جذور كلمة (Mentor) أي الإرشاد إلى الأساطير اليونانية. عندما غادر البطل اليوناني أوديسيوس لخوض حرب طروادة، تمّ تكليف صديقه (Mentor) المرشد بتوجيه ابنه تيليماكوس في هذه الحياة. وتمّ اعتماد عبارة "مرشد" لاحقاً لوصف أي شخص متمرس يقود الخاضعين لحمايته الذين يتمتعون بخبرة أقل نسبياً. ومن المهم التركيز هنا على الفعل: توجيه. فالإرشاد في جوهره يقوم على قيادة أحد ما، وليس على إملاء الأفعال عليه وطريقة تنفيذها.

يعرف الإرشاد على أنه "العلاقة المهنية التي يشارك فيها شخص يتمتع بخبرة أكبر (مرشد) طوعاً معرفته ومعلوماته وحكمته مع شخص يتمتع بخبرة أقل (متدرب) يرغب في الاستفادة من هذا التبادل. إنها علاقة تعلم متوسطة إلى طويلة الأمد تقوم على الاحترام والصدق والثقة والأهداف المشتركة".<sup>٦</sup> كما أنها علاقة تطويرية ديناميكية يتشارك فيها المرشد معرفته وخبرته.<sup>٧</sup> وعادةً تقوم علاقة المرشد/التلميذ على أربع دعائم تطوير:

- التطوير القيادي؛
- التطور الاحترافي؛
- التطوير المهني؛
- التطور الشخصي.

على سبيل المثال، طبقت القوات الجوية الملكية الكندية في ٢٠١٤ برنامج إرشاد لثلاث سنوات باعتباره تطويراً احترافياً لكافة جنراتها بغية مساعدتهم على تحسين قدراتهم الإدراكية والاجتماعية.<sup>٨</sup>

### الإطار ١-١٠ وجهات النظر الخاصة بالإرشاد

يعتبر الإرشاد عملية غير أنانية، إنما مرتبطة بالغير. فهو يقوم على جمع فردين طوعاً لتحقيق مكسب متبادل سواء من الناحية الشخصية أو المؤسسية. ويؤثر الإرشاد على عدة جوانب من السلوك التنظيمي بما في ذلك القيادة والثقافة التنظيمية والرضا عن العمل والأداء. ويعد الإرشاد ظاهرة تبرز في كل مؤسسة كبيرة تقريباً.<sup>٩</sup>

في البيئة العسكرية، غالباً ما نلاحظ أن أولئك العاملين في حقل يرتبط بالنوع الاجتماعي يضعون برنامج إرشاد رسمياً أو غير رسمي مع

زملائهم. فالاضطلاع بدور المستشار في شؤون النوع الاجتماعي يتطلب مهارات ومعرفة وسمات محددة، ويمكن لصغار المستشارين الاستفادة بشكل هائل من العلاقات مع رؤسائهم. فيمكن لهؤلاء منح معرفتهم وخبراتهم، سواء على صعيد الأسس الفلسفية أو تحديات مكان العمل، إلى زملائهم الصغار لمساعدتهم في الوفاء بمسؤولياتهم ووظائفهم. وتؤدي هذه العملية إلى تحقيق نمو وتطور مستمرين. وفي حين أن برامج الإرشاد الرسمية المرتبطة بالنوع الاجتماعي غائبة في العديد من المؤسسات العسكرية، يعتبر الإرشاد غير الرسمي شائعاً بدرجة أكبر بكثير.

”كان من المهم بالنسبة إلي إيجاد شخص يتمتع بخبرة في مجال النوع الاجتماعي يمكنني استشارته في المسائل الفنية أو السياسية المعقدة. واعتبره مرشداً في النوع الاجتماعي - شخص يمكنني اللجوء إليه للحصول على الدعم والتوجيه. كما لدي مرشد سياسي، وهو شخص يساعدني لتحديد أفضل إستراتيجية لمواجهة التحديات في مكان العمل سواء تلك المرتبطة بالنوع الاجتماعي أو الأكثر اتصالاً بالإدارة.“<sup>١٠</sup>

تلميذ مجهول الهوية

وغالبًا ما اضطلع قادة معروفون في المنظمات العسكرية بأدوار إرشادية غير رسمية من خلال إقامة علاقات مع أحد أو مجموعة من المرؤوسين وتوجيههم.<sup>١١</sup> وعمومًا يتحلى هذا النوع من القادة بصفات مشابهة لتلك المطلوبة ليكون الفرد مرشدًا، لا سيما عند الإشراف على سيرة أحد المحميين المهنية وتسهيل تطوره/ها المهني.<sup>١٢</sup>

حاليًا في الجيش الأمريكي، لكل عنصر في الخدمة نظام إرشاد رسمي أو غير رسمي. هذه هي الحالة تحديدًا في أوساط هيئة الضباط حيث يمكن لمرشد مناسب المساعدة على دفع الضباط الأصغر سنًا لتحقيق سيرة مهنية ناجحة.<sup>١٣</sup>

#### الإطار ١٠-٢ الإرشاد في القوات الجوية الملكية الكندية

وضعت القوات الجوية الملكية الكندية برنامج إرشاد في ٢٠١٣ لضباط الصف تتمثل أهدافه بما يلي:

١. إعداد ضباط الصف للمستقبل من خلال مساعدتهم على التطور؛
٢. إتاحة المهام المستقبلية ونجاح القوات الجوية الملكية الكندية؛
٣. تعزيز نقل المعرفة؛
٤. إنشاء منظمة تعليمية؛
٥. ضمان النجاح الشخصي للأفراد والنجاح العام للمنظمة؛
٦. ضمان بيئة تشغيلية ديناميكية ومتعددة الأوجه؛
٧. زيادة الالتزام بالمنظمة وفي نهاية المطاف تحسين صورة القوات الجوية الملكية الكندية.<sup>١٤</sup>

بعد تطبيق هذا البرنامج، تم إجراء العديد من المقابلات. في ما يلي بعض التعليقات.

”لا يمكن لأحد أن يصبح قائدًا جيدًا بمفرده. فلا بد من مشاركة الخبرة والحكمة.“

بالنسبة إلي، يقوم برنامج الإرشاد حول فن مشاركة معرفتك وخبرتك مع فرد يسعى إلى تقديم أداء أفضل.“

”يمكنني الإرشاد فرصة تطوير علاقات طويلة الأمد يمكنني خلالها مشاركة خبرتي من خلال حوار مفتوح بالاتجاهين.“<sup>١٥</sup>

يتمتع كل فرد في مؤسسة عسكرية بمسؤولية واضحة للمساهمة في تطوير مرؤوسيه.<sup>١٦</sup> كما يميل الكثير من الأشخاص الذين يضطلعون بأدوار ترتبط بالنوع الاجتماعي في مؤسسات مماثلة، على غرار المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي، إلى العمل مع زملائهم من منطلق العلاقات المباشرة بين شخصين. وبالتالي، يعتبر تدريب وإرشاد العناصر في وضع مماثل، مهمًا للغاية لتطورهم. ويمكن لعلاقات الإرشاد أيضًا أن تساهم في فتح قنوات تواصل بين المنظمات، ما يؤدي إلى كسر الحواجز وتعزيز التغيير الثقافي والمساعدة على تطوير أجيال أصغر سنًا. ويمنح التقدم على صعيد التكنولوجيا هؤلاء العناصر نفاذًا أكبر إلى الإرشاد. وقد وفر هذا الأمر فرصًا جديدة للمؤسسات العسكرية لتعزيز علاقات الإرشاد في مناطق جغرافية واسعة النطاق، على سبيل المثال، بين الأفراد المنتشرين في الخارج وأولئك الذين يخدمون في بلدهم الأم، بطريقة لم يكن يمكن تصورها في الماضي.<sup>١٧</sup>

## ٢-٢ كيف يرتبط الإرشاد بتعليم النوع الاجتماعي في القوات العسكرية؟

يلعب الإرشاد دوراً مهماً في استبقاء الأفراد في القوات العسكرية وترقيتهم. وكما ورد في الفصل السادس، إن المجموعات الديمغرافية التي لا تتمتع بتاريخ طويل في الجيش غالباً ما تفتقر إلى المرشدين. وتصنف العديد من النساء ضمن هذه الفئة، تماماً كالرجال الذين يظلمون بأدوار غير تقليدية أو القادمين من مجموعات أقلية. وفي ظل العلاقات الإرشادية غير الرسمية بشكل خاص، سيختار المرشدون في معظم الأحيان تلاميذ يسهل عليهم توطيد علاقتهم بهم، فيميلون بالتالي إلى اختيار تلاميذ يتمتعون باهتمامات مماثلة وخلفية شبيهة بهم. بهذه الطريقة، يمنح عناصر المجموعات المهيمنة ضمن القوات المسلحة ميزة غير عادلة لجهة الدعم المعنوي والتعليمي. كما يتمتعون بنفاذ أكبر إلى المعرفة، خصوصاً تلك الكامنة في "المنهج الدراسي المستتر"، على غرار الطريقة التي يجدر بها لعناصر الجيش التصرف لتترك انطباع جيد في أوساط رؤسائهم وتعزيز احتمال ترقيتهم (انظر الفصل الرابع). ولا يجب أن تفاجئنا الدراسات الأكاديمية، بما فيها تلك التي تجربها البحرية الأمريكية، التي تظهر العلاقة بين إرشاد واستبقاء العناصر.<sup>١٨</sup>

ويتمثل الحل لهذه المشكلة في تشجيع الظروف التي تتلقى في ظلها المجموعات التي لا تحظى بتمثيل جيد في السلك العسكري إرشاداً رسمياً أو غير رسمي لمعالجة هذه السيئة ودعم الترقية القائمة على الجدارة. وفي بعض الظروف قد يكون إرشاد النظراء مفيداً، مثلاً حين تكون المرشدة والتلميذة من المجندات. في هذه الحالات، يمكن للمرشدة توفير معلومات حول كيفية مواجهة بعض التحديات المرتبطة بالنوع الاجتماعي التي تعترض النساء في الجيش، فضلاً عن الخدمات المتاحة التي قد لا يعلم زملاؤهم الرجال بها. من ناحية أخرى، في الحالات التي يكون فيها عدد النساء في المراكز البارزة ضئيلاً، من المهم أن تحصل النساء على مرشدين ذكور رفيعي الشأن لتعزيز احتمال الترقية. ففي غياب ذلك، لا يمكن أن نقول إن كافة العناصر يتمتعون بمستوى وصول متساوٍ إلى التعليم العسكري.

## ٣. التدريب

### ١-٣ ما هو التدريب؟

يعرف التدريب على أنه علاقة قصيرة الأمد يساعد في إطارها المدرب "المتدرب" (أي الشخص الذي يخضع للتدريب) على تعزيز وتطوير مهارات معينة وأداء محدد لتنفيذ مهمة ما. ووفق سانجر (Sanger) وغيره،<sup>١٩</sup> التدريب هو عملية "مساعدة الأشخاص على التفكير في عملهم (أسلوبهم) بطريقة صريحة وحازمة وعلى وضع أنماط جديدة نتيجة ذلك".

في عقيدة الجيش الأمريكي، يعرف التدريب على أنه توجيه يهدف إلى تطوير مهارات جديدة أو قائمة لدى شخص آخر خلال ممارستها.<sup>٢٠</sup> من هذا المنطلق، يسهل تصوّر العديد من المهام أو الوظائف التي يعتبر فيها التدريب ضرورياً. على سبيل المثال، عند البدء بعمل جديد، يعتبر التدريب وسيلة لخفض الوقت اللازم ليصبح المرء فعالاً وكفوئاً خلال لعب الدور الجديد.

## ٢-٣ كيف يرتبط التدريب بتعليم النوع الاجتماعي في القوات العسكرية؟

يرتبط التدريب بتعليم النوع الاجتماعي في القوات العسكرية بثلاثة مجالات على الأقل. أولاً، بما أن عدد عناصر الجيش الذين درسوا النوع الاجتماعي في إطار تعليمهم الإلزامي ليس كبيراً، قد يحتاجون إلى مدربين في النوع الاجتماعي لمساعدتهم على إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في عملهم. وغالباً ما يضطلع المستشارون في شؤون النوع الاجتماعي بدور تدريبي فعلي من خلال استخدام مهاراتهم لتحليل كيفية تأثير نشاط مقترح على النساء والرجال والفتيات والفتيان بطريقة مختلفة، ويملاً ذلك فجوة معرفية، كما يكمل مهارات وخبرات المدربين الذين يكونون في أغلب الأحيان من كبار القادة. ويمكن تصنيف برنامج مدرب النوع الاجتماعي السويدي في هذه الإطار.

ثانياً، لم يتلقَ أفراد الخدمة على غرار المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي والمراكز التنسيقية في قضايا النوع الاجتماعي الذين لعبوا دوراً رسمياً ارتبط بالنوع الاجتماعي غالباً تعليمًا عن كافة المهارات الضرورية للاضطلاع بهذه الأدوار بفعالية. ومن بين الأمثلة على ذلك هو مجموعات ورش العمل حول تعليم النوع الاجتماعي الموجه إلى القوات العسكرية التي وفرت الزخم لصياغة هذا الدليل. ولم يكن

أخصائيو تعليم الراشدين في هذه الورش ميسرين فحسب، بل مدربين على المدى القصير على مهارات تعليم الراشدين لأخصائيي النوع الاجتماعي المشاركين.

ثالثاً، يتطلب الإدراج الناجح لاعتبار النوع الاجتماعي في عمل وحدة عسكرية وإيجاد بيئة عمل غير تمييزية إثبات مهارات قيادية قوية في أوساط الذين يظلمون بأدوار قيادية. وتؤدي القيادة التحويلية، التي تعتمدها القوات المسلحة الكندية، إلى "التزام العناصر بقيم الجيش وإحداث تغيير مهم في النتائج الفردية أو الجماعية أو الخاصة بالنظام المطبق".<sup>٣١</sup> وبالتالي يعتبر إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في طريقة تدريب القادة جزءاً أساسياً لضمان تمكن مختلف مجموعات النساء والرجال من الخدمة معاً في الجيش وإظهار إمكانياتهم كاملة. ويشمل هذا النوع من تدريب القيادة تعليم كيفية رصد ومنع السلوك التمييزي وتعزيز بيئة يتم فيها تقييم كافة الأفراد استناداً إلى مساهمتهم في الوحدة وليس إلى هويتهم أو مظهرهم.

#### ٤. الإرشاد مقابل التدريب

كما ذكرنا سابقاً، يميز العلماء على غرار كلاترباك بين الإرشاد والتدريب. ولتطبيق نظرية كلاترباك عملياً في بيئة عسكرية، يمكننا النظر إلى الإرشاد باعتباره تدريباً تعليمياً أطول أمداً يهدف إلى دعم التطور الاحترافي والمهني، في حين أن التدريب هو ممارسة تعليمية أقصر أمداً تستهدف المهارات المطلوبة في دور عسكري محدد. يساهم مرشدو القادة العسكريين على المدى الأطول في مواصلة تعليم هؤلاء المتدربين، ونظرياً قد يؤثر ذلك على القرارات من خلال إضافة عدسات قائمة على النوع الاجتماعي على كافة الأعمال. لكن نظراً إلى أن النوع الاجتماعي موضوع جديد نسبياً للجيش، يميل عدد كبار الأفراد العسكريين الذين يتمتعون بخبرة في إدراج الاعتبار الاجتماعي في عملهم إلى أن يكون محدوداً نوعاً ما. في هذه الحالات، غالباً ما يتمكن المدربون الذين يتمتعون بخبرة في المجال من دعم القادة العسكريين لدعم اعتبارات النوع الاجتماعي في مشاريع أو عمليات محددة رغم تمتع المدرب عادة بخبرة إجمالية أقل من المتدرب.

#### ٤-١ الاختلافات بين الإرشاد والتدريب

يسلط كتيب الإرشاد الخاص بمعهد قيادة القوات الكندية الضوء على بعض أهم الاختلافات بين الإرشاد والتدريب (الإطار ١٠-٣).<sup>٣٢</sup>

الإطار ١٠-٣ الإرشاد مقابل التدريب	
الأسلوب	طريقة التعليم
الإرشاد	التدريب
<ul style="list-style-type: none"> <li>• علاقة طويلة الأمد، تدوم لعدة سنوات عادة.</li> <li>• الإرشاد هو جزء لا يتجزأ من القيادة.</li> <li>• شامل: يركز على تمكين الفرد لبناء معلومات معمقة ووعي ذاتي وسبل فريدة للتعامل مع المسائل.</li> <li>• يوفر المرشدون توجيهاً لجهة القيادة والسيره المهنية، والتطور المهني والشخصي.</li> <li>• يتم البحث عن المرشدين عندما يكون الأفراد: <ul style="list-style-type: none"> <li>• راغبين في زيادة وتيرة تعلمهم؛</li> <li>• مدركين للحاجة إلى تحديات بناءة؛</li> <li>• راغبين في وضع خطط تعليم ومتابعتها؛</li> <li>• راغبين في معالجة مجموعة واسعة من القضايا فور بروزها واكتسابها أهمية.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• علاقة قصيرة الأمد تدوم إلى حين اكتساب الفرد المهارات والسلوكيات المطلوبة.</li> <li>• التدريب هو جزء لا يتجزأ من الإرشاد.</li> <li>• مستهدف: يركز على مساعدة الأفراد على تطوير مهارات أو سلوكيات محددة.</li> <li>• يراقب المدربون الفرد خلال تنفيذه لمهمة محددة ويقدم ملاحظاته ودعمه.</li> <li>• يتم البحث عن المدربين عندما يكون الأفراد: <ul style="list-style-type: none"> <li>• قلقين حيال بعض جوانب أدائهم؛</li> <li>• راغبين في تغيير سلوكهم بشكل محدد؛</li> <li>• راغبين في اكتساب مهارات محددة.</li> </ul> </li> </ul>

## ٢-٤ عمليات الإرشاد والتدريب

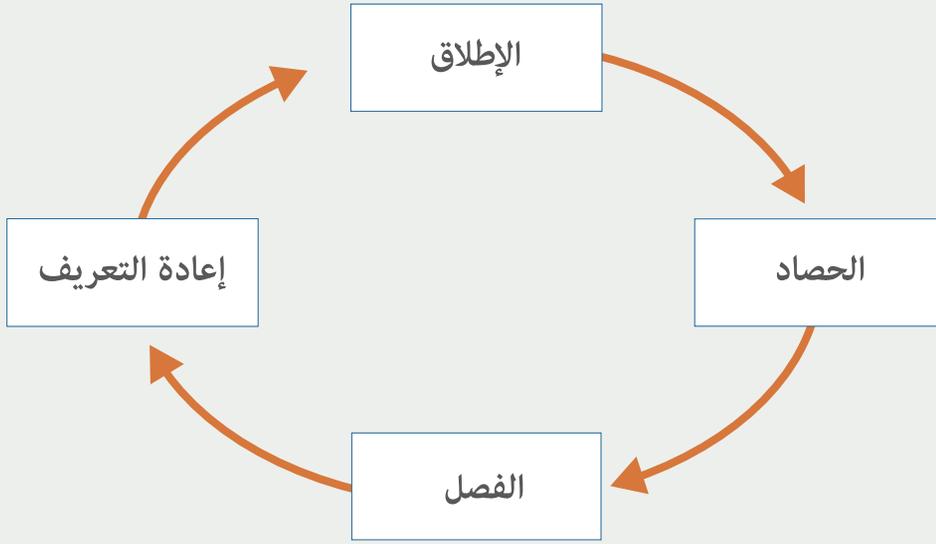
يعتبر الإرشاد والتدريب عمليتين ديناميكيتين، رغم أن الإرشاد قد يدوم لفترة أطول وعادة ما تكون التغييرات في العلاقة بين المرشد وتلميذه أوضح. وفي حين تتوفر العديد من نماذج الإرشاد، يعتبر نوعان بشكل خاص غنيين بالمعلومات ويساعدان في عمليات التخطيط للإرشاد وتنفيذه وتقييمه.

يراقب نموذج جراي (Gray)<sup>٣٣</sup> لعمليات الإرشاد التغييرات الواضحة من الخارج التي تطرأ على المتدرب، وكيفية تأثيرها على أنواع الأنشطة التي ينفذها المرشد. كما يسلط الضوء على أهمية دور المرشد المتضائل خلال عمله مع التلميذ (أو "الشخص تحت وصايته"، وفق مصطلحات جراي) بغية تحقيق أهداف برنامج الإرشاد.

الإطار ١٠-٤ نموذج إرشاد جراي المؤلف من خمس مراحل<sup>٣٤</sup>

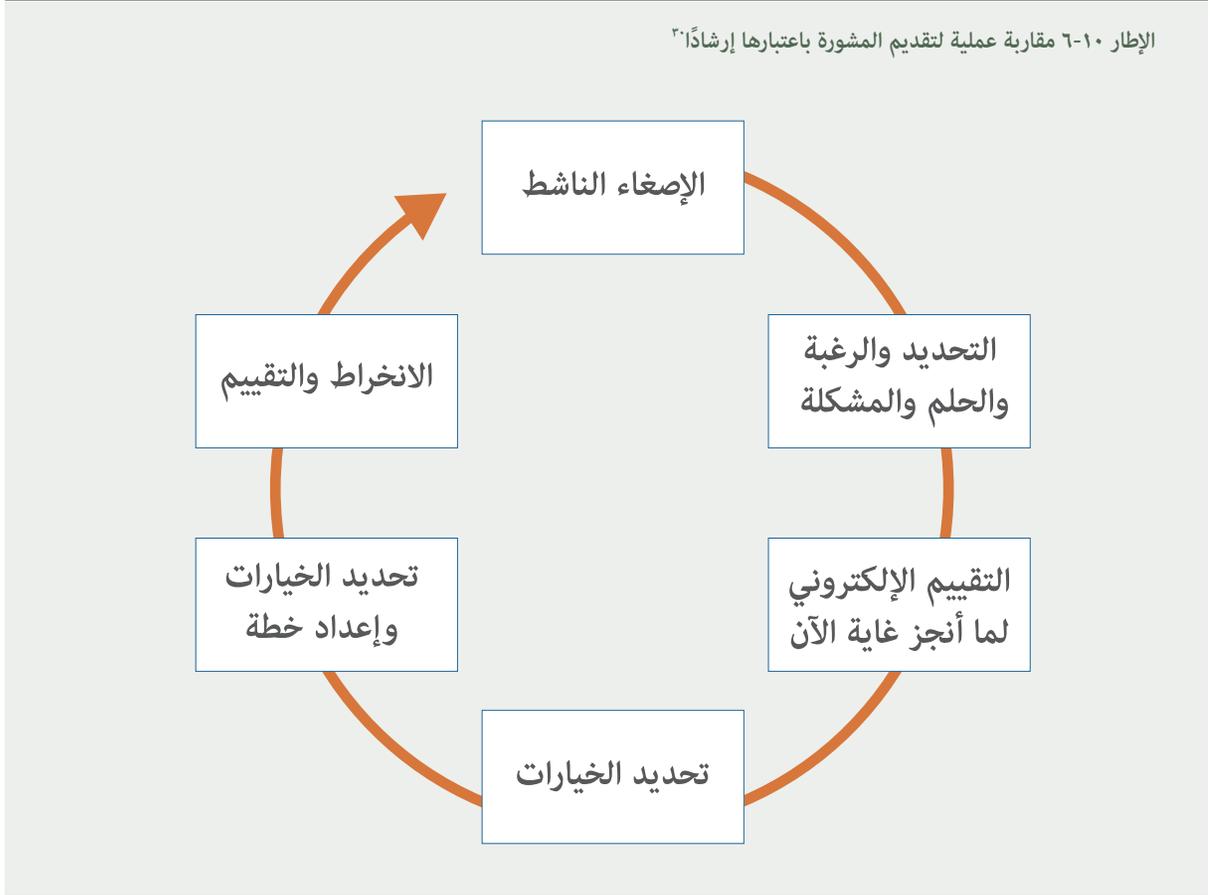
المرحلة	I	II	III	IV	V
الموضوع الرئيسي	توجيهي	إقناعي	تعاوني	تأكيدي	مستقل
نوع النشاط	يقوم المرشد بتوجيه الشخص تحت وصايته	يقود المرشد الشخص تحت وصايته ويوجهه	يتعاون المرشد مع الشخص تحت وصايته	يوكل المرشد الشخص تحت وصايته بمهمة	يحقق الشخص تحت وصايته استقلالية وظيفية
سمات التلميذ	يتمتع بمهارات. يفتقر إلى الخبرة والمعرفة التنظيمية.	يتوق لتعلم المزيد من المهارات ليصبح مستقلاً ويتخذ مبادرات.	يتمتع بالقدرة على التعاون مع المرشد ويطبق المهارات التقنية لحل المشاكل.	يتمتع بمعلومات معمقة لتطبيق المهارات والوظائف باستقلالية، معتمداً على تأكيد المرشد.	يحل المشاكل بطريقة مستقلة؛ مبتكر ومبدع ويطرح أفكار جديدة؛ مرشد لشخص جديد تحت وصايته.

من ناحية أخرى، يسلط نموذج كرام (Kram)<sup>٣٥</sup> الضوء على أن العملية تضم عنصر نقل المهارة وعنصرًا نفسيًا على السواء. ويظهر نموذج كرام بشكل خاص أهمية إدارة مرحلة الفصل. في بعض الحالات، يشعر المرشدون أن التلاميذ بدأوا يهددون مراكزهم من حيث التراتبية، وقد يكون رد فعلهم سلبيًا فيحاولون منع التلاميذ من التقدم (في الواقع، يحاولون إطالة عملية الإرشاد). في حالات أخرى، يشعر التلاميذ أنهم متروكون وأن المرشد خذلهم لأنه لم يعد قادرًا على مساعدتهم. غير أن كرام تقول إنه من الممكن اتخاذ خطوات ناشطة لإدارة الفصل من خلال وضع حد رسمي للعلاقة التي يراقب في إطارها الطرفان تقدم التلميذ ومساهمة المرشد. وبإمكانهما أيضًا مناقشة نوع العلاقة التي يريدانها في المستقبل، وما إذا كان مرشد جديد قادرًا على تلبية حاجات التلميذ. في الحالات التي ينفصل فيها المرشد عن التلميذ، قد يشعر المرشد بأنه لا ينال التقدير الذي يستحقه أو أنه تعرض للخيانة.<sup>٣٦</sup>



المرحلة	I	II	III	IV
الموضوع الرئيسي	الإطلاق	الحصاد	الفصل	إعادة التعريف
نوع النشاط <sup>٣٨</sup>	العلاقة راسخة؛ وتمّ التخطيط للأهداف والغايات والعملية والجدول الزمني.	تمّ تنفيذ الخطة. (معظم الإرشاد الفعلي يحصل في هذه المرحلة)	تنتهي علاقة الإرشاد بسبب أحد الطرفين أو بسبب عامل خارجي.	يقرر الطرفان ما إذا كانا سيبقيان على تواصل. في هذه الحال، قد يصبحان نظيرين أو يحافظان على تواصل متقطع.
سمات العلاقة	متوترة، مليئة بالشكوك أو رسمية بشكل مفرط	غير رسمية وحميمة ومقربة	تتسم بالحدق والعدائية أو إيجابية إنما تزخر بالتحديات	لا مبالاة أو صداقة أو حنين

تذكر هذه المراجع عدة نماذج لعملية التدريب، لكن معظمها يتضمن التدريب وإعداد خطة وجعل المتعلم مسؤولاً أكثر لتحقيق النجاح. وتم اختيار نموذج ماك كليبن (McClellan) وموسر (Moser) لأنه متكامل ويمكن لأي منظمة اعتماده ويصف العملية الواجب تطبيقها خلال التدريب (الإطار ١٠-٦).<sup>٣٩</sup>

الإطار ٦-١٠ مقارنة عملية لتقديم المشورة باعتبارها إرشاداً<sup>٢٤</sup>

يحدد هذا النموذج أحد الاختلافات الرئيسية في عملية التدريب (بالمقارنة مع الإرشاد) التي تتمثل بأن يتولى المتدرب زمام الأمور في اتخاذ القرارات وتطبيقها. وخلال مرحلة الإصغاء النشطة، يحدد المتدرب "المشكلة"، وبدعم من المدرب، يحدد ما يرغب في فعله. ثم يدفع المدرب بالمتدرب إلى تقييم العمل المنجز حتى الآن ويحدد مختلف الخيارات المتاحة للخطوات المستقبلية. وفور الاختيار، يدعم المدرب المتدرب لإعداد خطة. وبخلاف عملية الإرشاد، لا يكون المدرب مثلاً يحتذى به للمتدرب لأنه/ها لا يتمتع بخبرة واسعة في المجال وقد تكون خبرته الشخصية تتركز في مجال آخر. فالمتدرب يتمتع بمعرفة أكبر بالسياق الأشمل. وبالتالي، لا تبرز تحديات الفصل ذاتها لأن العلاقة تنتهي فور تحقيق المتدرب لأهدافه. ويعتمد تكرار العملية بشكل أساسي على طبيعة أولويات العمل المستقبلية للمتدرب، وليس على أي تبعية شخصية بينهما أو على تقييم المدرب لحاجات المتدرب.

#### ٤-٣ أدوار وسمات المرشدين والمدربين

يتمثل دور المرشدين والمدربين في إحداث فرق لوضع أنماط جديدة وقيادة العمليات التطويرية. إنها عمليات ثنائية الاتجاه حيث من المهم للطرفين الالتزام بتمضية الوقت مع بعضهما البعض، وبالإصغاء ووضع أهداف تنمية لإحداث تغيير.

هناك قواعد أساسية لإنجاح التدريب والإرشاد وتحفيز النتائج:

- الإرشاد/التدريب هو علاقة طوعية محض؛
- المعلومات التي تتم مناقشتها خلال الإرشاد/التدريب سرية؛
- هناك ثقة واحترام والتزام متبادلين؛
- التواصل خلال الإرشاد/التدريب هو "طريق تعاوني ثنائي الاتجاه"؛
- يمكن لأي طرف الانسحاب من العلاقة في أي وقت؛

- يجب أن تقوم العلاقة على حاجات وطلبات التلاميذ/المتدربين.

فضلاً عن ذلك، على كل من طرفي العلاقة التمتع بتوقعات واضحة. وقد أعد معهد تشارترد للأفراد والتنمية (UK Chartered Institute of Personnel and Development) البريطاني لائحة بالتوقعات والسلوكيات المرغوب بها لكل طرف، وسلط الضوء على لائحة "مهام" منوطة بكل منهما.<sup>٣١</sup>

الإطار ٧-١٠ توقعات وأنشطة المرشدين والتلاميذ والمدرسين والمتدربين	
الأسلوب	طريقة التعليم
<p><b>ما المتوقع من المرشد أو المدرب:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• مهارات إصغاء ناشط جيدة؛</li> <li>• قابلية النفاذ والوصول؛</li> <li>• الصبر؛</li> <li>• التعاطف والانفتاح؛</li> <li>• الصدق؛</li> <li>• معرفة بالموضوع؛</li> <li>• ملاحظات بناءة؛</li> <li>• توازن بين الدفع (التوجيه ونقل المهارات) والجذب (منح المتدربين فرصاً للاستفادة من نقاط القوة القائمة بغية إيجاد الإجابات).</li> </ul>	<p><b>ما المتوقع من التلميذ أو المتدرب:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الالتزام؛</li> <li>• الانفتاح/تقبل أفكار جديدة؛</li> <li>• الجهد؛</li> <li>• الفضول؛</li> <li>• الطموح؛</li> <li>• الوقت اللازم؛</li> <li>• أهداف أو غايات محددة؛</li> <li>• الرغبة في التعلم أو التغيير.</li> </ul>
<p><b>عمل المرشدين والمدرسين:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تعزيز الوعي الذاتي؛</li> <li>• توفير الملاحظات؛</li> <li>• زيادة التحفيز؛</li> <li>• بناء الثقة بالنفس وتجنب إصدار الأحكام؛</li> <li>• اعتماد مقارنة قائمة على طرح الأسئلة وغير توجيهية؛</li> <li>• مطابقة واعية للأسلوب مع جهوزية المتدرب لتنفيذ مهمة ما؛</li> <li>• تشجيع تحقيق النتائج من خلال التفاعل الديناميكي.</li> </ul>	<p><b>عمل التلاميذ والمتدربين:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الإصغاء والتعلم؛</li> <li>• تقبل الملاحظات بانفتاح؛</li> <li>• التأمل الذاتي والرغبة في التغيير؛</li> <li>• الثقة بالمخاطرة وإحداث تغييرات؛</li> <li>• إظهار الرغبة في خوض تحديات جديدة</li> </ul>

## ٥. ثقافة التدريب والإرشاد في المؤسسات العسكرية

### ١-٥ كيف يمكن للمؤسسات العسكرية دعم ثقافة التدريب والإرشاد؟

... في حين أن تقديم المشورة الرسمي مهم من الناحية المؤسسية، يعتبر تقديم المشورة والإرشاد غير الرسمي عاملين رئيسيين في تطوير القيادة. وهو أمر يجب دعمه في عالم يزداد تعقيداً، حيث يتعين على القادة الصغار حتى اتخاذ قرارات سريعة لها آثار واسعة المدى.

الجنرال ريمون أوديرنو (General Raymond Odierno)، رئيس أركان سابق في الجيش الأمريكي<sup>٣٢</sup>

تحظى أهمية التدريب والإرشاد باعتراف واسع النطاق في الدوائر العسكرية العليا.<sup>٣٣</sup> غير أن تشجيع تطوير ثقافة الإرشاد والتدريب يطرح بعض التحديات للمؤسسات العسكرية. أولها أنه قد يتطابق في بعض الأحيان مع المحسوبة بسبب الإرث التاريخي لبعض الأخويات السرية في بعض الجيوش التي سعت إلى الحصول على ترقية غير منصفة لعناصرها.<sup>٣٤</sup> أما التحدي الثاني فهو أن التجربة السابقة لبرامج التدريب والإرشاد الإلزامية قد تكون أظهرت الجانب التطبيقي بشكل سيئ. وقد وصف أحد المؤلفين عملية مطابقة برامج مماثلة بأنها "محاولة إيجاد الحب الحقيقي في اللقاء الأول - قد يحصل ذلك لكن احتمالاته ضئيلة".<sup>٣٥</sup> وليس من المفاجئ أن معظم المرشدين والتلاميذ الذين تمّ جمعهم معاً قسراً يجدون الأمر مجرد مضيعة للوقت. وبالنسبة إلى التحدي الثالث فهو احتمال قيام علاقات إرشاد غير رسمية خارج سلسلة القيادة، ما يؤدي إلى توتر (أو خوف من حصول توتر) بين المرشرف على التلميذ والمرشد.<sup>٣٦</sup> وحتماً، تدرك القوات الكندية أن العديد من المشرفين يضطلعون بدور بسيط في الإرشاد، لكنه من المفضل ألا يكون المرشد هو نفسه الشخص الذي يجري مراجعات لأداء التلميذ، بما فيها تلك المرتبطة بالترقيات.<sup>٣٧</sup>

غير أن التجارب الأخيرة حددت عدة خطوات يمكن للمؤسسات العسكرية اتخاذها لدعم ثقافة الإرشاد والتدريب. ومن أولى هذه الخطوات الاعتراف بأهميتها وتوفير التعليم للمرشدين والمدربين المحتملين. وتشير إحدى الدراسات إلى أن كبار المدراء يميلون إلى الحصول على مدربين محترفين خارجيين، في حين يميل أعضاء طاقم العمل المبتدئ إلى التواصل مع مدربين داخليين. ويمكن بالتالي أن يكون تعليم المهارات التدريبية للذين يتمتعون بخبرة في مجال العمل كمدربين، وسيلة فعالة لتحسين برامج الإرشاد الداخلية. ويجب أن يخلف ذلك آثاراً متابعية لجهة زيادة عدد المدربين ليكونوا متوافرين لمساعدة الأفراد الأدنى رتبة.<sup>٣٨</sup> على نحو مماثل، في حين كانت لبرامج الإرشاد الرسمية نتائج مختلطة، من الواضح أن توفير التعليم للمرشدين الراغبين وإدراج مهارات الإرشاد في تدريب القيادة قادران على تحسين النتائج وإضفاء الطابع المؤسسي على التدريب والإرشاد باعتبارهما من الواجبات النظامية للأفراد العسكريين.<sup>٣٩</sup> وعلى نحو مثالي، من شأن تدريب مماثل على القيادة إدراج اعتبار النوع الاجتماعي، مسلطاً الضوء على الدور المهم الذي يلعبه الإرشاد والتدريب في تعزيز مساواة النوع الاجتماعي في المؤسسات العسكرية.

ومن بين الممارسات الجيدة الأخرى التي اعتمدها المؤسسات العسكرية نذكر إيجاد موارد مكتوبة للمدربين والمرشدين. ويوضح كتيب البحرية الأمريكية حدود دور المرشد، مع تسليط الضوء في الوقت نفسه على أهمية هذا الدور، كما يكرر سلسلة القيادة وصلاحيات المرشرف في تجاهل توصيات المرشد. من شأن هذا الأمر أن يبدد التوترات بين المشرفين والمرشدين والتلاميذ، ويقضي على الأساطير القائلة بأنه يمكن للمرشدين الحصول على ترقية غير منصفة لتلاميذهم.<sup>٤٠</sup> كما وضعت البحرية الأمريكية قاعدة بيانات إلكترونية تمكّن التلاميذ من رؤية ملفات المرشدين المتوافرين ودعوتهم لإقامة علاقة إرشاد، سواء إلكترونياً أو شخصياً. ويشمل كتيب القوات الكندية التزاماً من جهة المرشد والتلميذ - هو بمثابة مدونة سلوك فعلياً - فضلاً عن أدوات مفيدة للمرشد والتلميذ يمكنهما استخدامها لتوجيه دفة العملية.<sup>٤١</sup> توفر هذه الأدوات تأكيداً ودعمًا للإرشاد والتدريب من دون فرض ذلك على العسكريين. كما تعزز مفهوم أن التدريب والإرشاد هما جزء من العمل العادي وأنه يمكن إتمام الأنشطة خلال ساعات العمل، رغم أن الكثيرين يعتبرون أن ذلك يؤدي إلى عقد جلسات خلال استراحة الغداء أو بعد ساعات العمل.<sup>٤٢</sup>

## ٦. خاتمة

يقدم الإرشاد والتدريب مساهمات مهمة في مجال تعليم النوع الاجتماعي الموجه إلى العسكريين من خلال المساعدة على تطور الهيئة التدريسية والمتعلمين على الصعيدين الشخصي والمهني. وبإمكانهما المساعدة على بناء القدرات والتحفيز الداخلي لتحسين مساواة النوع الاجتماعي في أوساط الأفراد والمنظمات، لكن هذا يتطلب التزاماً وقيادة قويين لجهة دعم مساواة النوع الاجتماعي عند المستويات الرفيعة.

وكما تبين من خلال الأمثلة المذكورة أعلاه، يزداد الإرشاد والتدريب أهمية في كل منظمة تسعى إلى تحسين أداء الأفراد وفي نهاية المطاف الأداء المنظمي. ويؤكد هذا الفصل أن البيئة العسكرية ليست استثناءً. فلدى العديد من الأقسام برامج إرشاد وتدريب رسمية سواء على مستوى الوحدة أو المنظمة، كما اتخذت أقسام أخرى خطوات مهمة نحو دعم الإرشاد والتدريب غير الرسميين.

وبالنسبة إلى الأفراد العاملين في الحقل المرتبط بالنوع الاجتماعي، يمكن للتدريب والإرشاد أن يكونا مصدر دعم ومدخلاً نحو تحقيق الأهداف المهنية. وبما أن العديد من المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي هم الكيان الوحيد المماثل في المنظمات، فهو يلعبون دوراً أساسياً في إحداث التحول ضمن مؤسساتهم. علاوةً على ذلك، تعني التطورات في تكنولوجيا التواصل أنه بات بإمكانهم الآن المشاركة في أنشطة التدريب والإرشاد على نطاق واسع، والتالي مشاركة الخبرات مع مستشارين منفردين آخرين.

يشكل الإرشاد والتدريب أداة مهمة في تطوير القائد، كما أنهما ضروريان لتحسين المنظمات، لا سيما لجهة تعزيز مساواة النوع الاجتماعي. وفي حين قد لا يزال من الضروري القيام بالمزيد من العمل لتحديد نوع التدخلات المطلوبة في كل وضع، لا شك في أن التدريب والإرشاد هما أداتان لا يمكن تجاهلهما عند اعتماد مقاربات شاملة وفعالة لتعليم النوع الاجتماعي الموجه إلى العسكريين.

## ٧. قائمة المراجع مع ملاحظات هامشية

كارتر إيه (Carter, A.)، التدريب التنفيذي: إلهام الأداء في العمل (*Executive Coaching: Inspiring Performance at Work*) (برايتون: معهد دراسات التوظيف Institute for Employment Studies، ٢٠٠١)، [www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/379.pdf](http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/379.pdf).

يتضمن هذا الكتاب تعريف التدريب التنفيذي والدور الذي يمكن أن يلعبه في مكان العمل. كما يقدم توجيهًا عمليًا استنادًا إلى دروس مستقاة للمنظمات الراغبة في تدريب موظفيها.

معهد تشارترد للأفراد والتنمية (Chartered Institute of Personnel and Development)، "التدريب والإرشاد" (*Coaching and Mentoring*)، أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، [www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/coaching-mentoring.aspx](http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/coaching-mentoring.aspx).

توفر نشرة الوقائع هذه مقدمة إلى التدريب والإرشاد في سياق مهني، فضلاً عن الروابط المفيدة للمنظمات ذات الصلة ومعلومات أخرى.

المجموعة العاملة المدنية (Civilian Working Group)، كتيب برنامج الإرشاد (*Mentoring Program Handbook*)، بحرية الولايات المتحدة، من دون تاريخ، [www.au.af.mil/au/awc/awcgate/navy/mentoring\\_hand.pdf](http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/navy/mentoring_hand.pdf).

صمم هذا الكتيب للمرشدين في البحرية الأمريكية، ويشمل لائحة من الإجابات التي تطرح غالبًا فضلاً عن توجيهات بشأن بناء مهارات الإرشاد.

ديفيد كلاترباك (Clutterbuck, David)، الجميع بحاجة إلى مرشد: دعم المواهب داخل منطمتك (*Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation*) (الندن: معهد تشارترد للأفراد والتنمية Chartered Institute of Personnel and Development، 2014).

وضع ديفيد كلاترباك مجموعة من الكتب المفيدة حول التدريب والإرشاد. ويوفر هذا المجلد مقدمة معمقة للإرشاد باعتباره مفهوماً وتوجيهاً عملياً حول وضع برامج الإرشاد. كما يتضمن فصولاً تتناول أنواعاً محددة من الإرشاد على غرار التنوع والأمومة والإرشاد الافتراضي وفي دول متعددة. يمكن إيجاد لائحة كاملة بمنشوراته (التي تمت ترجمة عدد كبير منها) على موقعه الإلكتروني <https://www.davidclutterbuckpartnership.com>.

معهد القيادة والإدارة (Institute of Leadership & Management)، "إنشاء ثقافة التدريب"، (*Creating a coaching culture*)، لندن ٢٠١١، [https://www.i-l-m.com/~media/ILM%20Website/Downloads/Insight/Reports\\_from\\_ILM\\_website/G443\\_ILM\\_COACH\\_REP%20pdf.ashx](https://www.i-l-m.com/~media/ILM%20Website/Downloads/Insight/Reports_from_ILM_website/G443_ILM_COACH_REP%20pdf.ashx).

يفصل هذا الكتيب استنتاجات التحقيق في دور التدريب في مكان العمل. كما يحدد بعض فوائد التدريب ويقدم توصيات بشأن كيفية تطبيقه بالطريقة الأفضل ضمن منظمة ما.

جونسون دبلو براد (Johnson, W. Brad) وجين أندرسن (Gene Andersen) "كيفية إنجاح الإرشاد" (*How to make mentoring work*)، بروسيدينغز ماغازين (*Proceedings Magazine*)، المجلد ١٣٥/٤/١٢٧٤، العدد ٤١٠ (٢٠٠٩)، الصفحة ٢٦-٣٢، [www.navy.mil/features/Proceedings%20Mentorship.pdf](http://www.navy.mil/features/Proceedings%20Mentorship.pdf).

يوفر هذا المقال الموجه إلى معهد البحرية الأمريكية لمحة عامة مثيرة للاهتمام حول الإرشاد، ويسلط الضوء على بعض الممارسات الجيدة والعبر المستخلصة من تجربة البحرية الأمريكية.

دانيال لاغاسيه-روا (Daniel Lagacé-Roy) وجانين كناكستيد (Janine Knackstedt)، كتيب الإرشاد (*Mentoring Handbook*)، (أوتاوا، أنتاريو: وزارة الدفاع الوطني، ٢٠٠٧)، [http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2013/dn-nd/D2-317-2007-eng.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/dn-nd/D2-317-2007-eng.pdf). هذا الكتيب الذي وضعته أكاديمية الدفاع الكندية هو مقدمة لمفهوم الإرشاد ويقدم توصيات ملموسة حول كيفية التصرف عند إقامة علاقة إرشاد. ويستهدف التلاميذ والمرشدين المحتملين في المؤسسات العسكرية، كما يوفر مجموعة من الأدوات المفيدة في ملحقاته.

إدارة الجيش الأمريكي، كتيب إرشاد الجيش (*Army Mentorship Handbook*)، (روسلاين، فرجينيا: إدارة الجيش الأمريكي، ٢٠٠٥)، [www.armycounselingonline.com/download/Mentorship%20Handbook.pdf](http://www.armycounselingonline.com/download/Mentorship%20Handbook.pdf).

وضع هذا الكتيب الجيش الأمريكي وهو مقتبس من عمل مشابه في قوات مشاة بحرية الولايات المتحدة. ويقدم لائحة من الإجابات على الأسئلة المتكررة الخاصة بالإرشاد، ومقدمة إلى عملية الإرشاد، ومجموعة مختارة من الأدوات التي تستهدف التلاميذ والمرشدين، بما فيها اتفاقية إرشاد نموذجية.

## الملحق ١: لماذا يجدر بالأفراد والمنظمات التشارك في الإرشاد؟<sup>٤٣</sup>

يمكن للقسم الأول أن يساعد فردًا يريد أن يصبح مرشدًا، أما القسم الثاني فهو مفيد لمنظمة ترغب في إطلاق برنامج إرشادي.

### I. لماذا يجب أن أصبح مرشدًا (تفكير ذاتي)؟

١. هل هناك جوانب في حياتي المهنية أشعر أنني لا أحقق فيها إلى إمكاناتي الكاملة؟ لا أحقق سيرتي المهنية؟ أسلوب قيادي؟ تطوري الذاتي؟
٢. كيف يعود الإرشاد علي بأكثر فائدة ممكنة؟
٣. ما الذي يمكنني تقديمه كمرشد؟ هل يمكنني المساعدة على الدفع قدمًا بالسير المهنية للمجموعات التي لا تحظى بتمثيل كافٍ ومجموعات الأقليات في الجيش، على غرار النساء؟
٤. ما الذي يمكنني أن أضفيه على علاقة الإرشاد؟ ما هي نقاط قوتي؟ هل أملك معرفة قد تفيد الآخرين القادمين من خلفية مماثلة؟
٥. ما هي الجوانب التي علي تحسينها في نفسي لأصبح مرشدًا وقائدًا أفضل؟
٦. هل هناك أي مجالات ضمن رحلتي في مجال القيادة المهنية أتمنى تحسينها من خلال علاقة الإرشاد؟
٧. كيف يمكنني تحسين توازن النوع الاجتماعي؟

### II. لماذا قد تحتاج منظمة إلى إرشاد؟

قد تسعى منظمة إلى تطبيق مبادرة إرشاد للأسباب التالية:

- الحفاظ على الذاكرة المنظمية؛
- تعزيز نقل المعرفة؛
- إدخال عناصر جديدة لتسريع وتيرة العمل وتحسينها؛
- زيادة الالتزام تجاه المنظمة؛
- خفض معدلات ترك العمل؛
- تحسين التخطيط للخلافة؛
- الوصول إلى أفراد في مناطق نائية ومعزولة؛
- زيادة الإنتاجية؛
- تمكين صورة المنظمة؛
- زيادة التنوع و/أو إرساء توازن أفضل على صعيد النوع الاجتماعي في المنظمة.

يساعد طرح الأسئلة التالية على تحديد المتطلبات:

١. كيف تتصور أن منظمك (مثلًا الوحدة والمجموعة، إلخ) ستستفيد من مبادرة إرشاد؟
٢. ما هي العوائق المحتملة وكيف يمكن تخطيها؟

## الملحق ٢: برنامج مدرب النوع الاجتماعي السويدي

مثال عن أفضل الممارسات

كما ذكرنا في الفصل الرابع من هذا الكتاب، تتمثل إحدى الطرق لتحقيق التعليم التحويلي في استخدام برنامج تدريبي. ويهدف برنامج مدرب النوع الاجتماعي السويدي إلى التأثير على المجالين الإدراكي والعاطفي للمتدرب. وقد صمم البرنامج للقيادة العليا في الوكالات العاملة ضمن قطاع الأمن السويدي ومؤسسات إدارة الأزمات. إنه نموذج ابتكاري لتعزيز قدرة منظمة ما على تيسير تطبيق النوع الاجتماعي من خلال منظور تنازلي. وما يساهم في إنجاحه هو المزيج بين التحفيز الداخلي للفرد المحقق من خلال الإرشاد، الذي يسعى إلى التأثير على المجال العاطفي، والمنتديات التعليمية الموازية التي تعزز المجال الإدراكي، أي قدرة الأفراد على إحداث تغيير ضمن منظماتهم.

انطلاق البرنامج

تمّ تطبيق برنامج مدرب النوع الاجتماعي السويدي للمرة الأولى في ٢٠٠٧، ضمن إطار عمل مشروع ممول من الاتحاد الأوروبي حمل اسم قوة النوع الاجتماعي. وكان هذا المشروع عبارة عن جهود تعاونية بين مؤسسات عاملة في قطاع الأمن ومنظمات غير حكومية تعمل في مجالات الإغاثة الدولية وعمليات حفظ السلام بعد الصراع. وكان ناشطاً بين ٢٠٠٤ و٢٠٠٧، وشمل الوكالة المدنية السويدية للتصدي لحالات الطوارئ (Civil Contingencies Agency) والقوات المسلحة السويدية ورابطة الضباط العسكريين في السويد (Association of Military Officers in Sweden) والشرطة السويدية والمنظمة التطوعية النسائية في مجال الدفاع (Women's Voluntary Defence Organization) ومؤسسة المرأة للمرأة (Kvinna till Kvinna Foundation).

بعدها تحول مشروع قوة النوع الاجتماعي (Genderforce) عام ٢٠٠٧ إلى تعاون بين القوات المسلحة السويدية والوكالة المدنية السويدية للتصدي لحالات الطوارئ وأكاديمية فولك برنادوت (Folke Bernadotte Academy) والشرطة. وتلعب ومؤسسة المرأة للمرأة دوراً استشارياً في التعاون. ويتمثل هدف مشروع قوة النوع الاجتماعي في ترويج وتعزيز عمل الوكالات حول مساواة النوع الاجتماعي وتطبيق قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ والقرارات ذات الصلة (أجندة النساء والسلام والأمن).<sup>٤٤</sup>

أهداف البرنامج

يتمثل هدف البرنامج في تعزيز قدرة القيادة العليا على تطبيق مساواة النوع الاجتماعي وأجندة النساء والسلام والأمن ضمن منظماتها. ومن خلال مزيج من تدريب الأفراد وبناء معرفتهم، يهدف البرنامج إلى تحقيق هدفين.

أولاً، يهدف البرنامج إلى إيجاد محفز داخلي في القادة لإحداث التغيير وإدراك فوائد الاستجابة للنوع الاجتماعي ضمن منظماتهم. بعبارة أخرى، يتطلع البرنامج إلى التأثير على المجال العاطفي. ثانياً، يسعى إلى تعزيز قدرة القادة على تحديد الأنشطة التي يجب تطبيقها لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي، أي المجال الإدراكي. وفي إشارة إلى تصنيف بلوم، يعتبر ذلك "الإبداع" في أعلى هرم التعليم (انظر الإطار ١٥,٧ في الفصل السابع).

يمكن تلخيص أهداف البرنامج كما يلي:

- تعزيز قدرة القادة على تطبيق قوانين وسياسات مساواة النوع الاجتماعي، واعتبار نوع اجتماعي في عملهم اليومي؛
- تمكين القادة من الوفاء بموجباتهم في المنظمة المحددة في خطة العمل الوطنية لتطبيق قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥.
- تحسين قدرة القادة على التعامل مع العوائق المنظمية ومقاومة تيسير تطبيق النوع الاجتماعي وتطبيق قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥.
- إعداد خطة عمل فردية حول تيسير تطبيق النوع الاجتماعي وتطبيق قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ في نطاق مسؤولية القائد الفردي؛
- تطبيق خطط عمل شخصية تمّ إعدادها.<sup>٤٥</sup>

## الأسلوب

تمّ تصميم برنامج مدرب النوع الاجتماعي ليلبي حاجات المتعلمين وضمن السياق الذي يعملون فيه. وعند تنفيذ البرنامج في ٢٠١٣، كان يستهدف المدراء والقيادة العليا. وضمن القوات المسلحة السويدية، تمثل محفز واحد للمتدربين في أن اختياريهم للمشاركة في البرنامج كان دليلاً على احتمال حصولهم على ترقية. وقد شارك جميع عناصر القيادة العليا في القوات المسلحة تقريباً في البرنامج حتى الآن. ويساهم جمع كبار القادة من وكالات مختلفة أيضاً في تعزيز شبكة من النظراء يمكن فيها للقادة الحصول بشكل دائم على النصح والدعم حتى بعد انتهاء البرنامج. وما تمّت ملاحظته في القوات المسلحة السويدية هو أن هؤلاء القادة الذين أتموا البرنامج قادرين على مناقشة تيسير تطبيق النوع الاجتماعي والمساواة عند مستوى متقدم بالمقارنة مع الآخرين. ويساهم ذلك في تحفيز الآخرين على تحقيق مستوى الكفاءة ذاته. ويهدف البرنامج إلى مساعدة الأفراد على تحسين إدراكهم ومحفزاتهم وكفاءتهم ومهاراتهم. كما أنه لا يسعى إلى تحقيق أي نتيجة تزيد عن تلك الواردة ضمن خطط العمل الشخصية للأفراد. ويعتبر هذا الأمر مهماً بالنسبة إلى النتيجة المرجوة، بما أن التركيز ينصب على عملية التحول التي يخضع لها الفرد. وضمن البرنامج يتمّ تعيين مدرب لكل مشارك، حيث يتمّ اختيار المدربين بحسب أقدميتهم وخبرتهم. هذا ويهدف البرنامج إلى مطابقة القائد مع مدرب يتمتع بأقدمية موازية في عمله/ها. ويعتبر ذلك مهماً بما أنه يعزز احتمال اعتماد المدرب والمتدرب نموذجاً تعاملياً لتبادل المعرفة (انظر الفصل الخامس). ويأتي المدربون من وكالات تعاونية ومن المجتمع المدني والقطاع الخاص والأكاديميات. يذكر أن البرنامج يجمع بين دورات تدريبية ومنتديات ومؤتمرات تعليمية وورش عمل. ويجري التدريب على أساس فردي في إطار بيئة خارجة عن الظروف التي اعتاد عليها المتدربون لضمان المساواة بعيداً عن طاقم العمل والمساعدين. ويهدف هذا المزيج من التدريب والتعليم إلى تنفيذ عملية التعليم التحولي لكل فرد.

## أفضل الممارسات

تكمل برنامج مدرب النوع الاجتماعي بالنجاح بفضل عدة عوامل. وفي ما يلي بعض أفضل الممارسات التي ساهمت في هذا النجاح:

- عزز إشراك القيادة العليا والأفراد الذين يرتقون في سيرتهم المهنية حالة البرنامج والطلب عليه؛
- المطابقة الجيدة بين القادة والمدربين الذين تربطهم بهم علاقات جيدة؛
- استعمال شبكات قائمة من المدربين والخبراء في المجال لضمان تمتع المدربين بمستوى عالٍ من الأقدمية والخبرة؛
- إشراك القادة عند المستوى ذاته من مختلف المنظمات لتشارك التجارب والأفكار كنظراء؛
- إخراج القادة من بيئتهم العادية من خلال جدول الاجتماعات والمنتديات خارج أمكنة العمل؛
- استخدام مزيج من التدريب والتعليم والمنتديات؛
- إشراك خبراء دائمين في المجال من منظمة القائد في العملية؛
- ضمان تقييم البرنامج باستمرار وبأنه تتمّ محاسبة المتعلمين عند تطبيق ما تعلموه.

أطلقت وزارة الدفاع في مونتينيغرو برنامجاً تجريبياً لمدرب النوع الاجتماعي مستوحى من النموذج السويدي بدعم من مشروع مساواة النوع الاجتماعي في الجيش في غرب البلقان الخاص بمركز تبادل المعلومات لشرق وجنوب شرق أوروبا لمراقبة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٩. ستيفين أتش أبلوم (Steven H. Appelbaum) وستيفين ريتشي (Stephen Ritchie) وباربارا شايبرو (Barbara Shapiro)، "مراجعة الإرشاد: بناء سلوك تنظيمي" (Mentoring revisited: An organizational behaviour construct)، مجلة تطوير الإدارة (،) المجلد ١٣، العدد ٤ (١٩٩٤)، الصفحة ٦٢.
١٠. مراسلة شخصية، ١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥.
١١. كريستين أر غيدني (Christine R. Gedney)، "فعالية القيادة والنوع الاجتماعي" (Leadership effectiveness and gender)، تقرير بحثي مقدم إلى كلية القيادة والأركان الجوية، جامعة إير (Air University)، نيسان/أبريل ١٩٩٩، الصفحة ٣، [www.au.af.mil/au/awc/awcgate/acsc/99-061.pdf](http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/acsc/99-061.pdf)
١٢. ماري مورين سوليفان (Mary Maureen Sullivan)، "الإرشاد في الجيش: دراسة أولية حول فوارق النوع الاجتماعي" (Mentoring in the military: A preliminary study of gender differences)، مقال بحثي مقدم إلى الأكاديمية البحرية الأمريكية، ١٩٩٣، الصفحة ٣، [www.au.af.mil/au/awc/awcgate/mentor/mentors.htm](http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/mentor/mentors.htm)
١٣. أليسون رينو (Allyson Reneau)، "الإرشاد في الجيش: من هو رئيسك في البحر؟" (Mentoring in the military: Who's your sea daddy؟)، مدونة منشورة، ٢٢ نيسان/أبريل ٢٠١٤، الصفحة ١، <http://blog.usni.org/2014/04/22/mentoring-in-the-military-whos-your-sea-daddy>
١٤. القوات الجوية الملكية الكندية، "برنامج الإرشاد: مسار إلى النجاح" (Mentorship programme: Runway to success)، كتيب، ٢٠١٥، الصفحة ٨.
١٥. المرجع نفسه، الصفحة ٢١.
١٦. داريل إي آدمز (Darell E. Adams)، "إرشاد النساء وضباط الأقلية في الجيش الأمريكي" (Mentoring women and minority officers in the US military)، ورقة بحثية مقدمة إلى كلية القيادة والأركان الجوية (Air Command and Staff College)، آذار/مارس ١٩٩٧، الصفحة ٧، [www.au.af.mil/au/awc/awcgate/acsc/97-0607b.pdf](http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/acsc/97-0607b.pdf)
١٧. المرجع نفسه، الصفحة ٣٢-٣٣.
١٨. ديليو رباد جونسون (W. Brad Johnson) وجين أر أندرسن (Gene R. Andersen)، "الإرشاد الرسمي في الجيش الأمريكي: دليل بحثي وأسئلة عالقة وتوصيات" (Formal mentoring in the U.S. military: Research evidence, lingering questions, and recommendations)، مراجعة كلية الحرب البحرية (Naval War College Review)، المجلد ٦٣، العدد ٢ (٢٠١٠)، الصفحة ١١٤-١١٧.
١٩. جاي سانجر (J. Sanger) ودي هاولاند (D. Howland) ودبليو ويب (W. Webb)، "التدريب التنفيذي" (Executive coaching)، عرض إلى مؤتمر تطوير الموارد البشرية في شؤون التدريب ٢٠٠٠
١. ترغب الكاتبتان بالتوجه بالشكر إلى مقر تشكيل القوات العسكرية الكندية (MILPERSGEN) على دعمه خلال إتمام هذا المشروع، وديفيد جاكسون (David Jackson) على عمله الذي أضاف الكثير إلى هذا الفصل: ديفيد جاكسون (David Jackson)، الإرشاد في عالم الأعمال المتغير (Mentoring in the Changing World of Work)، عمل غير منشور، بيانات الطلاب. جامعة مانشستر. الصف: الإرشاد. الموضوع: ممارسة إدارة الموارد البشرية. ماجستير العلوم في إدارة الموارد البشرية (التطوير الدولي)، صف ٢٠٠٩.
٢. دانيال لاغاسيه-روا (Daniel Lagacé-Roy) وجانين كناكستيد (Janine Knackstedt)، كتيب الإرشاد (Mentoring Handbook)، (أوتاوا، أنتاريو: وزارة الدفاع الوطني، ٢٠٠٧)، الصفحة ٣، [http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2013/dn-nd/D2-317-2007-eng.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/dn-nd/D2-317-2007-eng.pdf)
٣. مالكوم نولز (Malcolm Knowles)، الممارسة المعاصرة لتعليم الراشدين: من علم التربية إلى تعليم الكبار (The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy)، الثانية (نيويورك: أسوسيشن برس ١٩٨٠).
٤. إيه تي وونغ (A.T. Wong) وكاي برمكومار (K. Premjumar)، "مقدمة إلى مبادئ وعمليات واستراتيجيات الإرشاد لتسهيل علاقات الإرشاد عن بعد" (An introduction to mentoring principles, processes, and strategies for facilitating mentoring relationships at a distance)، جامعة ساسكاتشوان، ٢٠٠٧، الصفحة ٤، [www.usask.ca/gmcte/sites/default/files/2012/Mentoring%20at%20a%20Distance%20Prt%201%20and%202.pdf](http://www.usask.ca/gmcte/sites/default/files/2012/Mentoring%20at%20a%20Distance%20Prt%201%20and%202.pdf)
٥. ديفيد كلاترباك (David Clutterbuck)، "إرساء التوازن على صعيد الإرشاد بشكل صحيح" (Getting the mentoring balance right)، رسالة إلى المحرر، بيل مانجمنت (People Management)، ٢٧ تموز/يوليو ١٩٩٥.
٦. لاغاسيه-روا (Lagacé-Roy) وكناكستيد (Knackstedt)، الملاحظة أعلاه، الصفحة ٥.
٧. المرجع نفسه.
٨. ديفيد بوغلياز (David Pugliese)، "دافعو الضرائب يمولون برنامج إرشاد لثلاث سنوات لجنرالات القوات الجوية الملكية الكندية المفتقرين إلى المهارات الاجتماعية" (Taxpayers to fund three-year mentorship program for RCAF generals who lack social skills)، ناشونال بوست (National Post) (كندا)، ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، <http://news.nationalpost.com/news/canada/taxpayers-to-fund-three-year-mentorship-program-for-rcaf-generals-who-lack-social-skills>

٣٠. المرجع نفسه. / (Training Matters HRD 2000 conference), لندن، ٥ نيسان/ أبريل ٢٠٠٠.
٣١. معهد تشارترد للأفراد والتنمية والتدريب والإرشاد (Chartered Institute of Personnel and Development), "التدريب والإرشاد" ("Coaching and mentoring"), أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/people/development/coaching-mentoring-factsheet>
٣٢. ديفيد فيرغن (David Vergun)، "سولاريوم ٢٠١٥: تطوير قادة أذكى وسريعي التأقلم: "Solarium 2015: Developing agile, adaptive leaders" مدونة مجلة الحروب الصغيرة (Small Wars Journal)، ٤ آذار/مارس ٢٠١٥، <http://smallwarsjournal.com/blog/solarium-2015-developing-agile-adaptive-leaders>
٣٣. إلى جانب تعليق الجنرال ريمون أوديرنو (General Odierno) الوارد أعلاه، سلت الأدميرال فن كلارك (Admiral Vern Clark) من البحرية الأمريكية الضوء أيضاً على أهمية الإرشاد. فن كلارك (Vern Clark)، "رئيس قيادة العمليات البحرية لعام ٢٠٠٣: تحقيق القوة البحرية ٢١" "Chief of Naval operations guidance for Achieving sea power 21!" ٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، [www.navy.mil/navydata/cno/clark-guidance2003.html](http://www.navy.mil/navydata/cno/clark-guidance2003.html) راجع أيضاً دبلو براد جونسون (W. Brad Johnson) وجين أندرسن (Gene Andersen)، "كيفية إنجاز الإرشاد" ("how to make mentoring work", بروسيدينغز ماغازين (Proceedings Magazine)، المجلد ١٣٥/٤/١٢٧٤، العدد ٤١٠ (٢٠٠٩)، الصفحة ٢٦-٣٢، [www.usni.org/magazines/proceedings/2009-04](http://www.usni.org/magazines/proceedings/2009-04)
٣٤. جونسون (Johnson) وأندرسن (Andersen)، الملاحظة ١٨ أعلاه، الصفحة ١١٩.
٣٥. جورجيا تي شاون (Georgia T. Chao)، مقتبس في جونسون (Johnson) وأندرسن (Andersen)، المرجع نفسه، الصفحة ١١٤.
٣٦. المجموعة العاملة المدنية (Civilian Working Group)، كتيب برنامج الإرشاد (Mentoring Program Handbook)، بحرية الولايات المتحدة، من دون تاريخ، الصفحة ١٣-١٤، [www.au.af.mil/au/awc/awcgate/navy/mentoring\\_hand.pdf](http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/navy/mentoring_hand.pdf)
٣٧. لاغاسيه-روا (Lagacé-Roy) وكناكستيد (Knackstedt)، الملاحظة ٢ أعلاه، الصفحة ٢٠.
٣٨. معهد القيادة والإدارة (Institute of Leadership & Management)، "إنشاء ثقافة التدريب" ("Creating a coaching culture"), لندن ٢٠١١، الصفحة ٢ و٧، [https://www.i-l-m.com/~media/ILM%20Website/Downloads/Insight/Reports\\_from\\_ILM\\_website/G443\\_ILM\\_COACH\\_REP%20pdf.ashx](https://www.i-l-m.com/~media/ILM%20Website/Downloads/Insight/Reports_from_ILM_website/G443_ILM_COACH_REP%20pdf.ashx)
٣٩. جونسون (Johnson) وأندرسن (Andersen)، الملاحظة ١٨ أعلاه، الصفحة ١٢٤.
٤٠. ليزا فرانشييتي (Lisa Franchetti)، "الإرشاد الإلكتروني" (Training Matters HRD 2000 conference), لندن، ٥ نيسان/ أبريل ٢٠٠٠.
٢٠. تيد توماس (Ted Thomas) وجيم توماس (Jim Thomas)، "الإرشاد والتدريب والاستشارة: نحو فهم مشترك" ("Mentoring, coaching and counselling: Toward a common understanding")، <http://www.armycounselingonline.com/download/Mentorship%20paper.pdf>
٢١. لاغاسيه-روا (Lagacé-Roy) وكناكستيد (Knackstedt)، الملاحظة ٢ أعلاه، الصفحة ٤.
٢٢. المرجع نفسه، الصفحة ٦.
٢٣. ويليام إيه غراي (William A. Gray)، "إعداد برنامج إرشاد مخطط لتسهيل تطوير السيرة المهنية" ("Developing a planned mentoring program to facilitate career development")، مجلة التخطيط للسيرة المهنية وتطوير الراشدين (Career Planning and Adult Development Journal)، المجلد ٤، العدد ٢ (١٩٩٨)، الصفحة ٩-١٦.
٢٤. غيل لاین (Gill Lane)، "مواضيع رئيسية: مراجعة المقالات" ("Key themes: A literature review")، في غيل أم كوكس (Gill Lane)، M. Cox وديفيد كلاترباك (David Clutterback) (محرران)، المرشد الظرفي: مراجعة عالمية للكفاءات والقدرات في الإرشاد (The situational Mentor: An International Review of Competences and Capabilities in Mentoring) (ألدرشوت: دار نشر غاور Gower Publishing، ٢٠٠٤)، الصفحة ١٤-١٥.
٢٥. كاثي كرام (Kathy Kram)، "مراحل علاقة المرشد" ("Phases of the mentor relationship")، مجلة أكاديمية الإدارة (Academy of Management Journal)، المجلد ٢٦، العدد ٤ (١٩٨٣)، الصفحة ٦٢٥-٦٢٨.
٢٦. ديفيد كلاترباك (David Clutterback)، "الجميع بحاجة إلى مرشد: دعم المواهب داخل منظماتك" (Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation)، النسخة الرابعة (لندن: معهد تشارترد للأفراد والتنمية والتدريب والإرشاد (Chartered Institute of Personnel and Development)، ٢٠٠٤)، الصفحة ١١٥-١١٦.
٢٧. لاغاسيه-روا (Lagacé-Roy) وكناكستيد (Knackstedt)، الملاحظة ٢ أعلاه، الصفحة ١٥.
٢٨. المرجع نفسه، الصفحة ٦.
٢٩. جيفري ماك كيلين (Jeffrey McClellan) وكلينت موسر (Clint Moser)، "مقاربة عملية لتقديم المشورة باعتبارها إرشاداً" ("A practical approach to advising as coaching")، مركز تبادل المعلومات الخاص بالموارد الأكاديمية (NACADA Clearinghouse of NACADA Academic Resources)، ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، [www.nacada.ksu.edu/Resources/Clearinghouse/View-Articles/Advising-as-coaching.aspx](http://www.nacada.ksu.edu/Resources/Clearinghouse/View-Articles/Advising-as-coaching.aspx)

- (“Electromentoring”) بروسيدينغز ماغازين (Proceedings Magazine)، المجلد ١٣٥/٤/١٢٧٤، العدد ٤١٠ (٢٠٠٩)، الصفحة ٣٠.
٤١. راجع ملحقى لاغاسيه-روا (Lagacé-Roy) وكناكستيد (Knackstedt)، الملاحظة ٢ أعلاه، الصفحة ٢٣-٢٨.
٤٢. المجموعة العاملة المدنية (Civilian Working Group)، الملاحظة ٣٦ أعلاه، الصفحة ١٩.
٤٣. من لاغاسيه-روا (Lagacé-Roy) وكناكستيد (Knackstedt)، الملاحظة ٢ أعلاه، الصفحة ١٠-١١.
٤٤. مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة، قرار رقم ١٣٢٥ (٢٠٠٠) حول المرأة والسلام والأمن، مستند الأمم المتحدة، رقم S/RES/١٣٢٥/٢٠٠٠، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠. والقرارات ذات الصلة هي ١٨٢٠ (٢٠٠٨) و ١٨٨٨ (٢٠٠٩) و ١٨٨٩ (٢٠٠٩) و ١٩٦٠ (٢٠١٠) و ٢٠١٦ (٢٠١٣) و ٢١٢٢ (٢٠١٣).
٤٥. فريق العمل المعني بإصلاح قطاع الأمن التابع لرابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC Security Sector Reform Working Group)، “التقييم الذي يلبي متطلبات النوع الاجتماعي في التعليم العسكري - ورشة العمل الرابعة حول تعليم النوع الاجتماعي للجيش، جنيف، ٢٤-٢١ تموز/يوليو ٢٠١٤” (“Gender-responsive evaluation in military education: Fourth workshop on teaching gender to the military, Geneva, 21-24 July 2014”) تقرير، <https://www.pfpc-consortium.org/index.php/pfpc-products/background-papers/item/242-gender-responsive-evaluation-in-defense-education4>.



# خاتمة

كالوم واتسون (Callum Watson) (مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة) مع مشاركين من ورشة عمل المراجعين في فيينا.

## تعليم النوع الاجتماعي الموجه إلى العسكريين: كيف نمضي قدماً اعتباراً من هذه المرحلة؟

خلال العقد الفائت، اكتسبت برامج التدريب والإرشاد شعبية في أوساط العديد من المنظمات. وقد استُهل هذا الدليل بتسليط الضوء على أن النوع الاجتماعي هو غالباً جزء غير مرئي من الحياة الاجتماعية. ونأمل أن يكون المؤلفون في هذه المرحلة من الدليل نجحوا في إيضاح النوع الاجتماعي للقارئ، لا سيما في سياقات عسكرية. علاوةً على ذلك، نأمل أن يكون الدليل قد أثبت ماذا يشمل تعليم النوع الاجتماعي الموجه إلى العسكريين، لماذا هو موضوع ذو صلة يصلح لأن يتم تعليمه بحد ذاته ولأن يكون مدرجاً في المنهج الدراسي، وكيف يمكن للمدرس أن يستفيد خلال تعليمه. وتشير تجربة العديد من المؤلفين السابقة إلى أن هذه هي المرحلة التي قد يشعر فيها القراء على الأرجح بأنهم تائهون لجهة مكان البدء بتطبيق ما تعلموه. وقد يوكل بعض القراء، على غرار المستشارين في شؤون النوع الاجتماعي، بتطبيق اعتبارات النوع الاجتماعي في مجال عملهم. لكن على الأرجح يعتبر معظم القراء مجرد أفراد مقتنعين بأهمية تحسين مساواة النوع الاجتماعي متى أمكن، رغم أن ذلك ليس جزءاً من عملهم بشكل رسمي. ويحاول هذا الدليل أن يجذب فتتي القراء من خلال خاتمة تشمل لمحة عامة عن شكل إدراج النوع الاجتماعي في التعليم العسكري مع مرور الوقت، وما الدور الذي قد يضطلع به قارئ في هذه العملية.

وقد يبدو تغيير السلوكيات تجاه أمر يكتسي أهمية كبيرة بقدر معايير النوع الاجتماعي مهمة مستحيلة نظراً إلى عديد العسكريين (نحو ١٪ من القوى العاملة في دول حلف الناتو) والطريقة التي تبدو بها أدوار النوع الاجتماعي التقليدية مترسخة. غير أن دراسات علم الاجتماع العسكري تشير إلى أن التأثير الأكبر على وضع المعايير، على غرار سلوكيات الأفراد تجاه مساواة النوع الاجتماعي، يبرز عند المستوى الأولي، بعبارة أخرى ضمن الوحدات العسكرية الأصغر (مثلاً الفرق أو الفصائل).<sup>٢</sup> وهذا يعني أنه في حين يمكن للسياسات التنافسية التي تشمل سلاسل قيادة هرمية أن تكون فعالة للغاية في تحديد المعايير التي تحسّن النوع الاجتماعي، في ظل غياب السياسات الكافية، يمكن غرس هذه المعايير على مستوى الوحدة الأولية من قبل قادة أفراد متحمسين. ويشير هذا الدليل أيضاً إلى أنه عند اجتماع هذين العاملين، تتراجع الحاجة إلى اللجوء إلى تدابير عقابية لضمان الامتثال للسياسات المؤسسية بشكل كبير.<sup>٣</sup> بعبارة أخرى، حتى في حال برز انطباق لدى القراء بأن أثر أفعالهم سيبقى محصوراً بصف منفرد أو وحدة منفرد، لا يجب أن يقلل هذا الأمر من حماسهم. في المقابل، من المرجح حدوث تغيير مستدام إن عمل عدد كبير من الأفراد على تبديل طريقة تفكيرهم في أماكن العمل الفورية أكثر منه من خلال تغييرات تنازلية محض في السياسة. وبالطبع، سيتمكن معظم من ساهم في إعداد هذا الدليل من تحديد حادث واحد أو فرد واحد ساهم في إقناعهم بأهمية إدراج اعتبار النوع الاجتماعي في حياتهم اليومية وفي عملهم.

ومن التحديات الأخرى التي قد يواجهها القراء على الأرجح هي نقطة الانطلاق - ما هي الأنشطة التي يمكنهم ممارستها فوراً، وما هي الحاجات التي قد تبرز على الأمدين المتوسط والطويل؟ في الكثير من الأحيان، يمكن للسياسات الوطنية والإقليمية (الواردة في الفصل الثاني) أن تكون مفيدة لوضع السياسات الحالية، لا سيما خطط العمل الوطنية في قرار مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥<sup>٤</sup> حول المرأة والسلام والأمن.<sup>٥</sup> علاوةً على ذلك، توفر الأقسام التالية، التي طورها المشاركون خلال مؤتمر مراجعة الدليل، بعض الاقتراحات لمختلف الأنشطة التي يمكن ممارستها على الأمد القصير والمتوسط والطويل.

## ما الذي يمكن فعله الآن؟

هناك مجموعة كبيرة من المهام الصغيرة إنما الفعالة التي يمكن تنفيذها فوراً عند قراءة هذا الدليل. ولدى التفكير في أنواع الأنشطة الأولية التي يجب منحها الأولية وكيفية الجدال لتطبيقها، من المفيد العودة إلى التصريح الوارد في مقدمة هذا الدليل: النوع الاجتماعي في القطاع العسكري هو ضرورة متعلقة بالعمليات والتزام قانوني، ويستجيب لحاجة إنسانية. وانطلاقاً من هذا، تشكل الأنشطة التالية بعض الخطوات الأولية الموصى بها.

### ١. نشر المواد

من المهام الأولى تحديد أولئك الراغبين في إدراج النوع الاجتماعي ضمن تعليمهم لكنهم يجهلون السبيل إلى ذلك، فضلاً عن الذين يجب إقناعهم بمنح الإذن بحدوث ذلك، على غرار الرؤساء. ويمكن أن يكون نشر هذا الدليل والمستندات ذات الصلة الواردة في المراجع المرفقة لكل فصل نقطة انطلاق جيدة. ومن خلال منح الذين يعتبر الموضوع جديداً بالنسبة إليهم نسبةً فكرية عما قد يسفر عنه تعليم النوع الاجتماعي في الجيش، سيكون من الأسهل تبرير محاولة إدراج بعض المحتوى المرتبط بالنوع الاجتماعي، أقله في أجزاء من المنهج الدراسي القائم. علاوةً على ذلك، يمكن استخدام منشورات مماثلة للوصول إلى أشخاص بارزين يتحكمون بتوزيع الموارد، بغية تسليط الضوء على كيفية سعيهم للاستفادة من خلال تخصيص موارد لهذا الموضوع وكيف يمكن دمج ذلك ضمن المجال الأشمل لأنشطة أخرى ينفذها حالياً أعضاء حلف الناتو والدول الشريكة له. وبالتالي، يعتبر التفكير في المواد التي سيحتاج إليها كل فرد لإطلاق أنشطة مرتبطة بالنوع الاجتماعي خطوة أولى جيدة.

### ٢. رصد وتحديد الزملاء المهتمين

يمكن لنشر المواد المرتبطة بالنوع الاجتماعي ومناقشة مواضيع ذات صلة مع النظراء والزملاء والرؤساء أن يساعد على تحديد أشخاص آخرين قد يرغبون في دعم إدراج النوع الاجتماعي ضمن تعليم القوات العسكرية بشكل أكبر. في بعض الحالات، قد يتمتع الزملاء بمعرفة ذات صلة بالموضوع أو يهتمون على نحو مماثل بالتعاون. في حالات أخرى، قد يرغبون بالسماح لشخص خارجي بإضافة مكونات النوع الاجتماعي إلى المحتوى التعليمي القائم.

### ٣. تحديد الأنشطة القائمة أو تلك التي تتضمن محتوى ذا صلة

صادف العديد من المساهمين في هذا الدليل ظروفاً أوكل فيها أفراد بتعليم مواضيع النوع الاجتماعي لكنهم كانوا يفتقرون إلى الخبرة ذات الصلة، وواجهوا بصمت صعوبات في أجزاء من منهجهم. وغالباً ما يكون الأفراد في هذا الوضع مسرورين للغاية فقط بحصولهم على موارد قد تساعدهم أو بالعمل مع آخرين يشعرون بالحماسة حيال الموضوع. وهناك أيضاً حالات يتم فيها تعليم النوع الاجتماعي خلال دروس تفتح المجال أمام نقاشات من هذا النوع، تتعلق على سبيل المثال بالسلوك والانضباط أو حماية المدنيين أو حقوق الإنسان. ويكون عادة من الأسهل تبرير إدراج النوع الاجتماعي في هذا النوع من الدروس خلال المراحل الأولى. في بعض الحالات، قد تتاح بعض الموارد حتى لتعليم النوع الاجتماعي لكنها لا تستخدم.

### ٤. إعداد محتوى جديد

عندما يتمتع القراء ببعض درجة الحرية أو المرونة لاتخاذ القرار بشأن المواد التعليمية، يمكنهم أن يكونوا قدوة من خلال اعتماد مناهج جديدة حول النوع الاجتماعي بشكل خاص و/أو إدراج النقاشات المرتبطة بالنوع الاجتماعي في المحتوى التعليمي القائم. وقد يكون ذلك مفيداً أيضاً لإعداد دورة قصيرة بعنوان "المبادئ الأساسية للنوع الاجتماعي في القوات العسكرية" يمكن أن تصبح دروساً تمهيدية إن وعندما تبرز الفرص المناسبة.

### ٥. التفكير في ديناميكيات النوع الاجتماعي القائمة في الصف

ناقش الفصل السادس كيف يمكن لديناميكيات النوع الاجتماعي الخاصة بالصف أن تعود بالفائدة على بعض المتعلمين وأن تضر بآخرين بحسب نوعهم الاجتماعي (بالتوافق مع عوامل أخرى على غرار السن والرتبة والأصول الإثنية). وفي حين تعتبر بعض هذه العوامل نتيجة لمعايير اجتماعية متجذرة، يمكن للمدرسين من خلال التفكير ببساطة لديناميكيات النوع الاجتماعي في صف ما، إحداث تغييرات مفيدة تحقق فوائد كبيرة. وببساطة، يمكن تسجيل عدد المرات التي يرفع فيه المتعلمون الذكور والإناث أيديهم ويُمنحون الإذن للتحدث في الصف، فضلاً عن فترة حديثهم، ومقارنة ذلك مع توازن الصف ككل لجهة النوع الاجتماعي. ويمكن لمنح المتعلم بعض الوقت ليفكر قبل الإجابة أن يشجع أولئك الذين لا يتمتعون بثقة مماثلة بالنفس للمشاركة بشكل أكبر في الصف.

## ما الذي يمكن فعله في غضون عام من الآن؟

تشمل العديد من المهام ضمن هذه القائمة محاولة تخطي الأندشطة المتخصصة التي تعتمد على مبادرة شخص متحمس تجاه إحداث تغييرات مستدامة في المنهج التعليمي وفي ممارسات العمل. وفي حين أنه من المستبعد التمكن من تحقيق كافة التدابير الواردة في القائمة في غضون عام، من شأن تذكر بعضها المساهمة في إعداد القراء على الاستفادة من الفرص الصغيرة لإضفاء طابع مؤسسي على اعتبارات النوع الاجتماعي عند بروزها.

### ١. دمج النوع الاجتماعي في العقيدة المؤسسية

تتمثل إحدى أكثر الطرق الفعالة للابتعاد عن المقاربات المتخصصة لتعليم النوع الاجتماعي الموجه للقوات العسكرية بفرضه كمارسة جيدة وليس الاعتراف به فحسب. وكما يمكن أن يُظهر الفصل الثاني، وفّر وضع قرار مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ الزخم اللازم للمؤسسات العسكرية لتبدأ بتلبية الحاجات المختلفة للنساء والرجال والفتيات والفتيان في بيئات مرتبطة بالصراع. وتبلغ فعالية هذه الطريقة ذروتها عند ترجمتها إلى مستندات على مستوى المؤسسة، لذا يمكن لأي التزام يهدف إلى إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في كافة جوانب التعليم العسكري في العقائد المؤسسية وبيانات المهام أن يترك أثرًا دائمًا. ولا يساهم ذلك في تحويل النوع الاجتماعي من اعتبار جانبي فحسب إلى جانب رئيسي لعمل المؤسسة، بل يمكنه حث أولئك الذين لا يملكون أي معرفة بالموضوع على الاستعانة بالخبراء والموارد المفيدة في هذا المجال.

### ٢. تطبيق موارد جديدة وموارد تمّ تحديدها مؤخرًا

في ظل تطوير أو تحديث موارد جديدة، من المهم البحث عن الفرص لتطبيقها. وبغية تسهيل استعمال المقالات ودراسات الحالة والصور والفيديوهات المحددة التي قد تكون ذات صلة، لا بدّ من تخزينها بطريقة توفر النفاذ إلى أفراد الهيئة التدريسية الراغبين - أو الموكلين - بالتطرق إلى النوع الاجتماعي في البرامج التعليمية. ويمكن لعرض صور نساء ورجال يظلمون بأدوار غير تقليدية أن يساهم بشكل خاص في تحسين المنشورات وعروض الباور بوينت. ستضم معظم المؤسسات عددًا قليلًا من الموظفين المهتمين بالتصوير والذين التقطوا الصور خلال الجولات التي قاموا بها من دون إدراك قيمتها التعليمية المحتملة. وقد تبرز معرفة مؤسسية قائمة أيضًا، على غرار المتعلمين أو أفراد الهيئة التدريسية الذين سبق لهم أن عملوا كمستشارين في شؤون النوع الاجتماعي خلال الجولات أو المهام. ويمكن لكتابة هذه التجارب وتحويلها إلى موارد للصف (مثلًا دراسات حالة) أن يسهّل استخدامها. غير أنه في معظم الحالات، سيتعين إقناع أفراد آخرين من الهيئة التدريسية بأن هذه الموارد الجديدة ستساعدهم لتحقيق أهدافهم التعليمية.

### ٣. إدراج النوع الاجتماعي في دروس معيارية/إلزامية

من أفضل الطرق لإضفاء طابع مؤسسي على النوع الاجتماعي في التعليم العسكري هي جعله مكونًا أساسيًا من الدروس الإلزامية عند مستوى الدخول. في هذه الحالة، قد يكون من المفيد إعداد درس بعنوان "المبادئ الأساسية للنوع الاجتماعي في القوات العسكرية"، الذي يمكن استخدامه في مجال آخر أيضًا إن سنحت الفرصة. لكن مقارنة أكثر فعالية وطويلة الأمد قد تتمثل بضمان أن تضم دراسات الحالة والأمثلة والصور والفيديوهات المستخدمة في المنهج التعليمي تجارب النساء والرجال معًا. على الأقل، لا بدّ من التنبيه إلى تصوير النساء الأعضاء في القوات الأمنية بقدر الرجال في أوساط السكان المدنيين، فضلًا عن عدم استخدام اللغة المنحازة لنوع اجتماعي (مثلًا عدم الإشارة إلى الجنود على أنهم أفراد ذكور). ويعتبر التنبيه إلى هذا الأمر عند التحقق من المحتوى أو تقديم عرض واضح لإضفاء "جانب خاص بالنوع الاجتماعي" على المحتوى القائم، خطوة أولى في هذا الصدد.

### ٤. دعوة متحدثين إلى مناقشة مواضيع مرتبطة بالنوع الاجتماعي

يمكن للمتحدثين أن يظلموا بعدة أدوار مهمة من خلال التحدث عن مواضيع ترتبط بالنوع الاجتماعي. أولًا، إن كانوا بارزين، قد يلفتون انتباه أعضاء رفيعي الشأن في مؤسسة ما إلى أهمية التحدث عن النوع الاجتماعي. وقد يكونون مصدر إلهام للآخرين، ويجمعون أحيانًا أفراد الهيئة التدريسية والمتعلمين الذين يتشاركون الأفكار نفسها ويساعدون على تحديد بعض التدابير الملموسة التي يمكن اتخاذها ضمن المؤسسة نفسها. وقد يثبتون أيضًا فائدة الجوانب المرتبطة بالنوع الاجتماعي من المنهج الدراسي في العمل اليومي الذي يطمح المتعلمون إلى إنجازه. إن تنبه الفرد إلى إمكانية دعوة متحدث، من المرجح أن تظهر عدة فرص خلال عام. ويمكن لمتحدثين محتملين أن يكونوا متواجدين للحديث عن هذا المجال خلال قيامهم بأعمال أخرى فيعمدون إلى إضافة خطاب قصير على أجندتهم. كما يمكن إدراج المحادثات

أو ضم لجان خبراء إلى المؤتمرات المعقودة حول النوع الاجتماعي، على غرار تلك التي تحصل على أساس سنوي. وعلى أقل تقدير، يمكن لتسليط الضوء على لجان الخبراء المؤلفة جميعها من الرجال أو المؤتمرات التي لا تضم نساء أن يكون بمثابة نداء تنبيه لكافة الذين يعتبرون أنفسهم واقفين على الحياد في مسألة النوع الاجتماعي.

#### ٥. تشكيل لجان لمتابعة التقدم

يعتبر إنشاء تحالفات مع موظفين آخرين راغبين بذلك طريقة فعالة لتحديد الفرص فور بروزها ومشاركة الأفكار والموارد وضمان الحد من الآثار السلبية الناتجة عن التغييرات في طاقم العمل. كما أنها طريقة جيدة لتجنب الازدواجية وتنسيق نسخ مشاريع تجريبية كانت تطبق في أقسام أخرى من المؤسسة. لكن أحد أهم الأدوار يتمثل بمراقبة التقدم المحرز ليتمّ لاحقاً قياس فعالية كافة الأنشطة ذات الصلة بالنوع الاجتماعي. في بعض الحالات، يمكن إضفاء طابع رسمي على الأنشطة، لا سيما في حال كانت لجان متقاطعة أخرى قائمة أساساً أو تمّ تخصيص مبالغ ضئيلة للعمل المرتبط بالنوع الاجتماعي. ويمكن للجان غير الرسمية المؤلفة من أفراد يتشاركون الأفكار نفسها ويلتقون على أساس متخصص أن تكون فعالة. كما يبرز احتمال أن تكون هيكلية قائمة على غرار الجمعيات النسائية مهتمة بالنظر في كيفية تمثيل النساء ضمن التعليم العسكري.

### ما الذي يمكن فعله في غضون ثلاثة أعوام من الآن؟

خلال فترة ثلاث سنوات، يجب أن يتمكن الهيئة التدريسية من صقل مقارنته لتعليم النوع الاجتماعي الموجه إلى العسكريين استناداً إلى تقييمات أنشطته الحالية. في بعض الحالات، يمكن للحصول على بيانات تثبت فائدة وفعالية إدراج النوع الاجتماعي في تعليم الجيش المساعدة على تبرير انحياز بعض موارد المؤسسة نحو مناصب وبرامج رسمية أكثر. وفي حين قد يتبين أن بعض الأنشطة غير فعالة، لا بدّ الآن من وجود مجموعة أكبر من أفراد الهيئة التدريسية المهتمين والمتمتعين بخبرة أكبر القادرين على المساهمة في رسم معالم مقاربات مبتكرة جديدة.

#### ١. تقييم ومراجعة المحتوى والمقاربات

بعد ثلاث سنوات، يجب أن يبرز احتمال البدء بجمع تقييمات المستوى الرابع التي تشير إلى النتائج الملموسة لعملية التعليم وما إذا كانت أدت إلى تغيير في السلوكيات والاهتمامات من جانب المتعلمين (انظر الفصل الثامن). في سياق عسكري، يمكن إتمام ذلك من خلال التواصل مع المتعلمين الذين تخرجوا من المؤسسة وتقييم أثر تعليمهم بعد اضطلاعهم بأدوار محترفة. وبعد إنشاء جيل من المتعلمين لعبوا هذه الأدوار ويتمتعون بلغة ومهارات تمكنهم من تحليل الأبعاد المرتبطة بالنوع الاجتماعي لعملهم، قد تبرز بعض المعلومات المعقدة التي يمكن إدراجها في المنهج التعليمي. وبشكل خاص، من المرجح تكييف بعض الأمثلة ودراسات الحالة التي تتسم بطابع عام أكثر التي استخدمت أساساً لتتلاءم بشكل أكبر مع العمل الفعلي الذين سيقوم به المتعلمون في نهاية المطاف. ويجدر بعملية التقييم أيضاً أن تسلط الضوء على الظروف التي لم يتمّ فيها تحقيق التغيير المطلوب ولا بدّ من اعتماد مقاربة جديدة. في مطلق الأحوال، من المرجح أن يكون تمّ تحديث أن الأطر القانونية والسياسية المرتبطة بالنوع الاجتماعي ضمن هذا الإطار الزمني، ما يؤدي إلى مراجعة المحتوى التعليمي. علاوةً على ذلك، قد يكون الجيش بدّل تركيزه الجغرافي، ما يعني أنه لا بدّ من تطوير حالات جديدة أو تحديث تلك القائمة.

#### ٢. إضفاء طابع رسمي على الأدوار والوظائف المرتبطة بالنوع الاجتماعي ضمن المؤسسة

يتمّ تنفيذ الجزء الأكبر من العمل على النوع الاجتماعي في المؤسسات التعليمية، فضلاً عن برنامج كامل أساساً. وحتماً يشمل ذلك الأفراد الذين لا يخصصون العمل اللازم للموضوع كما يرغبون أو يضطرون إلى إكمال العمل في أوقات فراغهم. ويتمثل أحد الحلول بتعيين مستشارين في النوع الاجتماعي و/أو نقاط تواصل خاصة بالنوع الاجتماعي ضمن المؤسسة قادرين على تخصيص بعض الوقت للعمل المرتبط بالنوع الاجتماعي. ويجب أن تتمكن البيانات المجمعة من خلال تقييمات الدرس وآليات مراقبة أخرى من المساعدة على تبرير إنشاء هذه الأنواع من الأدوار. في بعض الحالات، قد يكون إضفاء طابع رسمي على برامج إرشاد وتعليم النوع الاجتماعي في هذه المرحلة مرجحاً به ومناسباً أيضاً، (انظر الفصل العاشر)، فضلاً عن اللجان غير الرسمية السابقة العاملة في مجال النوع الاجتماعي.

## ٣. تطوير الهيئة التدريسية

مع ازدياد مبررات تعميم النوع الاجتماعي في المنهج التعليمي، قد يصبح من الضروري تطبيق برامج تطوير الهيئة التدريسية. ويمكن للأفراد الذين يتمتعون بخبرة تفوق ثلاث سنوات في مجال إدراج النوع الاجتماعي ضمن عملهم تنسيق هذه البرامج، لكن يمكن أيضًا الاعتماد على شبكات وطنية وإقليمية قائمة على غرار الجامعات والمنظمات المشاركة في إعداد خطط العمل الوطني حول المرأة والسلام والأمن أو الشبكات ضمن رابطة الشراكة من أجل السلام. وفي حين قد يشكل تنظيم منتدى لمشاركة الممارسات الجيدة خطوة أولى، ستنطوي مقارنة أشمل عادةً على الغوص في مقالات أكاديمية، على غرار دراسات النوع الاجتماعي وأمن النساء، بهدف تمكين المدرسين ليطبقوا اعتبار النوع الاجتماعي على مجال خبرتهم الخاص. وقد تشكل البرامج التدريبية (انظر الفصل العاشر) مقارنة أكثر فعالية واستدامة لتطوير الهيئة التدريسية من أي درس يعطى لمرة واحدة.

## ٤. إدراج النوع الاجتماعي ضمن عمليات مراجعة المنهج التعليمي

بعد إثبات ارتباط النوع الاجتماعي بمجالات تجريبية عديدة من المنهج التعليمي، قد يكون من الممكن الآن دمج النوع الاجتماعي في المنهج التعليمي من خلال عملية المراجعة (انظر الفصل الرابع). وبما أنها الطريقة الأجدى والأكثر استدامة لمأسسة إدراج النوع الاجتماعي في كافة مجالات المنهج التعليمي، يجب أن يولي أفراد الهيئة التدريسية المقتنعين بأهمية مساواة النوع الاجتماعي الأولوية لمحاولة التأثير على عمليات مراجعة المنهج. وإلى جانب أنشطة أخرى، على غرار تطوير الهيئة التدريسية وتوفير موارد تعليمية ترتبط أكثر فأكثر بالنوع الاجتماعي، يجب تجهيز المؤسسات التعليمية لدعم موظفيها في مجال إدراج النوع الاجتماعي عند هذه المرحلة.

## ٥. صقل الإستراتيجيات لمراقبة التقدم وتقييم النتائج

في ظل ازدياد عدد أفراد الهيئة التدريسية العاملين على إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في أسلوب تعليمهم وتنامي عدد المنظورات الخاصة بما يمكن ويجدر تحقيقه، قد تبرز الآن فرص للتفكير في ما إذا كانت آليات المراقبة الحالية لا تزال مناسبة لقياس أثر هذه المقاربات التعليمية على المتعلمين. وبشكل خاص، قد يكون من المفيد التفكير في ما إذا كان يتم بلوغ بعض أعلى مستويات التعليم ضمن تصنيف بلوم (انظر الفصل السابع). بعبارة أخرى، عوضًا عن الاكتفاء باختبار قدرة المتعلمين على تذكر ما تعلموه، قد تدعو الحاجة إلى تطوير أساليب جديدة لمراقبة وتقييم قدرتهم على تطبيق ذلك على مجالات عملهم التي لا ترتبط مباشرة بالنوع الاجتماعي.

## ما الذي يمكن فعله في غضون خمسة أعوام من الآن؟

ستسفر تجربة العمل على إدراج النوع الاجتماعي في تعليم الجيش خلال السنوات الخمس، بحسب الذين ساهموا في إعداد هذا الدليل، عن أشخاص يمكنهم أن يطلقوا على أنفسهم تسمية خبراء في المجال. وتركز الأنشطة ضمن هذا الإطار الزمني على توثيق الممارسات الجيدة لكي يستفيد الآخرون منها، إلى جانب مشاركة المعلومات المعمقة لتوسيع العمل في مجالات لم يشملها هذا الدليل بعد.

## ١. توثيق الممارسات الجيدة المؤسسية

في حين تعتبر كل مؤسسة مختلفة، ستقوم العديد منها بتطوير ممارسات جيدة ترتبط ببعضها البعض. ويعتبر توثيق الممارسات الجيدة المؤسسية طريقة فعالة لمشاركة هذه الممارسة، ويمكن استخدامها لتكييف والمصادقة على أو ربما تحدي المقاربات الراهنة المعتمدة على المستويين الوطني والإقليمي. ويمكن لإنشاء مجموعة من الأدلة أن يشكل طريقة أخرى أيضًا لدعم الأفراد الذين واجهوا مستويات أعلى من المقاومة لدمج النوع الاجتماعي في مؤسساتهم. وفي حين قد يكون ذلك توصية مباشرة، غالبًا ما يتم إهمالها، ما يعني أن الآخرين لا يمكنهم الاستفادة من تجربة الذين سبقوهم، الأمر الذي يؤدي إلى تكرار الأخطاء في معظم الأحيان.

## ٢. المساهمة في مجتمعات الممارسة

بعد تحليل نتائج التقييمات المتعددة واكتساب الخبرة في مختلف المجالات الخاصة بتعليم الجيش، يجب أن يتمكن قراء هذا الدليل من المساهمة في المناقشات المستقبلية على المستوى المؤسسي والوطني والإقليمي والدولي حول كيفية تعليم النوع الاجتماعي الموجه إلى العسكريين من خلال، مثلًا، الإشارة إلى تحديات لمحتوى الدليلات على غرار هذا الدليل. كما يجب أن يتمكنوا من لعب دور المرشدين والمدربين الوافدين للعمل في هذا المجال.

## ٣. المصادقة

يمكن اعتبار المصادقة على أنها المرحلة الأخيرة من عملية مراجعة المنهج التعليمي. وفي حين يراقب التقييم ما إذا كان تمّ تحقيق النتائج التعليمية المرجوة (انظر الفصل الثامن)، تشمل المصادقة اختبار ما إذا كان تحقيق النتائج التعليمية المعلنة أسفر عن مفعول متوقع لجهة الأداء في مكان العمل. وتهدف عملية المصادقة إلى استعمال الاستطلاعات والمقابلات لتحديد أجزاء المنهج التعليمي الفعالة وغير الفعالة وتلك ذات الصلة وغير المتصلة لجهة تلبية متطلبات الأداء المفروضة على المتعلمين. على سبيل المثال، من شأن عملية مصادقة أن تراقب ما إذا كان المتعلمون الذين أنجزوا المنهج التعليمي الذي يشمل اعتبار نوع اجتماعي قاموا بإدراج اعتبار النوع الاجتماعي في عملهم اليومي كما كان متوقعاً. وفي حال فعلوا ذلك، تستهدف عملية المصادقة إلى تحديد أجزاء المنهج التعليمي الأهم لتحقيق هذه النتيجة بغية تحسين الكفاءة. أما في حال العكس، فتستهدف العملية إلى تحديد ما إذا كانت المشكلة تكمن في المواد التعليمية أو كيفية تعليمها أو إلى من تمّ تعليمها. وفي حين يمكن لهذه العملية أن تكون عالية الحساسية وترغم المدرسين على الدفاع عن أنفسهم، من المهم أن تصب خبرة المتخرجين المهنية في دورة تطوير المنهج التعليمي. ويمكن مشاركة هذه الممارسات والدروس الجيدة في أقسام المنظمة مع شركائها الإستراتيجيين.<sup>٦</sup>

## في الختام

في البداية، كان هذا الدليل بمثابة تعاون هدف إلى تشجيع التعاون على مقياس أكبر. وعادةً، يعمل الكثير من الذين ساهموا في هذا المشروع منفردين على مواضيع ترتبط بالنوع الاجتماعي في مؤسساتهم. وحتماً، إن الكثير من المشاركين في الأنشطة التي هدفت إلى زيادة تعليم النوع الاجتماعي الموجه إلى العسكريين يشعرون بالاستياء وخيبة الأمل أحياناً، لا سيما بما أن المؤسسات العسكرية تطبق ممارسات ثقافية طويلة الأمد وراسخة على ما يبدو. وقد يترتب عن ذلك أثر سلبي حتى على مكانة الفرد وتقدمه المهني. لا بدّ من الإشارة إلى أن العديد من الأدوار ضمن الجيش متخصصة للغاية وتقتصر على فئة معينة، وهذا أحد أسباب تطور الشبكات المؤسسية والوطنية والإقليمية والدولية، بما فيها رابطة الشراكة من أجل السلام نفسها. كما يساهم النوع الاجتماعي باعتباره موضوعاً في هذا النوع من التعاون، وبالفعل، يُعتبر تعزيز هذا النوع من الشبكات أحد الأهداف المعلنة لهذا الدليل. وقد أثبتت الشبكة المنشأة في إطار إعداد هذا الدليل أساساً جدواها بالنسبة للأعضاء، ليس فقط لجهة تطوير القدرات والمعرفة، بل أيضاً لجهة توفير الدعم المهني والمعنوي. وانطلاقاً من هذا، نشجع كافة الذين عملوا على هذا الدليل على التعاون مع الأشخاص الذين يشاركونهم أفكارهم في مؤسساتهم الخاصة، فضلاً عن التواصل مع المؤلفين والمؤسسات المختلفة التي يتبعون لها إن احتاجوا إلى المزيد من المساعدة. علاوةً على ذلك، نتطلع إلى رؤية مجموعة من الخبراء يتطورون من حيث العدد والتنوع ومستوى المعرفة، ونرحب بالتالي بأي تعليقات وانتقادات واقتراحات حول كيفية الاستفادة من محتوى هذا الدليل عبر العنوان الإلكتروني التالي: [gender@dcaf.ch](mailto:gender@dcaf.ch).

١. قسم الدبلوماسية العامة في حلف الناتو (NATO Public Diplomacy Division)، "الناتو ينشر بيانات النفقات الدفاعية لعام ٢٠١٤ وتقديرات عام ٢٠١٥" ("NATO publishes defence expenditures data for 2014 and estimates for 2015")، بيان صحفي، ٢٢ حزيران/يونيو ٢٠١٥، [www.nato.int/cps/en/natohq/news\\_120866.htm](http://www.nato.int/cps/en/natohq/news_120866.htm).
٢. راجع، مثلاً، جايمس غريفيث (James Griffith)، "هل جرى نسيان التماسك؟ ريداكس، ٢٠١١ - المعلوم والمجهول" ("Cohesion forgotten? Redux 2011 - Knowns and unknowns")، في مايكل سالو (Mikael Sal) وريسو سينكو (Riso Sinkko) (محرران)، علم تماسك الوحدة - خصائصه وآثاره (The Science of Unit Cohesion - Its Characteristics and Impacts) (تامبيري: جمعية علم الاجتماع العسكري في فنلندا، ٢٠١٢) (Tampere: Military Sociological Society of Finland, 2012)، الصفحة ١٦-١٢؛ أولي هارينين (Olli Harinen)، "الدراسة المنسية لناتو بيبينغز الخاصة بفرقة المشاة في الحرب العالمية الثانية ونتائجها حول المعايير الجماعية غير الرسمية للجنود" ("Knut Pipping's forgotten study of a WWII infantry company and his results about soldiers' informal group norms")، في مايكل سالو (Mikael Sal) وريسو سينكو (Riso Sinkk) (محرران)، علم تماسك الوحدة - خصائصه وآثاره (The Science of Unit Cohesion - Its Characteristics and Impacts) (تامبيري: جمعية علم الاجتماع العسكري في فنلندا، ٢٠١٢) (Military Sociological Society of Finland, 2012)، الصفحة ٧٠؛ مايكل سالو (Mikael Sal)، "استيراد التماسك العمودي ووظيفة نقطة الربط في الجيش" ("Import of vertical cohesion and the linking pin function in the military")، المجلد ٦٦ (٢٠٠٨)، الصفحة ٥٤؛ إليزابيث جان وود (Elisabeth Jean Wood)، "المجموعات المسلحة والعنف الجنسي: متى يكون الاغتصاب في حالات الحرب نادراً؟" ("Armed groups and sexual violence: When is wartime rape rare?")، مجلة السياسة والمجتمع (Politics & Society)، المجلد ٣٧، العدد ١ (٢٠٠٩)، الصفحة ١٣٦-١٤٢.
٣. وود (Wood)، المرجع نفسه، النقطة ١٤٢.
٤. قرار مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة "رقم ١٣٢٥ (٢٠٠٠) حول المرأة والسلام والأمن" (Resolution 1325 (2000) on women, peace and security)، مستند الأمم المتحدة No. S/RES/1325 (٢٠٠٠)، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠.
٥. للمعلومات الخاصة بدولة ما حول وجود خطط عمل وطنية وأنشطة أخرى ذات صلة، راجع [www.peacewomen.org](http://www.peacewomen.org).
٦. قسم الدفاع الوطني والقوات الكندية المسلحة، دليل التدريب والتعليم الفردي (Manual of Individual Training and Education)، المجلد ٨: المصادقة على البرامج التوجيهية (Validation of Instructional Programme) (أوتاوا، أونتاريو: حكومة كندا، ٢٠٠٦)، الصفحة ٢ و٤ و٩-١٢ و١٥.



