



دليل تدريبي

في مجالات اللاعنف
والتحول الاجتماعي

**NOV
ACT**

قام بالعمل:



International Institute
for Nonviolent Action

www.iinvaet.org

المؤلفون

خوسيه لويس فرنانديز كاسانيغاتي

نتشو غارسيا بيبرثا



الصفحة

4	مقدمة.....
4	مقدمة إلى المحتويات.....
5	الإطار النظري: أين نحن و إلى أين نحن ذاهبون؟ من تاريخنا الشخصي إلى طموحنا المشترك.....
7	القوة، والاعنف.....
9	الاضطراب كمحرك للديمقراطية.....
9	لهذا العلف مع اتباع إجراءات ذات طابع ديمقراطي.....
10	اليوم هو المستقبل.....
11	جعل الصمت رواية جماعية.....
12	القصة الشخصية كدافع للتغيير.....
15	فقط يطمون معا هؤلاء اليقظون: الحلم المشترك.....
18	الغثات الذكية: البناء الجماعي للتغيير
19	أهمية الجماعة في نظريتنا للتغيير، القوة من الجماعة، و قوة التغيير مع و ليس من أجل.....
19	من بين أنواع مختلفة من المجموعات، من هم المجموعات الذكية؟.....
20	الدوافع و الحوافز.....
23	التفاعلات.....
23	منطق التفاعلات.....
25	الهيكل والقيادة
25	القائد و القوة.....
25	فائد أو قياده؟.....
26	العوامل التي تزيد من القيادة.....
27	الجانب العاطفي في المجموعات: التوتر العاطفي - المهمة.....
27	مراحل المجموعة: التوتر العاطفي أثناء العمل.....
29	الاجتماعات والتجمعات: رئاسة الاجتماعات.....
32	استراتيجية: الخطوة القصيرة و النظرة المبعدية
33	القوة هي علاقة اجتماعية.....
34	ركائز الدعم.....
34	قصص عن العصيان.....
35	تحليل: الكشف عن الفرص السياسية.....
35	كسر الخطوة.....
35	تحليل SWOT: ما عندي / ما ينقصني.....
37	تحليل الجهات الفاعلة و الشبكات.....
37	هرم الجهات الفاعلة / الممثلين.....
38	الهيكل الاجتماعي (سوسيوغرام).....
40	الوصول في الوقت المحدد
41	الخط الزملي و التخطيط العكسي.....
41	أضواء، كاميرا، حركة.....
43	ذخيرتنا.....
43	النشاط المعصلة.....

المقدمة

يعتبر هذا الدليل جزء من المادة التدريبية المتقدمة إلى التحريك لصالح قضية التغيير التي وضعها المعهد الدولي للعمل اللائق NOVACT. كما و يهدف هذا الدليل إلى دعم ورش العمل التي تستهدف أصحاب المبادرات الفاعلة بأنشطة، مثل تصميم وتنظيم وتفيذ الحملات اللائقية أو الحركات الاجتماعية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية، أو بتعبير أدق، تم تصميم هذه النسخة لسلسلة من ورش العمل من بين 14 إلى 18 ساعة للمساهمة مع الحركات الاجتماعية والحملات في صفتي اليحر الأبيض المتوسط، وخصوصاً في لبنان وفلسطين ومصر وإسبانيا.

تجمع المواد المعروضة هنا ما بين التمارين العملية على تنظيم حركتنا مع العكاسات نظرية حول الجواب المختلفة التي تسلط الضوء عليها والتي يعد معظمها ذات الصلة بعملية التحول الاجتماعي. يعتبر هذا الدليل نقطة انطلاق للتفكير والعمل داخل منظماتنا، والقضايا التي تنشأ عادة في جوهركنا، كيف يمكننا أن نكون أكثر فعالية؟ كيف ننظم مع الآخرين؟ كيف نتقل من حركات رجعية إلى حركات هادفة؟ هل نتفق أمعاً مع مبادئنا؟ وإلى أين يقودنا ما نقرره؟

تهدف المحتويات المتسلسلة في هذا الدليل إلى استكشاف وتغطية اللحظات المختلفة التي نواجهها ونمر خلالها عند بدء حملاتنا وحركتنا وعند تقدمنا إلى الأمام.

■ الإطار النظري: تصورنا للواقع، أين نحن؟ وما المبادئ التي تحركنا؟

■ التنظيم الداخلي: التأمل في ممارساتنا الداخلية وكيفية تنظيمها لتكون أكثر فعالية؟

■ الرؤية المشتركة: الحاجة إلى كليات أو تصورات مشتركة و عيش التغيير اعتباراً من الوقت الراهن.

الاستراتيجية: تصميم استراتيجيتنا.

الإجراء: اتية الإجراءات التي نتلخ من استراتيجيتنا والتي بدورها تقوم بتعريفنا.

نعتبر هذه المواد حرة بشكل كامل ويمكن تعديلها لتناسب مع السياق، والواقع واحتياجات مستخدميها، حيث نعتبر هذه المادة قيد التطوير، فهي مكتملة لما تم إنشاؤه ويتم إنشاؤه في إطار المقاومة اللائقية، لذلك فإن أي مساهمة تعتبر دائماً موضعاً للترحيب.

مقدمة للمحتويات

يقسم هذا الدليل إلى ثلاثة أقسام رئيسية:

الإطار النظري: أين نحن؟ إلى أين نحن ذاهبون؟ من تاريخنا الشخصي لحمنا المشترك.

يصبح العمل الجماعي ممكناً فقط إذا تم تنظيم وتكثف مطالبنا وأمالنا فئة اجتماعية محددة لتكون قادرة على توليد الروايات الجماعية و ترجمتها إلى أصوات مشتركة وقادرة على تحديد الأهداف والإجراءات التي تمكثها من الحشد لصالح قضيتنا. تعد القمصن الجماعية نتيجة تخطيط من العنصر الشخصية التي تساعدنا على وصف من نحن وماذا نريد بغض النظر عن الخصائص الفردية لكل واحد منا. إن شرح ونقل وإصالح تاريخنا الشخصي أو قصصنا الشخصية يساعدنا على إضفاء الشرعية، والحصول على الدعم والاعتراف بمطالبنا. يبنى تاريخنا يوماً بعد يوم، فيمكننا أن نعيش فيه، وأن نحصل على حياة يومية تشبه إلى حد كبير حملنا الذي نطمح إليه. لذا نحن بحاجة لإطار عمل و للاقوة، و الديمقراطية و اللائق من أجل التغيير الاجتماعي .. ومن أجل وضع تصور للواقع وربط الأهداف والقيم، و الربط ما بين التحولات المطيبة و التغييرات العالمية.

التنظيم الداخلي/ الفئات الذكية:

يمكن أن تفهم ديناميكيات المجموعة بطرق مختلفة، وهنا اخترنا اتباع نهج تقريبي يربط الذكاء الفردي مع فكرة الذكاء الجماعي، إن فهم ديناميكيات مجموعة والذواجم والأدوار، والتفاعلات، وأشكال الاتصالات، والقيادة، وأنواع التفكير .. يمكننا من تطوير الأدوات التي تجعل من مجموعتنا مجموعة ذكية، فمن اتباع هذا النهج ينتج لنا زيادة إمكانياتنا كخيف يمكننا صنف الآخرين؟ نحن الجماعي، والعمل بكفاءة أكبر، و يساعدنا على تحقيق إنجازات شخصية في العمليات التشاركية.

الاستراتيجية:

إن ديناميكيات التحول الاجتماعي ليست نتيجة للقرارات الاقتصادية والاجتماعية أو الظروف الموضوعية، أو نتيجة لصدفة أو جهود تطوعية عفوية. كيف نستخدم ما لدينا للحصول على ما نريد؟ هل نفهم السياق الذي نريد تغييره؟ أين هي القوة التي نحتاج إليها من أجل التغيير الاجتماعي؟ هل نحن وحدنا؟ ما هو مستوى التوافق الاجتماعي مع مطالبنا؟ كيف يمكننا صنف الآخرين؟ نحن بحاجة إلى أدوات لتحليل سياقتنا، وموارد للسلطة، و جهات فاعلة معنية (ممثلين)، وموارد متاحة.. من أجل تحقيق القوة و التخطيط لاستراتيجية واقعية وفعالة قائمة على المشاركة. التغيير هو شيء نبنيه بأيدينا و ليس شيئاً تنمناه فقط دون العمل لتغييره.

الإطار النظري: أين نحن و إلى أين نحن ذاهبون؟ من تاريخنا الشخصي إلى حلمنا المشترك.*

* سيجلي لايو (2004) قوة الحركة العملي الجماعي والحركات الاجتماعية والسياسية مطبعة جامعة كامبريدج جيمس سكوت (1991) العلم وفنون المقاومة مطبعة جامعة يان هيلوي (2007) تعبير العلم دون نظري السلطة معنى الثورة اليوم بالعرف المضربين مارشال غار (ملاحظات 2004) تعلم النظير والسعي بالسلطة والتعبير دورة فارقاد النظير ومبادئ التعبير جون إستر (1998) الديمقراطية للناحية مطبعة جامعة كامبريدج

بنشأ الواقع نتيجة للتفاعل الاجتماعي، وهو ظاهرة بنيت بشكل جماعي سواء بوعي أو بدون وعي. إن تنوع الثقافات وأمط الحياة، والعلاقات بين الديناميكيات العالمية وتأثيراتها المحلية، وسبل تطور ما هو صحيح و ما هو مرغوب به، والتحديات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والدينية... نضعنا في سياربوهات معقدة للغاية، حيث تكون تعريفات الواقع في كثير من الحالات موضع النزاع. كيف نقدر العبودية والعنصرية واضطهاد المرأة والتكرز على الثروة، و تهميش الأقليات، وتدمير البيئة...؟

العالم ليس شيئاً معطى و ثابت، و يمكن تعديل الأشياء فيه من خلال العمل الجماعي. تعريفنا للواقع يمكننا من التدخل في محرى سير الأمور فيه، مما يزيد من قدرتنا على التأثير على عدد من الناس الذين يتشاركون به، وبذلك فإننا نعرف القوة على أنها قدرتنا على تصفيق الأشياء و التي بدورها لتحد عند التنظيم بشكل جماعي. يجب توجيه تعريفنا للواقع وأفعالنا باتجاه إدارة القوة بطريقة ديمقراطية قدر الإمكان. اللاعنف هو السبيل الأكثر تماسكاً لجعل تعاريفنا وممارساتنا متماسكة، مما يجعل من مطالبنا شريعية، مما يجعلنا نصبح عناصر مركزية و فاعلة في عمليات التحول. مع التصور الحاضر للتغييرات التي نريد أن نراها في المستقبل.



أي نظرية تغيير اجتماعي تسعى إلى أن تكون دقيقة جداً وأن تتضمن تعقيدات التحول، لذا ينبغي أن يكون الواقع فيه تمييز لثلاث مستويات على الأقل من التحولات التي تتفاعل بشكل دائم في ما نسميه الدوامة الشخصية والجماعية للتغيير. بناء على ما يراه جان ماري مولي، فإن المستويات يمكن أن تتراوح ما بين شخصية إلى اجتماعية وسياسية، ومن المؤكد أن التحول عادة ما يكون متسلسلاً أو متتابعاً بدءاً من التحولات الشخصية (أنا وأبعالي) إلى المستوى الجماعي (العلاقات الشخصية مع من حولنا)، ثم إلى المستوى الاجتماعي والسياسي (الطريقة التي ننظمها و تربطنا سياسياً بالتجاوز عن المجتمع المحلي). وفي هذا الفصل نحن نلتصق هذه البنية التقليدية في تنظيم المحتوى، والتي تساعداً على ترتيب التعلم و التدريب على كل حال فإننا نفهم التغيير على أنه دوامة ليس خط سير مستقيم فهو مفهوم على أنه عملية مشتركة فيها علاقات متبادلة توطد ما بين المستويات الثلاثة: التغييرات في أي مستوى من حيث الحالة، و المعوقات، و تعزيز و تشجيع الآثار التي تؤثر كل واحدة منها على الأخرى.

بعد التفاعل أو التأثير المتبادل بين هذه المجالات ثابتاً، وهذا يسلط الضوء على ديناميكية الواقع التي لا يمكن التنبؤ بها من ديناميكيات التحول. عندما يتم لتبسيط عمليات العمل الجماعي، تكون نحن غير قادرين على توقع نتائجها. نحن لا نعرف ماذا ستكون النتيجة النهائية، ولكن إذا كنا على بينة و كنا مدركين الحاجة إلى صياغة التحولات على مختلف المستويات، فإن التأثير يكون أكبر. التحولات الشخصية، من خلال تقدير القصص الشخصية، و التحولات الاجتماعية، من خلال الأعلام المشتركة في المجتمعات المناضلة وترجمتها إلى ديناميكيات تنظيمية وعمل ثقافي أو مؤسسي..

إننا جميعاً كأشخاص المعنيين بديناميكيات العمل الجماعي، لدينا إطار نظري للتغيير، فيما يرتبط بخلفية تفاعل المجالات الشخصية والجماعية، و التنظيمية مع المبادئ التي تحركنا، وأهدافنا التي نسعى لتحقيقها، وأولوياتنا السياسية وفعاليتنا، وأسس الممارسة، ومراجع نظرية للماضي و التجارب الأخرى. لدينا دائماً رؤية واضحة إلى أين نريد الاتجاه. ثم تصميم هذا الإطار النظري -الذي تم صياغته و تفسير الواقع فيه- تحت عمامة من عدم اليقين، و أخطر غير دقيقة و لخصوص مؤيرة للاهتمام. قطع من الورق مع الملاحظات، و نجارب نجاحاً و فاشلاً... طرح الأسئلة في الإطار النظري للتغيير الاجتماعي بوعي، من خلال الإرشاد و التنظيم و التماسك، وتحديد وزيادة و مناقشة المصادر، سيسبق المجال لعملية انعكاسية سوف تساعداً على تنظيم أفكارنا و عواطفنا من أجل مواجهة احتمال أكبر لنجاح حملاتنا و تحالفاتنا الانعكاسية.

- ✱ باختصار، يمكننا القول بأن إطارنا النظري سيكون عبارة عن مزيج من المبادئ التي توجه ممارساتنا من أجل تحقيق الأهداف التي قمنا بوضعها. فالإطار النظري هو الخريطة التي تربط الأهداف ببعضها البعض وتوفر رؤية ملطظمة، و كاملة، و معقدة للفحص على المجتمع و التغيير، و مساهمتنا في العمليات.
- و بناء على ذلك فإن الأسئلة الرئيسية التي يجب علينا الإجابة عليها من أجل توضيح تعريفنا للإطار النظري هي التالية:
- ما الذي لا يعجبنا في النموذج الاجتماعي الحالي؟ ما سبب مشاركتنا الآن في عمليات التحول الاجتماعي؟
- ما مفهوم الديمقراطية لدينا؟ كيف تصور عمليات التغيير الاجتماعي؟
- ماهي ديناميكيات العمل الجماعي التي وضعناها من أجل المضي قدماً إلى هدفاً ما؟ ما هي مجموعة المنطق و التنبؤات و الممارسات المتنوعة التي يجسدها التغيير الاجتماعي الذي نسعى إليه؟ ما مدى التوافق و التناغم ما بين الأهداف و المبادئ في الحملات و الحركات التي نشارك فيها؟
- ما من أهمية عملاً على المجتمع؟
- ما هي حدود و إمكانيات ما نقوم به؟

القوة واللاعنف

واحدة من أكثر المفاهيم بعيدة المدى وصعبة بالنسبة لمستقبل العمل اللاعنف هي القوة، لأن وضع مفاهيمها، فمن الممكن أن يتم استخدامها بطريقة ملائمة، فيما يتعلق بقدرتنا على فعل الأشياء، وكذلك إلى علاقة التأثير غير المتماثلة التي توجد بين مختلف الجهات الفاعلة، والقدرة على فعل ما يفعله الآخرون، كلا المفهومين وجهين لعملة واحدة، فواحدة تصب على الاستمرار الاجتماعي والثانية على التغيير.

القوة : تعبر القوة تأثير ناشئ عن العلاقة ما بين الإهتانات والموارد بين طرفين أو أكثر.

ما هي مصالح مجتمعي؟

من الذي يملك الموارد اللازمة لتلبية تلك المصالح؟

ما هي مصالح أولئك الذين لديهم موارد؟

ما هي الموارد الموجودة في مجتمعي والمطلوبة للحصول

على مصالح أولئك الذين لديهم الموارد التي نحتاجها؟

تأتي القوة من السعيب، ومن أجل تنظيم موارد أولئك الذين يريدون التغيير للوصول إلى القوة للحصول عليها.

تلك هي الخطوة الأولى، بدون التزام لتنظيم الموارد من أجل

الوصول إلى القوة، لن هناك موارد لتنظيم، وهذا قد يشجع

الأخريين للالتزام بالتغيير بالشيء ذاته.

نظرية فرض القوة على الآخرين من الأعلى إلى الأسفل، بينما القوة مع الآخرين فهي من الأسفل إلى الأعلى، نحن نفهم القوة على أنها القدرة على القيام بالأشياء مع الآخرين و ليس عليهم، ولرکز أكثر في الفصل المتعلق بالاستراتيجية على تحليل أركان القوة، في الوقت الحالي، فإننا فقط نؤكد على أن القوة ليست شيئاً معطى لنا من الخارج عن طريق ذات مترامعة أو متعالية لا علاقة لها بنا. فالقوة تكون في الجماعة في العادة، لها في قدرتهم على التفاعل، القوة ليست شيئاً يجب ان يقاس نسبها، فوئك متعلقة بقوتك، وأنا أقوى من... ولكن علينا أن نفهم أنها شيء يستمر بالازدياد إذا كان نابعاً من القاعدة، فوئك و قوتي = القوة من أجل التغيير.

الطريقة التي نفهم فيها الواقع، ورؤيتنا تخيفية حدوث التغييرات، وفهمنا لآليات القوة (مفاهيم كنا قد قمنا بذكرها وسنذكرها لاحقاً في هذا الطرل)، وتحدد أشكال المقاومة التي نكتارها. ومن هذا المنطلق، وبعية تحديد إطارنا النظري الفردي والجماعي، فإننا نعتبر أنه من المهم الإشارة إلى الطريقة التي نفهم بها المقاومة اللاعنفية، لذا ينبغي أن نلظر في الطريقة الديمقراطية التي تساهم في حياتنا وفي التماسك الداخلي.

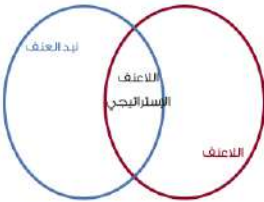
مشاركنا ينبغي أن تكون باستخدام مصطلحات مثل المسالمة، لئذ العنف، اللاعنف، لا للعنف، المقاومة المدنية، المقاومة الشعبية، الخ... وهذا يمثل منظورات ومناهج مختلفة، يمكن أن نجد حتى نفس المصطلح يشير إلى اتجاهات مختلفة ومقا

للمؤلف أو المدرسة التي تستخدمه، أو مصطلحات مختلفة تمثل نفس الأفكار، فلنحس لا فجمها هنا كخصيقات ثابتة وغير قابل للتغيير، ولكن بوصفها أداة لمساعدتنا على المضي قدماً في مناقشة اللاعنف، وفي النهاية ما هو مهم هو أن يعرف كل واحد منا أين يوضع نفسه، وأن تافس و تحرك المجموعة أين تلتك في هذا الشكل من المقاومة، والتي تعتبرها عوامل مهمة عند تحسين وتصميم الاستراتيجية.

لا تعبر المقاومة اللاعنفية ظاهرة جديدة ظهرت في القرن العشرين، بل هي ثابتة قد ظهرت في السنوات الـ 10 الماضية، وخاصة في السنوات الـ 50 الماضية، حيث تم وضع نظرية بصتاً عن أساسياتها، وأشكال التعبير عنها و عن تطريفها كاستراتيجية وكمبدأ أساسي الخ...

وتعباً للخطوط العرضية لهذا الفصل، نحن نحلل لئذ اللاعنف من منظورين، من ناحية، منظور مرتبط بعلاقة المبدأ والكفاءة (السؤال والأهداف)، ومن ناحية أخرى، من منظور مستويات التطبيق المقدمه من قبل جان ماري مولر، المستوى الشخصي (أنا) وأمعالي، و على مستوى الأفراد (العلاقات مع من حولنا)، وعلى المستوى الاجتماعي والسياسي (طريقة التنظيم و الارتباط مع تحظى المجتمع المحلي).

اللاعنف : هو التيار الأكثر شمولية، الذي ينبع من نفي ورفض جميع أشكال العنف سواء أكان ذلك من مبادئ أخلاقية أو دينية، وفي علاقة الأهداف و الوسائل ، فإن اللاعنف يكون غاية في حد ذاته ويستمد قوته من السرعة الأخلاقية ضد استخدام العنف، يتم تطبيق هذه المقادع القوية، وهذه المقادع الصلبة، على جميع المستويات، مع التركيز بشكل رئيسي على المستوى الشخصي الاعتراف الشخصية على مستوى الأفراد، حيث أن إنكار أي نوع من العنف يمكن تحقيقه على مستويات ثابتة ابتداءً من اختيار النظام العائلي مثلًا (إنباني لتجنب تطبيق العنف على الحيوانات)، والمبادئ التوجيهية التي تحكم كل علاقاتنا، أما على مستوى



الاجتماعي والسياسي، فإن هذا يعني عدم قبول شرعية التدخل السلمي في الحرب الإنسانية، لنقل أن هذا يسلط الضوء أكثر على ما سبق، مع زيادة في التركيز على المستويات الشخصية والعلاقات الشخصية، وأقل على المستوى الاجتماعي والسياسي (والذي تم استبقاها مما سبق)، من هذا المنظور، لن يكون هنالك أي مبرر العنف.

اللاعنف النهجي (البرغماتي) : ينباع نفس الهيكل الوسائل والأهداف. يسلط هذا النهج الأثر وجمعية الضوء على الأهمية، ويحري فيه بند العنف على أنه الطريقة الأكثر فعالية لتحقيق تلك الأهداف. في الحالات التي تكون فيها القوة موجودة فإن محاولة مواجهتها بنفس الاستراتيجية لن يكون فعالاً. ينظر إلى اللاعنف على أنه أفضل وسيلة لسلب الشرعية من تلك القوة التي تواجهها، من دون أن يعني ذلك أننا لن نتمكن من اعتماد أشكال أخرى من المقاومة في ظل ظروف مختلفة. فهذا النهج لا يعني بالضرورة نفي العنف كخساسة مبدأ، ولكنه يركز أكثر على مستوى التطبيق الاجتماعي والسياسي دون الاستغناء عن المستويات الشخصية أو العلاقات الشخصية (الغاية تبرر الوسيلة).. اللاعنف كأسلوب تكتيكي يمكن استخدامه لإسقاط سلطة القمعية واستبدالها بأخرى، دون إحداث تغيير في النظام، واللاعنف سيكون هو الوسيلة، الأكثر فعالية، لتحقيق الأهداف المرجوة.

اللاعنف الاستراتيجي: من الواضح أن الفئات المذكورة أعلاه ليست ثابتة، وقد لا تكون على نقيض ذلك أيضاً، حيث أنها ببساطة تسلط الضوء على الجوانب المختلفة التي تعتبر مهمة عندما نحدد تحركاتنا ونوع المجتمع الذي نسعى إليه. في النهج الواردة في هذا الدليل، يعتبر التغيير شيء يتأثر إذ أنه يحدد مبادئنا، حيث أن الأفعال الشخصية (على المستوى الشخصي) تغير الأفعال الجماعية (بين الأشخاص) وقوة الجماعة (بين الأشخاص)، وتغيير في نفس الوقت السياسات (الاجتماعية والسياسية) والتغيرات التي تحدث في السياسات تسبب أيضاً في إحداث تغييرات على المستويات الشخصية والجماعية، اللاعنف هو عملية التحول في المستويات الثلاثة، المستوى الشخصي، والجماعي بين الأشخاص، والمستوى الاجتماعي السياسي.. "الغاية لا تبرر الوسيلة، والشرعية والفعالية ستصبحان وسيلة منسقة لنفس المظالم التي لن يكون اللضال ضدها فعالاً، رغم ذلك، وبطبيعة الحال، هناك حاجة لهذه الحالة من المحاولة لمحاكمة الظلم ، ويمكن أيضاً استخدامه لأغراض أخرى" هذا النهج، وإن لم يكن جزءاً من المفهوم الشمولي (أي ممارسة لاعنفه "على الاطلاق" متماسكة)، فهو مستمر من خلال الإدانة الأخلاقية التي يجب التصدي لها في كل لحظة وفي كل حالة مع واقع السياق، الحقيقة التي حدثنا فأنادي عنها، وليس كشيء ثابت وغير متغير ولكن كشيء متغير وقابل للتفاوض. ففهم الشيء بطريقة واحدة لا يملك فهمه بطرق أخرى، ولكن حوار، فهم الحقيقة بشكل متغير لا يعني الوقوع في النسبية المطلقة، ليس كل شيء صحيح، فإنه يجب أن تعكس قواعد معينة من الأدلة، والاتساق، والتسجيم.

كأي ممارسة سياسية، يتطلب اللاعنف سلسلة من المبادئ النظرية، ويتطلب تخطيط استراتيجي وتحضير من قبل المشاركين، والزام وجهود..



اللاعنف، "هو وسيلة من وسائل العمل الاجتماعي السياسي لتطبيق القوة في الصراعات، ويقوم العمل اللاعنف على استخدام العديد من وسائل العمل النفسية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، من دون استخدام العنف الجسدي" جين شارب

	اللاجتماعي السياسي	بين الأشخاص	شخصي	اللاعنف
النمولي (بند العنف اللاعنف)	████████████████████	████████████████████	████████████████████	████████████████████
البرغماتي، التكتيكي (اللاعنف)	████████████████████	████████████████████	████████████████████	████████████████████
اللاعنف الاستراتيجي	████████████████████	████████████████████	████████████████████	████████████████████

الاضطراب كمحرك للديمقراطية.

شهدت الديمقراطية باعتبارها صيغة للحكم توسعا لا يمكن وصفه خلال القرن 20 وبداية القرن 21. قامت الغالبية العظمى من الدول بإعلان نفسها كدول قائمة بنفسها، على الرغم من أن العديد من هذه الدول لا تستوفي حتى الحد الأدنى من الشريعة الديمقراطية. وقد اختلفت هذه الديناميكية، في معظم الحالات، بالرؤية الإيجابية للديمقراطية. هذا الهج يقلل من شأنها لجعلها مجرد أسلوب صنع قرار وتشكيل حكومي.

الملتقى الإجماعي العالمي

في خضم الانتعاشات التي حدثت على الصعيد العالمي ضد العولمة الاقتصادية، تم اقتراح إنشاء الملتقى الاجتماعي العالمي في عام 2004، في المدينة البرازيلية بورتو أليغري، حيث تم توليد سياسات مبتكرة بنفس قدر الميزانية التاريخية. بهذا تم فتح المجال للاجتماع والمناقشة وتبادل المعارف والخبرات بين مختلف الحركات الاجتماعية والمنظمات غير الحكومية التي تشارك في نوع من الظلم، مشتت أو معزز من العولمة الليبرالية، أهمية جديدة أكثر شمولاً وأقل بيروقراطية بأشكالها المتنامية.

الملتقى الاجتماعي العالمي ليس منظمة لكن بهدف للمساعدة في تنظيم الشبكات العابرة للحدود الوطنية، الذين لا يمكن أن يكونوا بمراتب التنفيذ مقررات متعددة. بعد ذلك أصبح الملتقى الاجتماعي العالمي الأول في تحقيق ما يمكن أن يكون نوعاً من اليوتوبيا السياسية في القرن الحادي والعشرين، ووضع أفضل الخطوط العريضة لثقافة التوجه في تطوير بناء المجتمع المدني العالمي أو المواطنة العالمية، مما أدى إلى نتائج أفضل من حيث أنواع الموضوعات والمشاكل التي تواجه العالم اليوم، على الرغم من قصوره نظراً إلى أنه ليس بالضبط عالمياً من الناحية الجغرافية، و من حيث المشاركين، وط الموضوعات ولا التوجهات السياسية. كان هناك محاولات التصحيح أوجه القصور عن طريق الأتقال هولندية ميكرونيزيا الموحدة، و دعوة الأخرين من مناطق مختلفة (آسيا، أفريقيا، والأمازون، تونس ...)، وتخلت من خلال تطوير الموضوعات العالمية للمنتديات الاجتماعية (الأرجنتين عام 2004، فلسطين عام 2004، الديمقراطية، حقوق الإنسان، الحرب والانتحار بالمخدرات في كولومبيا عام 2004، سيادة العدالة في ماني 2008، الهرة 2006، 2008، 2008، ظاهرة سياسية جديدة تقوم على النقاء، والتفريق، والاندماج، والحوار بين الأشخاص الذين شاركوا في أي صراع تعاقبي في جميع أنحاء العالم.

إذا ما أعنا النظر أكثر يمكننا من التفكير بالديمقراطية كعملية دائمة غير مكتملة للتحويل الديمقراطي، حيث يتغير الاضطرابات الاجتماعية و مركزية المجتمع المدني محركاً من شأنه إدماج الجهات الفاعلة والموضوعات في الحيز العام... الديمقراطيات، رغم جميع محدودياتها، فإنها تسمح لتسهيل تنظيم الصراعات (الاقتصادية والعرقية والدينية، والنوع الثقافي، والمساواة بين الجنسين، والبيئة ...) بطريقة بناءة أكثر من الأنظمة السياسية الأخرى، واحدة من المفاتيح التي جعلت هذا ممكناً هو دور الذي لعبه اللاعنق على مر التاريخ.

اللاعنف كمحرك للديمقراطية

تعرف الديمقراطية على أنها عملية ديناميكية تتفاعل فيها المقاومة والاحتجاجات من أجل التغيير والمضي قدماً في اللاعنق، مما يمكننا من إدراك الديمقراطية باعتبارها عملية غير مكتملة للتحويل الديمقراطي. وتعتبر لائحة الاحتجاج العنقفي أكبر ابتكار حدث في العقود الأخيرة لنسبة الصراعات الاجتماعية.

ويمكن ملاحظة العكاس مبدأ الديمقراطية من غير عنق في النهج تجاه قضية فلسطين، التمييز في فلسطين ليس بين صراع عنيف أو غير عنيف، فمصطلح اللاعنق لا يعد مثيراً لقلق هناك نظراً لأن أصله جاء من الترجمة الإنجليزية لكلمة "همسا" التي انتشرت من قبل غاندي، بينما في فلسطين، ضد النضال المسلح، نجد ما يسمونه المقاومة الشعبية (Mugawama shabie)، حيث تعكس كلمة شعبية فكرة التغيير، هذه وقوة كل الناس و مشاركتهم في المقاومة اللاعنقية ضد المقاومة المسلحة حيث أن استخدام الأسلحة من قبل البعض يسرع هذا الطابع الشعبي (لاعتقادهم بأن النضال المسلح سيكون أقل "مشاركة" من النضال غير المسلح).

يسعى البعد العرقي إلى الربط بين الوسائل والأهداف ومشاركة عامة الناس، وإلى إنشاء أشكال شاملة للعمل التي يمكن القيام بها من قبل مجموعة متنوعة واسعة من التشكيلات الاجتماعية، مع اتخاذ طابع تزيوي وتواصلي للعديد من ممارساتهم، والتضامن الذي تم إحيائه، وضعوبة الاجريم... مما مكن الديمقراطية في الحركات الاجتماعية، وقد من إضفاء طابع ديمقراطي على الديمقراطيات، بغض النظر عن المخاسب الخاصة بكل شخص فيما يتعلق بأهداف الاجتماع، وقد أدخلت هذه التضاللت المواضيع غير مرتبة و أدرجتها تحت عنوان العامة بدلاً من الخاصة، وقد مكن هذا الفئات المهمشة اجتماعياً من الوصول بشكل منظم إلى المؤسسات وحقوق المواطنين، وعلاوة على ذلك، فقد امتدت واتسعت الحقوق المعترف بها، وغدت أكثر عمقا وتم تجديد شبكات مشاركة المواطنين، فضلا عن نقل الأقامة السياسية للمجموعات

ما وراء النصر والهزيمة

لا يمكن تصور الأثر الاجتماعي وتأثير العديد من الحركات الاجتماعية والعمل الجماعي فقط من حيث النجاح أو الفشل في مواجهة الأهداف المباشرة الموجودة في حملتها معينة. تساعدنا الجهود المستمرة من قبل الحركات الاجتماعية مثل الحفاظ على البيئة وقدرات نسائية على إخراجهم كختمين فاعلين كان لهم تأثير كبير في إضفاء طابع ديمقراطي على الديمقراطية.

ظالت الحركات النسوية بالاعتراف والجنسوة هي الحقوق السياسية للمرأة والأصل من أجل الوصول إلى الأماكن العامة والعمالة والسياسة، والتعليم، تحت نفس الظروف التي يمتنع بها الرجل. وقد اهتمت النضال النسائي الذي تمت فبأداة من قبل النسوة بقرائهن على إعادة تعريف الموارد التي يمكن التحدث عنها من اللابئة السياسية. يطويع على توسيع شريحة القضايا التي تخدم الحق في اتخاذ القرارات. فضلا عن التغييرات التشريعية والمجارية التي تحققت، وما سبته الحركات النسوية من زلزال ثقافي، حيث أصبحت مفاهيم النسوة عن ما يمكن القيام به في حياتهم وأجسادهم مختلف بشكل جذري.

شككت حماية البيئة في نفس الاستدامة البيئي في نموذج التنمية الاقتصادية وذلك بسبب عدم صدق النمو الغير محدود في استهلاك الطاقة، والموارد في خوف محدود، وتدهور النظم البيئية الطبيعية الضرورية للحياة، وتغير المناخ، وأزمة الطاقة، فوسع هذا الانتقاد مواضيع النقاش من خلال إضفاء الطابع الديمقراطي على السياسة، مما يخلق في شريحة أمتك الذين لديهم الحق في أن يقرر بشأن القضايا التي تؤثر على الأجيال القادمة، وكذلك طبيعة.

من الممكن التأكيد بأننا نعيش في مجتمعات متساوية ومستدامة من حيث البيئة، كل واحدة من هذه من الحركات أحدثت تغييرات كبيرة في نطق الحياة والتشريعات، والنظم السياسية، والنظم التعليمية، وجماعات المساعدة الذاتية المتضررين، معرفة الخبراء والخبرات المثالية... إن قصة هذه الحركات رسمت قبل مليون بالانطلاق.



- بعد مفهوم الديمقراطية موضوع نقاش مستمر، ونحن نفهمها من منطلق أكثر النطاق إلى الديمقراطية التشاركية والتأهوية، وذلك ناشيا مع مطالب عالمية الحركات الاجتماعية في صفتي الرض الأرض المتوسط.
- الديمقراطية التوافقية، اتخاذ القرارات الجماعية بمشاركة جميع الأشخاص المتضررين من هذه القرارات من خلال الحجج المفهومة المؤيدة والمعارضة للمشاركون مع فهم عقلانية وزبنة، ويرتبط هذا الشكل من الديمقراطية بمزايا محددة بالمقارنة مع النظم الأخرى
- تكثيف معلومات خاصة.
- يقلل أو يتغلب على تأثير العقلانية المحدودة.
- يتلخسج أو يحرض بطريقة معينة لتبرير المطالب.
- توريد التعليمات التفاهة والتسوية من أجل التفرغ، ومن أجل المساهمة في التضامن الجماعي أو لتحسين الانقياد المحتمل للقرار.
- تحسين الصفات العقلانية والفكرية للمشاركين.
- توريد قرارات أفضل فيما يتعلق بعدالة التوزيع.
- تشجع على إجماع أكبر.

اليوم هو المستقبل

يطور العمل الجماعي القدرة على القيام بأشياء من قبل الجماعات البشرية، وزيادة ومضاعفة إمكانات التغيير. ويجب أن يتم ضم التحويلات الفردية الدائمة إلى الديناميكيات التحولية العميقة في سياق الاستراتيجيات الجماعية. ليست الحركات الاجتماعية مجرد عمليات احتجاجية ولكنها في كثير من الحالات تساهم في إنشاء أماط حياة بديلة، وتساعد في تحقيق التغييرات المرجوة، وإعادة إنشائها للتغيير الذي نريد أن نراه في العالم في نطاق ضيق.

لتجاوز الحركات الاجتماعية وصلات الاحتجاج الأهداف المحددة علنا في مطالبهم، كما أنها تتسلط العلاقات الاجتماعية الجديدة من خلال التشارف والتعرف على التحويلات الثقافية والسياسية العميقة. تشمل المساهمات الرئيسية لهذه الديناميكيات الجماعية، قدرتها على اختراق الحياة اليومية، تقليل الشعور ببذل الكثير من الجهد من أجل الانخراط والمشاركة، وتوليد المعرفة التي تربط الديناميكيات المحلية والعالمية، وإعادة بناء العلاقات الاجتماعية للعثاق المتضررة، وبناء المهارات وتعزيز القدرة على مواجهة التحديات الأخرى. تحديد المسؤولية المجتمعية على المدى الطويل وتقليل مشكلات الرفض.

يجب أن تشمل الحركات الاجتماعية أجندة مزدوجة، من أجل السعي لتحقيق أهداف عظيمة من خلال بناء حقائق مقبولة لتوقع مدى التغيير الذي نريد أن نراه في العالم، بما يتفق وفدراتنا. ومن شأن هذه الممارسات البديلة أن تكون استراتيجيات جماعية لتبني الاصلاحات، وتوفر شروط الوصول إلى السلع والخدمات وتطوير أماط الحياة البديلة. على الرغم من أن هذه التجارب تعتبر جزئية، ومجزأة وغير كاملة فقد أصبحت نموذجاً ومضرب مثل، وأتاحت المشاركة الشعبية وجعلتها كجزء من الحياة اليومية في عمليات التغيير.



تعد للاحتجاجات والمشاركة العامة الجزء المركزي من الحركات الاجتماعية، على الرغم من أنه عادة ما يكون الجزء الأكبر من أنشطتها ومواردها وقتها، هو تخريس العمل في التلطيح الداخلي والعلاقة مع فاعليها الاجتماعية. هذه العملية الديناميكية السريعة لم تكن العلاقات الاجتماعية الجديدة من التقدم إلى الأمام (حل المشكلات، الهويات الجماعية...) إذا كان باستطاعتها التوسع فسيدون لوجودها في نهاية المطاف تأثير كبير على الواقع.

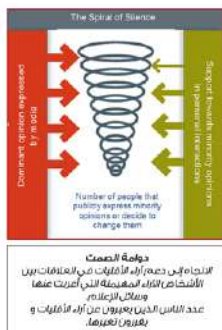


عزفت سفينة بايك بسبب الجلاء العموره في النحل الجليدي.

كيف ترتبط أماط الحياة الخيالية والبديلة اجتماعياً؟ تاريخياً كان يعتقد أنه من الطبيعي العيش في عملية رفح مستوى الوعي العام، والتي مقلتنا من تغيير قيمنا ومعتقداتنا، لتعديل سلوكنا في النهاية. تعد هذه الطريقة في التفكير صحبحة إلى حد كبير، ومع ذلك فإنها تبقى عقلانية جدا و يلبغي أن تكمل مع بعضها

الاكتشافات الأخيرة في علم النفس البيئي، والتي تؤكد أننا في كثير من الأحيان نقوم بتغيير ممارساتنا لجعلها أكثر عقلانية في النهاية، هناك نماذج كثيرة من السلوك التي ليست نتيجة لقرارات واعية ومعمدة، ولكن الاستجابة للتغيرات في العادات والإجراءات أصبحت أكثر اتساقاً في شخصيتنا وطرقتنا في فهم العالم حتى لو كانت تبدو غير بديهية، وتعمل الممارسات البديلة على رفع مستوى الوعي من أجل التغيير فضلاً عن تنفيذ عمليات التدريب أو حملات التوعية ووضعها إلى الأمام.

جعل الصمت رواية جماعية



إن شرح ونقل وإبصار تاريخنا وقصصنا الشخصية يساعدنا على إضفاء الشرعية، والحصول على الدعم والاعتراف بمطالبنا، كرد فعل على السيطرة والقمع. هناك دائما مقاومة، على الرغم من ذلك فإن هذه المقاومة أصبحت في كثير من الحالات نص مكفي تتم صياغة الممارسات والمطالب فيه سرياً، بدلاً من القيام بذلك علناً خوفاً من الانتقام، حيث يتم إنشاء هذه النصوص من أجل المشاركة الاجتماعية في الأماكن ذات السلطة المستقلة، وتعتبر هذه النصوص قصة مكتوبة قبل إفسائها على شكل تصريحات وتصرفات عقلية.

تعد النجاة والتصريحات العقلية مهمة جداً لأنها تساعد على كسر دوامة الصمت، وتعمل على طمأنة الناس والتجمعات التي تريد تحقيق الدعم لأفكارها وآرائها في برئتها الاجتماعية، ومن أجل كسر حاجز الخوف وجعلها علنية، وعلى النقيض من ذلك، أو من ناحية أخرى، فهناك الناس الذين يرون أن أفكارهم تفقد الدعم الاجتماعي، ويصبحون متخوفين من التعبير بصراحة عن آرائهم ويميلون إلى اختيار الصمت، وهنا يتصرف الناس حسب رؤيتهم للوضع. فالأكثرية تبدو أكثر راحة في التعبير عن آرائها على العلن لتجنب دعم أكبر من ما لديهم في الواقع، أما الأقليات فتميل إلى الانسحاب بالصمت لأن فرصها لتجنب الدعم تبدو أقل.

إن إعداد وتقاسم القصص والروايات الشخصية بكل ما فيها من دوافع، وتحديات، وتوقعات فقد دفعت بنا إلى الانخراط في الحركات الاجتماعية والحملات وهذه فكرة يجب علينا تطويرها، إنشاء القصة الفردية أو الشخصية مرتبط بذلك لأنه يمكننا من إعداد إطارنا النظري الحصول على أداة تواصلية عند الطلب في آن واحد. وتشمل هذه القصة الشخصية على أحداث ذات الصلة، ومطالبهم ومعاييرهم ورغباتهم وتوقعاتهم وقيمهم ومخاوفهم ومبادئهم... إلخ لتسمح لنا بالتواصل مع قصص الآخرين لبناء التاريخ الجماعي من أجل التغلب على السلبية وخلق حائل للعمل.

النتيجة المتوقعة	طرق التعامل	الغرض (مشكلة تنظيم الحركات)
العمل	التاريخ المشترك (لإطار النظري) والتاريخ الشخصي لبناء التاريخ الجماعي	السلبية
الوحدة	التزام متبادل	التقسيم
سبب الوجود	هيكل واضح من المجموعة العفوية إلى المجموعة الذكية	الارتباك
الاستباقية	استراتيجية الإبداعية	التفاعل
التغيير	العمل الفعال	الفشل

القصة الشخصية كدافع للتغيير

كلنا جميعاً نعمل لنسبب ما، أو بدافع من شيء، وهنا يتمثل التحدي في إدارة المبادئ التي حددناها كمبادئ أساسية في مفهومنا للعالم، وبالتالي فإن ذلك ينعكس في تصرفاتنا، أو بمعنى آخر أن أعمالنا تتماشى مع فهمنا للعالم. حيث أن تصرفنا بطريقة انعكاسية واعية سيجعلنا أقل عرضة للخطر، وسوف يساعدنا على التفاعل مع القصص الشخصية والأطر النظرية للأخرين (وجود إطار نظري لا يعني أنه غير مرئي وغير قابلة للتغيير، بل هو على وجه التحديد مرئي في سياق ما هو ضروري للتواصل مع الآخرين). تم تحديد هذه المبادئ من خلال تجارب سابقة، وعواطف حية، والناس التي كانت مثلاً لنا، والمراجع الفكرية والتجاهات السياسية والاجتماعية مجاورة .. فالمبادئ تنبع من مصادر وأصول وكشفيات متعددة.



عندما نروي ونصف قصتنا الشخصية، فإننا نصبح على بينة من العملية التي لقد تابعنا، مما يجعل عملية التحول تتلقل من سلبية إلى عملية، إن رواية قصتنا الشخصية يساعدنا على التفكير في إطارنا النظري من وجهة نظر مختلفة (أكثر عاطفية)، وفي نفس الوقت فإنها تصح أداة للتواصل مع الآخرين، ولتفسيرهم، فعندما نبدأ بوضع بنية للرواية فإننا نبدأ بتصميم أو رواية مواقف حية واجهناها و كانت بالنسبة لنا كتحدي، والقرارات التي ارتدنا إلى مبادئنا الشخصية، والتي أدت إلى إحداث تغييرات معينة. عندما نختار المشاركة في عملية العمل الجماعي، فنلحد من مواجهة العناصر التي تحول دون ذلك مثل (الجمود، والخوف، والعزلة،، والتكبر ...) واكتشاف العناصر التي تعزز ذلك مثل (الرغبة والغضب والأمل والتضامن والشعور بالقدرة على المساهمة التي يمكن أن تحدث فرقاً). كتابة قصتنا الشخصية، ترتبط بمبادئنا، ومبادئنا هي عملية السرد والرواية.

+ التحدي/ لقصة تحول، لماذا شعرت بأن هذا كان تحدي؟ ما الذي جعل منه تحدي؟ لما كان هذا تحديك؟



التخاذ القرار، لما اتخذت هذا القرار؟ من أين جئت بالشجاعة للقيام بذلك (أو عدم القيام به)؟ من أين استمدت الأمل؟ هل علمت الخراب التي مر بها أبائك وأجدادك التصرف في تلك اللحظة؟ كيف كان شعورك؟

النتيجة، ماذا كانت النتيجة؟ لماذا شعرت بهذه الطريقة؟ ما تريد تزييد أن تزييد؟ ماذا كنت تريد أن تشعر؟

تبين لنا الرواية كعنصر من عناصر التحفيز تسلسلاً آخر للتغيير، من ناحية تقليدية وبعبارة تم اختيارها من قبل، حيث تلعب العواطف دوراً حاسماً فيها، فحبب فهم أن العواطف تلعب دوراً رئيسياً في تعبئة وتسريح القوات البشرية وهذا جزء من البدء في التفكير بومي وبكيفية التحفيز من أجل التغيير.

تبع القصة الشخصية من مبادئنا ومن ناحية سردية، فإنها تسلط الضوء على العواطف وتؤكد على مساهمتها في التغيير، أو اللجوء إلى استقطاب مشاعر الآخرين للتحفيز التغيير عندهم. على الرغم من أننا نتبع هذا النمط عند كتابة قصتنا الشخصية – التي من شأنها أن تتبع تسلسل مماثل للنظرية التقليدية للتغيير – عند تخطيط الاستراتيجيات واتخاذ الإجراءات (الفصل الثالث من هذا الكتاب)، ينبغي أن نشير إلى حقيقة أن هناك أشخاص شهدوا التغيير كنجحة أولى (ناجحة عن جماعتهم، أو المجتمع، أو شخص آخر، الخ ...)، التي تلح منها بعض العواطف التي أدت بهم إلى إعادة التفكير في قيمهم، وهذا يعني تسلسل التغيير المعكوس. وعلاوة على ذلك، فمن الطبيعي أن نرى أن العاطفة تعبرنا أحياناً ومن ثم نحن نقوم بتحويلها إلى قيم (جدي، بسبب حبه لي، توفيق عن انتقاد أولئك الذين يرتحون الأقران أو يقومون بصناعة شعورهم، لأنه هنا وبسبب العاطفة وبسبب التغيير، وفهم يتحول بل المبادئ التي كانت توجهه نحو انتقاد زي الآخرين)، ولذلك فإننا نلهد مرة أخرى نظرية دوامة التغيير، ولكن هذه المرة بمثلث القيم والعواطف والتغيير.

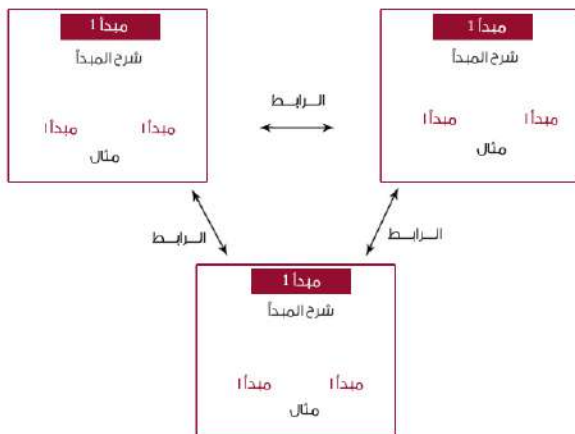


قصتي الشخصية في حلقات

إن التطور الدائم في فصلنا الشخصية، وفي مبادئنا، يجعل من الصعب أن نفهم بطورها بالكامل خلال الوقت المخصص لورشتنا العمل، هذه تلك مخطيا تقسيم فصلنا إلى عدة حلقات، ومن ثم اختيار حل حلقة حسب ارتباطها بالموضوع، وإلى من لربيد توجيه ذلك إلى ما نحن عالمون على تفرقه و ثقافته و ثقته، يمكن التفكير في التسلسل التقليدي للتغيير لمساعدتنا على اختيار الحلقة التي نحن بصدد رهايقها، ما هي القيم التي أريد نقلها، ما المشاعر المتوقعة منه، أو من هذه القيم، وما هي التغييرات التي أحدثتها؟
فمن المفيد لعرض الممارسة، اختيار القصة التي يمكننا أن نحكيها في دقيقتين والتي يجب أن تعكس التين على الأقل من مبادئنا، وبالارتباط مع اللحظة التي كانت تحديا بالنسبة لنا، والتي جعلتنا نتخذ قرار مستمد من تسلسل أحداث معين.

التمارين العملية : تحضير إطار النظري

- أكتب ثلاثة مبادئ مرتبطة بالطريقة التي تفهم فيها حدوث التغيير الاجتماعي ونوع المجتمع الذي تسعى إليه.
- اشرح المبدأ.
- فخر في ثم لاحظ المصير الذي يعد كخبرته للمبدأ (هذا سيساعدك أيضا عند كتابة القصة الشخصية)، المصادر لتتمثل.
- العلمية، المؤلف، نظريات التغيير الاجتماعي، اللاعنفة والأبحاث ..
- الأخلاقية، القيم أو المناهج البنية أو الأخلاقية.
- التطبيق العملي، الأشياء التي تعلمتها من خلال هذه التجربة
- العاطفية، المشاعر التي تدفعك بأن تفكر من هذا الشيء، الأساليب التي تتبعها لتتغير بالسعادة، في لحظات التحول.
- إعطاء مثالين على كيفية ربط المبدأ بالممارسة (يمكن أن تكون الأمثلة عن كيفية إدارة التغيير في مجموعتك، الأهداف التي تقترحها من أجل عملية التحول، الاستراتيجيات التي سوف تعتمدها، القدرات والمواقف التي سيتعين عليك وضعها في التطبيق العملي، ونوع العمل الذي ستقوم به..)
- اشرح بإيجاز كيفية ارتباط المبادئ ببعضها البعض.



التمارين العملية: قصتي الشخصية

بناء التاريخ الشخصي على أساس مبادئها.

- قبل أن تقرر عن أي جزء من إطارك النظري وأي قصة شخصية ستخبرنا في هذه الحلقة، تذكر:
- من الذي أتحدث إليه؟ ما هي المبادئ التي دفعتني للعمل وكيف يمكن لهذه المبادئ تحفيز الآخرين؟
 - كيف يمكن أن أتحدث عن حياتي الخاصة، أو عن الناس أو الأحداث التي تبين كيف تعلمت أو تصرف فيما يتعلق بهذه القيم؟
- ما هي المبادئ التي أوصلتك إلى هذه النقطة، وولدت عندها الرغبة في تغيير المجتمع، و من أين جاءت؟ (هنا نشير إلى بعض الأمثلة، ولكن بالتأكيد لديك غيرها الكثير).

العاطفية	السياسية	العملية	العلمية
التجارب الحياتية	التيارات السياسية	المجموعات الحياتية	المؤلفين
لحظات من السعادة العظمى (في المدرسة، مع الأسرة، مع الأصدقاء ..)	الأديان	حالات مالومة	نظريات التعبير
لحظات من الغضب والحزن والسخط	تعاليم الطفولة	الحركات والجماعات التي كنت قد شاركت بها	أفكار عن اللاعنف

اتبع مخطط التحدي والنتيجة والقرار، حيث أن النتيجة قد تكون ناضجة عن تعاليم الطفولة أو من تعبير في المبادئ، أو من التعبير الاجتماعي ..
أولا حدد الأيمن من المبادئ التي تريد نقلها (التفكير في الشخص الذي ستخبره بهذه قصة الشخصية)، و فكر في العلاقة ما بين هذه المبادئ ويحدث عن التحدي والنتيجة والقرار:

النتيجة	القرار	التحدي	المبادئ

فقط يحلمون معاً هؤلاء اليقظون: الحلم المشترك



”ندعو بأحلامنا كل أحلام العالم“



[–] فليكن.

فليكن المستقبل معنا والماضي أيضاً.

فليكن اليوم حاضراً في مآذبة اليوم، استعداداً
لحفلة الغد.

و سيعبر الحالمون بسلام من سماء إلى أخرى
مجالاً.

فالحالمون دائماً يعبرون من سماء إلى أخرى.

مروان درويش

نحن بحاجة لبناء حلم مشترك نستطيع من خلاله التعرف على مقترحات ورغبات حركتنا. حيث تصبح الأحلام الجماعية، من جهة، مورداً للتعبئة والذي يساعد على وضع الخطوط العريضة وطرق التواصل مع العالم الذي نسعى من أجله، ومستقبل قريب ومتناسك مع تطور القصة الجماعية، وهذا هو المرغوب فيه من قبل الأشخاص الأخرين. وعلاوة على ذلك، يرودنا البناء التشاركي لهذا السيناريو المستقبلي الممكن، و المتجاسس داخليا، بإطاراً للتفكير واتخاذ قرار معين و يمكننا من النظر إليه كمورد مفيد في تصميم استراتيجيتنا.

و بمجرد أن لدينا مستقبل يديل بوجهنا، يمكننا أن نبدأ في التخطيط والتفكير في الإجراءات والخطوات التي يجب علينا اتخاذها لجعله حقيقة واقعة. هذه آلية فعالة تمكننا من التحقق من قوة خطوط العمل الاستراتيجية التي سوف نقوم بتطويرها.

لدي اليوم حلم:

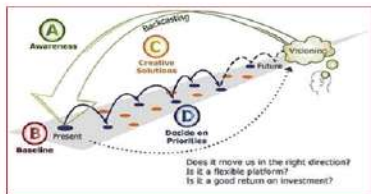
في نهاية مسيرة واشنطن للحرية، التي وقعت يوم ٢٨ أغسطس ١٩٦٣، أطلق مارتن لوتر كينغ خطابه الشهير الذي قمننا بلضمين مقطعات هامة منه:

ارجع إلى ميسيسيبي. ارجع إلى ألياباما. ارجع إلى جورجيا. ارجع إلى لويزيانا. ارجع إلى المناطق العنصرية والأيام الفقيرة لمدننا الشمالية. وأعلم بأن هذه الأوضاع ستغير. دعنا لا نسكن في وادي اليأس. أقول لكم أصدقائي، بالرغم من الصعوبات والإحباطات، مازال لدي حلم. حلم متأصل في الحلم الأمريكي.

لدي حلم أنه في يوم من الأيام ستنهض هذه الأمة لتعيش معنى عقيدتها الحقيقي، تؤمن بهذه الحقيقة، أن كل الرجال خلقوا متساوين. لدي حلم أنه في يوم من الأيام وعلى نلال جورجيا الحمراء سيكون أبناء العبيد و أبناء ملاك العبيد السائقين قادرين على الجلوس معاً على مائدة إزاء. لدي حلم أنه في يوم من الأيام أنه حتى ميسيسيبي التي تتصب عرقاً من حرارة الظلم والاضطهاد ستتحول إلى واحة حرّة وعادلة. لدي حلم أن أطفالنا الأربعة سوف يعيشون في يوم من الأيام في دولة لن تعاملهم بلون جلدتهم لكن بمحتويات شخصيتهم.

لدي اليوم حلم.

التمارين العملية: الرؤية المشتركة



تقنية لبناء الأبطال بشكل جماعي تمكننا من اكتشاف مستقبلنا و تتضمن سلسلة من المتغيرات التي تملأنا درجة معينة من التعقيد. بالإضافة إلى ملء بطاقة للمجموعة، إذا كان لدينا ما يكفي من الوقت لتنفيذ السيناريو في المستقبل، يمكننا تطوير رسم، ووضع الصور معا، في محاولة لتمثيل ذلك المستقبل من خلال استخدام الصفحة الأولى من صحيفة ...

و يمكننا أن نفعل هذا من أجل تطبيق مقترحات أكثر تفصيلاً.

وصف المستقبل (مع التركيز بشكل خاص على المتغيرات التي تؤثر على حملتنا)

المتغيرات التي ينبغي إدراجها في حملتنا

حقوق الإنسان

الحالة الاجتماعية

التنظيم السياسي والمجتمع المدني

الفساد/ الشفافية

الدين

الاقتصاد

تطبيق القانون

التمارين العملية: الرؤية المشتركة



عند التفكير في سيناريوهات مستقبلنا، علينا أن نأخذ بعين الاعتبار مفهومنا لبناء الواقع وعمليات التحول الاجتماعي، والموضحة في دوايم التغيير. حتى الآن فقد ركزنا على الدوافع الشخصية والجماعية، وبناء القمص الشخصية والتعبئة المشتركة، والقيام المباشرة من خلال الممارسات اليومية في الحركات الاجتماعية، بيد أن هناك نقطة أخرى مكملة لوجهة النظر التي تربط حركتنا بالسلطة والهيكل والفرض السياسية التي يوضحها المثلث أدناه، تأثير المقاومة-المعارضة يمكننا من تحديد كيفية التنظيم والأهمية النسبية التي نعطيها لمفاهيم مختلفة من التغيير، فإن رؤوس المثلث تعبر عن أنواع مثالية، وبالتالي فإن كل استراتيجية مستخدمة تجمع بين تكيفات وعناصر كل واحد منهم، في الممارسة العملية، هذه الرؤوس ليست القسامات رابدة، لكنها لتساعدنا على التمييز بتحركنا في ما يتعلق بمدى تركيزنا على كل واحدة من هذه الرؤوس.

التأثير، نحن نقوم بتنظيم وتخطيط تحركاتنا بهدف التأثير على هياكل السلطة الموجودة، مع فكرة أن التأثير سيقضي التغيير المنشود، على سبيل المثال، الأحزاب كبدل ديمقراطي، وحملات الضغط والمناصرة، الاستراتيجيات القانونية في المحاكم الدولية، والمبادرات التشريعية الشعبية ...

المقاومة: نحن لننظم ونفكر في تحركاتنا من مطلق المقاومة، نحن لا نعتبر أن هناك مساحة للتأثير على هياكل السلطة التقليدية، في وجه الظلم، نحن نعارض، ولننظم مقاومة من أجل أن نقول "لا"، على سبيل المثال، تحركات "لا" تجاه الحرب في العراق على المستوى العالمي.

المعارضة: تنظيم وتخطيط تحركاتنا من منطلق تأثير منخفض قدر الإمكان، في مواجهة اللامبالاة أو عدم التقبل من ناحية هياكل السلطة، تعتبر البنات الاجتماعية البديلة ملزمة، بغض النظر عن الهياكل، التي تلعب المنطق اللوجي الذي يؤمن به، في حالة البنات النامية، هذه الهياكل البديلة أعطت مكانا للعمليات الموازية لإضفاء الطابع المؤسسي، ويتجلى هذا المنطق في عمليات مثل حركة الزاباتستا "المجالس الحكومية الجديدة (مؤسسات الحكم الرشيد)، أنظمة موازية للتعليم والصحة خلال الانقفاة الأولى، ومجموعات مستهلكين البيئة، واحتلال أراضي العمال المعدمين، واحتلال المراكز الاجتماعية ...



خلق شبكة الاتصال وقصة الجماعة :

قصتنا الجماعية، العواطف، وروايات ... من شخصية إلى جماعية، من خاصة إلى عامة. من المظالم الفردية إلى الجماعية و الروايات التي تشكل إطارهم.

بناء قصتنا: (المجموعة، الحركة، الحي ...) هو اختيار المفاضع الأكثر أهمية من ما علينا معاً، مع الأخذ بعين الاعتبار القمص الشخصية، ليس من أجل خلتها واحدة تلو الأخرى، ولكن للتعرف على أنفسنا ولتسهيل خلق قصتنا الجماعية. من المهم تعلم و تقدير تجربتنا، مع مراعاة تضمين المشاعر والتجارب الشخصية في إطار من القمص المشتركة. من نحن، ما الذي نشترك فيه.

في بناء التغيير الجماعي، الأثرة التي نعاني منها، والتحديات التي نواجهها كمجتمع، والإجابة التي نقدمها، وتحديد قيمنا كمجموعة.

توضيح ونقل القصة أو الرواية الجماعية (من أين جئنا وإلى أين متجهون)، يمكننا ذلك من تعزيز العمل الجماعي بين أفراد المجموعة نفسها وأفراد مجموعة أخرى مماثلة، حيث يتيح لنا هذا الفرصة لوضع أنفسنا في كوكبة من الجماعات والمجتمعات المحلية التي تسعى بطريقة أو بأخرى للتغيير الاجتماعي.

في هذا الجهد للتواصل بين المجموعات، والأشخاص الذين يشاركون في وقت واحد في عدة مجموعات هم الذين يكسبون أهمية خاصة، وبالتالي، ستساعد قصصهم بالربط بين المجموعات وتصبح ذات أهمية خاصة في بناء الرؤية المشتركة التي نتجاوز مجموعتنا أو المجتمع، ولكن يمكن أن تعمل أيضا على مسارات التحول إذ أصبحت وسيلة الاتصال الوحيدة، أنها مهمة للبناء، لأن نعتمد حصرا عليهم.



الجماعات الذكية: البناء الجماعي من أجل التغيير*

* هذه الملاحظات بشكل رئيسي تم جمعها أيضا من محتوى «مبادئ
سبيلنا» وخمسة أجيل مدينا (2004)، «المجموعات الذكية: نظرية
وممارسة العمل الجماعي»، دار النشر الشعبية أيضا «أوقات حرة»
مكتبة أوقية «موسى» كاتبة وبنري دوار (2004) «السياسات لصغرى
للجماعات» نجر الأكلام وهي تتعدى من مصادر أخرى سيتم ذكرها
أخيرا فهي أيضا لتطير من مشاركتنا في مجموعات كلل سنوات

أهمية المجموعة في نظريتنا للتغيير، قوة الجماعة، وقوة التغيير مع وليس التغيير من أجل

لتزايد أهمية وقيمة الجماعة حين يتم فهم الواقع على أنه مبني اجتماعياً، إذا كان الواقع هو شيء بلي من قبل الجميع فحيثما يصح تغيير الواقع مهمة جماعية لتكون فعالة. تعتبر قوة الشعب أهم ركيزة من ركائز القوة النظرية التي تتواجد في قوة الشعب ففهم وتحسين أشكال التنظيم هو مفتاح الحل. نقودنا قوة الشعب وقوة الجماعة إلى التركيز على جعل التغيير نموذج منهجي "تغيير مع" الذي يشمل التغيير بشكل أعمق، بدلاً من "التغيير من أجل" أي التغيير بشكل هرمي. كما و نقودنا قوة الشعب أيضاً إلى أنواع معينة من المنظمات والجماعات التي تمكنت من العمل كمجموعات ذكية وبقدر عالي من الكفاءة والفعالية. لكن نستخدم المجموعات الذكية كنظرية، استناداً إلى فكرة الذكاء الجماعي، لتحليل أداء مجموعتنا وتحديد مفتاح التحسين.

لا تعتبر المجموعات مستخدمة أو عاملة بشكل جيد فقط على أساس "حسن النية" والأدوار المطلوبة. ويرجع ذلك إلى حقيقة أننا جثا من ثقافة ذات نزعة فردية ونسبيل الهرمي (على حد سواء المضادة-للجماعية)، و من المستحيل إلّاها دون القيام بالكثير من الجهود، بالإضافة إلى أن "المواءمة" في التنوع ليست بالعملية السهلة وتتطلب تقنية لتحقيقها.

والفكرة هي أن الجماعات تتحرك تحت فرضية * لا تطغيان نقص الهياكل، ولا لزيادتها أيضاً، حيث تعد الهياكل أساسية لاجل المجموعة أكثر ديمقراطية وكفاءة، ولكن يجب أن تتمتع بالمرونة لتكون أداة جماعية، وليس مسدداً خالق.

من بين أنواع مختلفة من الجماعات، ما هي مجموعات الذكاء؟

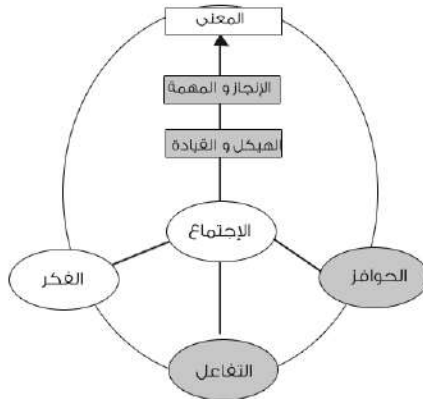
قد يتصور المرء أن المجموعة الذكية هي مجموعة تم إنشاؤها من قبل أشخاص أذكياء، ولكن هناك مجموعات ممكن أن تكون قد شكلت من قبل أشخاص أذكياء و يمكن أن تكون سخيفة تماماً.

عند مناقشة كل شيء أو لا شيء، عندما يكون من الصعب التوافق على أي شيء، عندما يكون التواجد مع المجموعة غير مربحاً ... قبل السؤال عن عدم التزام الأفراد، أو عن عدم إنجازههم للأعمال والوظائف، أو عن سوء نيتهم يجب أن نطرح هذا السؤال هل مجموعتي مجموعة سخيفة؟

نعد المجموعة شيئاً مختلفاً بالنسبة للناس، على الرغم من أنهم أنشأوها بأنفسهم. المجموعات الذكية هي المجموعات التي تحيد أمورها بشكل جماعي أكثر من كونها مجموعة متعددة الأجزاء. ففي بعض الأحيان هناك مجموعات تملك قدرات صريحة أكثر من الناس التي شكلتها.

- ولكن نعتبر المجموعة ذكية عندما:
- لتحديد بشكل جماعي أهدافها وتحققها بشكل صحيح.
 - تجمع بين رهاية الأفراد و المجموعة في نفس الوقت. الأشخاص فيها يعرفون متعة العمل بشكل جماعي.
 - تتواصل و تترايط فيها أفكار كل عضو من أعضائها مشكلة معاً ذكاءً جماعياً. استخدام مزايا التفكير الجماعي والتغلب على الحدود الفردية.
 - تستفيد من تنوع مكوناتها، المهارات والعقول، والعواطف الميول ... بدلاً من اعتبارها مشكلة. لا تقوم بتفريق المعارضة و الصراعات بل تقوم باستيعابها من أجل تحسين مقترحاتها وهيكليها.
 - تجعل سبب وجود المجموعة نتيجة للبناء الجماعي الحقيقي، وليس فرضية تصويرية أو غير موجودة.
 - لديها بنية موجهة للمهمة والمنطق، مفررة ومصممة عن طريق المجموعة نفسها. كما انها تميل إلى بناء هيكل أفقي يمكن الأفراد فيها من المشاركة في صنع القرار والعمل والتعلم.
 - تومر الأدوات والموارد والمناهج و المقترحات التي تسهل التفاعل التعاوني والمضاعف خلافاً للأنظمة العمل التي تتدخل، وتعارض أو تقوم على تقسيم الجهود الفردية.
 - لا توجد مجموعة غيبة بشكل كامل أو ذكية بشكل كامل.

ولكي تقوم المجموعة بالعمل بطريقة ذكية، فمما بنا عتارها بمثابة نظام معقد، أي نظام متطور، يتأثر بعوامل متعددة، مع قدرته على التكيف وتجديد نفسه والعناية والصيانة فيه تعتمد على المجموعة نفسها التي عليها مواجهة كل هذه العوامل. انطلاقاً من نظرية المجموعات الذكية يجب إعطاء تركيز خاص على العناصر التالية كمفتاح لفهم كيفية عمل المجموعة ووضع الآليات لجعلها ذكية:



وفي هذا الدليل فمما يتقدمهم بعض هذه العناصر: الدوافع الشخصية للمجموعة، والتفاعلات، والقيادة، والتوتر العاطفي و المهمة، وسنقوم بالتزويد أيضا بملحق حول كيفية تنظيم وإدارة التجمعات.

الدوافع/ الحوافز

تعتمد المجموعة و رفاهيتها على الطريقة التي يتم فيها حل موضوع الدوافع التي تحفز الأفراد للمشاركة في المجموعات وكيف يمكن لها أن تتوافق أو لا تتوافق مع بقية أفراد المجموعة والأهداف. هناك دوافع واضحة تماماً وهناك أيضاً دوافع أخرى سرية أو حتى يتم إنكارها. معرفة دوافع كل فرد من أفراد المجموعة يساعد على التلبية و إرضاء هذه الدوافع بشكل فردي وجماعي، حيث يكمن الذكاء الجماعي في معرفتهم ودمجهم في حياة الجماعة، لا بإكفائهم أو نفي وجودهم.

ويمكن تصنيف الدوافع في المجموعة بطرق متعددة، والتصنيف المقترح من قبل المؤلفين للمجموعات الذكية يشمل الجوانب التالية:

بعض الأفكار لإدارته	الموقف	
أنها ليست حصرية، فإنه ليس من الضروري أن تكون على حساب الآخرين يجب أن تقوم المجموعة الذكية بإيجاد حل للتوتر بين الأهمية الاجتماعية والمهام. أحيانا هذه التطبيقات تتطوي على التناوب، والصلته أو حرية التصرف.	البشر هم كائنات اجتماعية، والكل يريد أن يكون له أهمية كبيرة ووجود اجتماعي، على الرغم من أنه في بعض الأحيان تكون الطريقة في فرض ذلك سلبية وعلى حساب أهداف الجماعة من خلال التحلل والمقاطعة والغرور، الخ	الأهمية الاجتماعية
القوة الفردية يمكن أن تستخدم لزيادة قوة الأفراد الآخرين. قوة يمكن توسيعها (وليس فقط توسيعها بالمقارنة مع قوة الآخرين)، القوة لجماعية تطور القوة المتبادلة أو المعاملة بالمثل، وليس القوة للسياسة. التفاعل بعلاها دون إلزامها، عند تسويق المجموعات، و التزام وتوضيح الجهود، ويزيد من القوة لأفقيها، الخازر هو القوة الجماعية، "فرض القوة على" ليس نفس لتشارك القوة مع".	تنبع من الحاجة إلى السيطرة على ما يحيط بنا. القوة خفية التأثير على الآخرين تكون على درجة أكثر تعقيدا من السيطرة على الواقع. هذا يمكن أن يكون أحادي الاتجاه ومستمد من هيكل (الهياكل الهرمية) أو متعددة الاتجاهات مع إمكانيات أكبر لتقسيم السلطة (الهياكل الأفقية).	القوة
المجموعات التي تشمل فكرة التعلم كتحية إيجابية لتسيطر بشكل أفضل على الأوضاع والصعوبات والتحديات والتعبيرات والحرص للتعلم التعلم الجماعي يقلل النظرة الحصرية للأهمية الاجتماعية. لتعلم في المجموعة والمجموعة للتعلم من خلال التفاعل والخبرات والمهام المشتركة.	بطبيعة الحال يسعى البشر إلى المعرفة وهذا يخلق الرفاهية والمتعة بل هي عملية مركزية للحكام التعلم هو اجتماعي.	التعليم والمعرفة
إعطاء قيمة للخطر والهدوء لأن الخدر يجلب السلامة الاهتمام بالشكل ونحظنا التقييم توليد مساحات من الثقة	محاولة لتقليل المخاطرة وتجنب المخاطر، والدفاع عن النفس لكي لا نخسر مواقفها. العمل بمنطق يعارض مع الأهمية الاجتماعية، ويعزز الابتكار أو التغيير. لتطوي عليه من مضاطر الرهيبية ويمكن أن تجعل وجود هذه المجموعة غير مجدبة (بهم كعلماء آية مهام أو التزامات، أو يتم تبني مواقف دفاعية وعدوانية)	الأمن

<p>يؤدي في مجموعة بعلي محاولة حل الجدل بين أوجه الشبه والاختلاف مع الآخرين. الاستفادة من الفرص التي تولدها الفرق بين كل عضو من أعضاء المجموعة (على سبيل المثال، فدرات مختلفة). توفير مساحات للتفاوض.</p>	<p>لدينا الحاجة إلى التعرف إلى الفسنا خائفات كأفراد فريدة من نوعها. ونحن نعمل ذلك بسبب الاختلاف عن الآخرين أكثر من خلال التشابه (على الرغم من أن رؤية النفس كالأخرين هو أيضا تحفيزي). وهذا هو الحافز الذي يتحرك بين اليار الذي يميلنا ولك الذي يحاول جعلنا متفاعلين.</p>	<p>الهوية الشخصية و الشعور بالانتماء للفرق</p>
<p>بهم استلخاهم لتسليط الضوء على الحالات لتشكيل الفريق، للخروج من المواقف الصعبة، للحد من وقعة الغشيل. إذا كنت مستمتعاً مع الآخرين و تضحك معهم ستكون قادراً على بذل المزيد من الجهد و إنجاز العمل معهم. انها ليست مسألة تطوير الدعاية ولكن إعطاء مجال معين وشرعية لذلك في المناسبات والحالات التي يمكن أو حتى تتطلب ذلك.</p>	<p>هو مفتاح لتجربة عاطفية وفكرية في حياة الجماعات. النشاط الحزين هو نشاط حزين</p>	<p>حسن الفعالية / المرح</p>
<p>تنظيم مهام محددة وواضحة. كن حذراً بحيث أن كل شخص يمكن أن يسهم بشيء مفيد يجب أن يتم الاعتراف به.</p>	<p>الحاجة للقيام بشيء و القيام به بشكل جيد</p>	<p>الإفادة و الاستفادة</p>
<p>الإداع الجماعي هو تكوين مثالي بالنظر إلى أنه يلبي الدافع للإداع الفردي وفي نفس الوقت فإنه يترى المجموعة على هذا النحو.</p>	<p>يستمتع الناس بالإداع و المساهمة في شيء.</p>	<p>الإداع و المبادرة</p>
<p>وإيماننا منا بأن المجموعة هي جزء من المعنى فهذا يعني بشكل إجمالي رفاهية المجموعة. إذا كان المعنى يؤثر في أعضاء المجموعة، فإن العديد من الدوافع الفردية لتدوب في الجماعة.</p>	<p>الجماعات التي تؤمن بسبب وجودها سيكون لديها العديد من السلوكيات التي تتناغم مع أهدافها.</p>	<p>المعنى والمعتقد في المجموعة</p>

التفاعل

التفاعل هو جوهر المجموعة، هو الوحدة الأساسية للسلوك الجماعي، فمن خلال التفاعل تصبح المجموعة أكثر من مجرد أجزاء أو أفراد.

التعرف على المجموعة يكون بالنظر إلى السلوكيات والأشكال المسيطرة على التفاعل. يمكننا عادة ملاحظة وجود أنواع مختلفة من التفاعلات ضمن المجموعة، الفرق بين بعض المجموعات وبين المجموعات الأخرى هو التكرار النسبي لكل من هذه التفاعلات، التي عادة ما تكون مختلطة وغير نقية.

وهنا قبلنا بتصميم تصنيف ممكن من التفاعلات، وتعريفاتها، وكيف تحدث وكيفية العمل من منظور المجموعات الذكية (وهذا ينبغي أن يهدف إلى تعزيز وتشجيع زيادة التفاعلات و مضاعفتها).

منطق التفاعل ضمن المجموعة

يمكن أيضا هيكلية أنواع التفاعلات المبينة في الجدول في سلسلة منطق التفاعلات التالي:

+ الهيمنة/ السيطرة، نفسها ستكون التفاعلات النطالان والبرعة القتالية ومي بعض الأحيان التفاعلات المنهجية.

+ التفاوض، البحث عن المعاملة بالمثل من منطلق العدالة، ويمكن أن تكون النتيجة فوز-خسارة، رغم توقعاتنا بأن تكون بالفوز-الفوز، ومرات عديدة ينطوي عليها "التنازل أو الاستسلام إلى ما لا نريد"، يمكن أن يؤدي ذلك في المستقبل إلى إحداث أضرار أو أن يكون له تأثير سلبي، ويحدث ذلك بالإضافة إلى المضاعفة، وأحيانا أيضا في المعارضة المنهجية.

+ الاجتماع، يجب أن نتحدث بناءً على ما نريد، مثال على ذلك الصداقة، إنها تميل إلى أن تكون مريحة للجانبين، بدون خسائر أو أرباح، لكن في هذا التفاعل مع أقصى قدر من الترابط، سيكون سمة من المضاعفة بالإضافة إلى ذلك، ولا يجب أن يتفق الجميع فيه.

تظهر مشكلة واحدة في منطق التفاوض وفي الاجتماع، أنه عادةً هناك عدد قليل من الأشياء التي تحتاج إلى موافقة الجميع عليها، تلك هي التي يجب أن تكون في منطق المفاوضات وليس الاجتماع.

- الإبطال أو التقليل**
عندما يكون هناك تباين من الأشخاص الذين لا يتسبون بأي رد فعل مع الآخرين.
- نفسية أو الحربية**
عندما يلعب الشريك دور العدو أو المعتدي، الخن يتحدث ولا أحد يستطيع
- معارضة ممنهجة**
شخص يقول، أ وعلني الفور الشخص الآخر يقول لا!
- معارضة زائفة**
شخص يقول، أ وعلني الفور الشخص الآخر يقول لا!
- المضافات**
عند اتباع فكرة أو مساهمة من جانب آخر دون معارضة
- المضاعفات**
عند نسب المساهمات بمساهمات أخرى تحسفا
- أنها تستمد من عدم المشاركة بسبب الخوف (الزوم، الانقياد، وعلاوات الغضب) أو اللامبالاة. أنها تستمد أيضا من النظر بشكل منهجي إلى أن المساهمات لا تؤخذ بعين الاعتبار، وغير محببة.
- يفسرها الناس على أنها مصالح متضاربة، على الرغم من أنه ليس من الضروري أن تكون موجودة، وترتبط ارتباطا وثيقا بدافع السلطة، كما أنها مليئة بالأخطاء مثل المبالغة في التعميم، العزلة الزائفة أو الاختيارات السلبية.
- ترتبط ارتباطا وثيقا بالأهمية الاجتماعية، ما هو؟ وهناك اقتراح بأن هذا يتطلب جهدا ويحقق الأهمية الاجتماعية، ما هو لا؟ أ رأي سلبي يتطلب جهدا أقل بكثير ويحصل أيضا الأهمية الاجتماعية، هو "مريح" أكثر.
- شخص يقول، أ وعلني الفور الشخص الآخر يعدل قليلا على الاقتراح ويقول أ . ثم هذا الشخص الثاني المعارض يقول أ، وبالتالي تكون النتيجة لا أ ! هذا ما يقصد به المعارضة الزائفة، على سبيل المثال: أ، فمن المهم التحدث إلى حزب سياسي معين (مشابه)، الجواب لا، قد يؤثر بشكل خطير علينا عند التحدث إلى جميع الأحزاب السياسية ، وخصوصا التحدث إلى المعارضة.
- التفاعل المضاف يمكن الملاحظة من خلال اتباع المعالجة المتوازية في المجموعة، حيث تنتقل العديد من الأفكار من شخص إلى آخر دون أن يكون هناك معارضة.
- التفاعل المضاف يمكن الملاحظة من خلال اتباع المعالجة المتوازية في المجموعة، حيث تنتقل العديد من الأفكار من شخص إلى آخر دون أن يكون هناك معارضة.
- خلق بيئات الثقة، تقدير جميع المساهمات إعطاء مساحة لجميع أعضاء الفريق للمساهمة (في لحظات مختلفة) جعل "النعبان" قيادة واضحة (انظر القيدات)
- تغيير الموضوع، أخذ قسط من الراحة، تغيير المهمة
- لا بد من التعامل بسياسة تواصلية وقائية في هذا التفاعل (توضيل المشاكل ولكن ليس دائما في مجموعة كبيرة)
- اشرح الموضوع و اختر شخصا ليقوم بالإشارة إلى المشاكل التي تظهر و ترتبط بعملية التفاعل في اللحظة التي يصبح فيها النقاش عالقًا.
- اشرح الموضوع و اختر شخصا ليقوم بالإشارة إلى المشاكل التي تظهر و ترتبط بعملية التفاعل في اللحظة التي يصبح فيها النقاش عالقًا.
- علاج كل مشكلة بشكل مستقل.
- ساعد في حل أنواع مختلفة من المشاكل، صفات المرحلة الأولى من التفكير الإبداعي.
- من الأفضل أن تكون المجموعات أمفية، و هذا يتطلب الاستماع الذكي، والتفكير الإبداعي، والتضحية المؤقتة بالقيادة.

الهيكل التنظيمي و القيادة

القيادة و القوة

ومن المعتاد أن يتم ربط وظائف القيادة بالسلطة، خصوصا عندما يكون دور القيادة غير محدد و يعمل "في الظل"؛ عندما لا تكون هناك بنية متفق عليها، ونحن نتحرك داخل منطق "الطغيان بسبب قلة الهيكل".

بخلاف ذلك، عندما يدرك الناس قيمة وفكرة الآخرين في لحظات معينة، بشأن قضايا محددة، في مهام محددة، مواهبهم وقدراتهم، في المهارات العاطفية (في أي شيء يعرفه الطرف الآخر، ويرى الآخر كشخص يتعلم منه و يمكن أن يعلمنا النمو و التطور، ثم لدينا علاقة الاعتراف بالسلطة.

السلطة، على عكس القوة تعمل بين الناس، من منطلق أن يعترف لشخص ما أنها موجودة فيك. أو أن تعترف أنت أنها موجودة في الشخص الآخر، شخص يملك سلطة معترف بها من الممكن أن تساعد على النمو، وجعل الناس أكثر قدرة على الاختيار بحرية، ومن ناحية أخرى على العكس، فإنها تقوم بغرض معاييرها، التلاعب أو إخضاع أولئك الذين اعترفوا بها.

هنا نعود إلى فكرة متكررة، بأن القوة "القوة على" الآخرين، الغرض، الإخضاع، والتلاعب، واستخدام العلف من أي نوع... هي ليست نفس "القوة مع" التي تشير إلى القدرة الجماعية، أي الجمع بين المهارات ومعززة شيء، وما إلى ذلك.

من أجل جعل الناس في مجموعة والمدرّب أو المديرين يشعرون بالراحة، و أن يشعروا بأنهم مرتبون و معترف بهم، فمن المهم أن تتحرك السلطة على أساس أن الأدوار ليست حكرًا و في قوالب نمطية، يجب أن نضع قداما القيادة الأفقية، أن نخلق جو من الثقة والقبول غير الفسري، وأن كل شخص يمكن أن يعبر عن نفسه / نفسها متفردًا مع الاهتمام بالعلاقة مع الآخرين.

قائد أم قيادة؟

حقيقة أن كلا المصطلحين يعتبران مرادفات، و قد عمل كلاهما على توليد نوع من الارتباك لفترة طويلة، و هذا يشير إلى ثقافة عامودية عميقة الخذور، إذا اعتبرنا القائد و القيادة على أنهما السلطة في مكان ثابت و في شخص واحد، فالممارسة الأفقية تجربنا على التمييز بين كلا المصطلحين.

دور القيادة هو جزء لا يتجزأ من الجماعات، وبعبارة أخرى، جميع الفئات تحتاج إلى تعليمات للعمل، لأنه ببساطة من المستحيل للجميع العمل في وقت واحد/ بشكل متزامن، عندما يتم حل الحور القيادي من خلال تعيين قائد، يعني أنه يركز على جزء كبير من تعليمات و إرشادات العمل، بمجرد أن يتم حل دور القيادة من خلال قائد هو / هي سوف يتخذ قرار بشأن غالبية تعليمات للعمل، يمكن حل موضوع دور القيادة بطرق أخرى مثل طريقة التناوب، أو الفصائل أو الهياكل الأعضاء، الجمعيات والاعدادات، أو بناء الجماعة.

سلوكيات القيادة هي تلك التي تلهم المجموعة في عملها، وبالتالي، يمكن أن تختلف جدا. فيما يلي أكثر النقاط البارزة بما يتعلق بذلك:

- تصميم نقاط الاجتماع.
- تعديل هيكل المجموعة.
- تحفيز الأفراد بأهداف المجموعة.
- تمثيل المجموعة.
- تكوين المجموعة
- اتخاذ القرارات.
- تعزيز ومعاينة سلوكيات الآخرين.
- استكشاف الأخطاء وإصلاحها.
- تعيين المهام.
- إنشاء ثقافة المجموعة.
- عقد الاجتماعات.
- اقتراح الإجراءات والمشاريع بنجاح.
- تقديم مقترحات الآخرين.
- قرارات النقض.

وبذلك تتطلب القيادة مهارات متعددة و هي: نادرا (أو حتى أبدا) ما توحدت معا في نفس الشخص و بالنظر إلى أن القائد يمكن أن يكون أي شخص يساهم في الفريق ولديه القدرة واللائم لتنفيذها و نقلها إلى الأمام بدعم من الآخرين، يمكن لأي شخص أن يكون قائداً في سياق معين.

وفي هذا الاتجاه تقدم ستارهوك أنواع مختلفة من القيادة:

- الغرمان، يملكون رؤية طويلة المدى يقترحون اتجاهات جديدة، وخطط متقنة، ووضع الاستراتيجيات، توقع المشاكل والاحتياجات.
- ... عادة ما يهملوا إلى أن يكون لهم تأثير كبير على المجموعة، وذلك طبيعي لأن الآخرين لم يقوموا حتى بالتفكير في هذه المشاكل.
- النعم، يظهرون أو على بنية بطاقة المجموعة، وعلى استعداد لتعزيزها، إنهم يوفرون النار في المجموعة، الحماس والطاقة.

يريدون أن يشعر الآخرون بشعور جيد، ويقومون ويحذون الأشخاص المحدود، يتم تقديرهم بشكل عالي ولكنهم بحاجة إلى أن يرسو على بر مع التبين.

- التنازلية يعملون على إبقاء الفريق بالطريق الصحيح/ مستقر، توفير الواقعية والتطبيق العملي للقضايا، حماية موارد المجموعة، يقومون بتوفير الأمن للمجموعة من خلال وضع الحدود. ويمكن أن يعتبروا مكرين الصفات أو معكرين المزج.
- التعابين: يهتمون بمشاعر الآخرين بالاحترام والاحترام، والتميز، النجاسة، والصراع... يتعدون قوانين الرفابة، يمكن أن يخسوا كراهية المجموعة، ولكن هم الذين يعملون على تقويض التواب الفردية من الاستيلاء على السلطة، لا يمكن أن للمجموعة العمل وتجنب النزاعات/ الصراع.
- العناكب: هم أولئك الذين يربطون المجموعة، هم القلب الروحي للمجموعة، دورهم يمكن أن يكون مرضي أو إيجابي لكن أيضا مرقق، بما أنهم دائما المسؤلون عن نقل المعلومات.

تدبر القيادة الإيجابية الأرباح لبقية المجموعة، إما في شكل مقترحات أو بتوفير الموارد، أو الرضا والرضا العاطفي. إنها مهمة معقدة نظرا لأنه في المجموعة تلمح جزء من السلطة للتعليق وممارسة هذا الحق وفقا للمبلغ الفردية والجماعية التي يقدمونها.

تظهر الحاجة الأخيرة الحاجة إلى القيادات متعددة لأن الفريق لا يحتاج إلى نفس النوع من القيادة في كل وقت، على سبيل المثال،

- الفريق يعرف لكنه لا يريد. أبو بعبارة أخرى، هناك عدم وجود حاصر أو العدماء في الثقة، يجب أن تقوم القيادة هنا بتقديم المشاركة والدعم، والتعاون، والتعزيز للمجموعة، فإن ذلك يتطلب، قبل كل شيء المهارات والاجتماعية والعاطفية.
- المجموعة تريد ولكن لا تعرف، المجموعة تفتقر إلى القدرة والثقة في نفسها، وبالتالي، هنا، سيكون على القيادة تعزيز استعداد إيجابي القيام بالأعمال، وشرح، وتوضيح، وإعطاء تعليمات محددة. هذه هي المهارات التي لها علاقة بالإقناع.
- الفريق يعلم ويريد. في هذه الحالة الجماعية فادرة ولديها استعداد جيد. سيكون دور القيادة هنا التفويض، وتوفير الاستقلالية، والثقة، والتوجيه، والافتراح، وتعزيز الإنجازات، وترتيب جميعها مع تفويض. كل منهم يرتبط ارتباطا وثيقا بالتفويض.
- الفريق لا يعرف ولا يريد. هناك العدماء في الأمن وعدمه وجود الحاضر، وظيفة أو دور القيادة هنا، هي التوجيه والإرشاد وإعطاء تعليمات واضحة ومحددة، تعزيز الإنجازات الصغيرة، مفتاح الحل هو التوجيه.

العوامل التي تزيد من القيادة

يتميل أعضاء المجموعة إلى التأثر ببعض النسخة أكثر من قبل الآخرين، القدرة على التأثير على المجموعة هي بناء ديناميكي بين أعضاء المجموعة.

العوامل التي تزيد من القدرة على التأثير في المجموعة، بعيدا عن البناء الشخصي، تظهر هنا طرق عديدة للمشاركة في الدور القيادي، كل هذه العوامل تتفاعل مع بعضها البعض:

- المصداقية.
- القدرة على إقامة علاقات عاطفية إيجابية.
- الوقت والخبرة في الفريق.
- القدرة على توليد المبادرات.
- الموقف اللائيمي.
- موقف في حل النزاعات.
- الحكمة.
- القدرة على حل المشاكل.
- قدرات محددة ومعرفة فيما يتعلق بالأهداف الرئيسية للمجموعة.
- قدرات الكاريزما والاتصالات.
- الدعم من أعلى الهيكل.
- العمل.

ويمكن للمجموعة جعل الجميع أكثر الخراطا في القيادة، حتى أولئك الذين فعلوا ذلك أكثر من غيرهم، فإنه من الأسهل زيادة القدرات القيادية لجميع الأعضاء من معادلة التأثيرات المتبادلة بين الجميع.

وثمة استراتيجيات متكررة في العديد من المجموعات تستخدم لزيادة القيادة المتعددة، وخفض النشاط للشخص مع قدر أكبر من القيادة. هذه هي استراتيجيات نادرا ما تنتج، حيث ما يتم إنشاؤها عادة هو أن المهام التي يؤديها هذا الشخص تبقى دون تنفيذ أو دون القيام بها، ومن دون إحداث تعبير كبير في إشراك الآخرين. فمن الحكمة أن يقوم القائد بتقوية وتعزيز قيادة الآخرين، ومفتح المجال لهم، والمساعدة على خلق قيادة لتضعف، حتى لو كان ذلك يعني زيادة في قيادتهم (حتى لو نتج عن ذلك له / لها زيادة في القيادة الخاصة). القيادة ليست صفرية، ويمكن أن تزيد مساهمة الجميع.

الجانب العاطفي في المجموعات: التوتر العاطفي العملي

تشهد كل مجموعة بشرية تفاعلات اجتماعية بطريقة أو بأخرى، و تقاس هذه التفاعلات من خلال العواطف والمشاعر.. سواء كانت سارة أو غير سارة، وتلعب دورا رئيسيا في التفاعل بين المجموعة، وبالتالي، في الأداء الجيد. العواطف:

- تحركنا. على سبيل المثال هناك ضرورات غير عقلانية وضعنا بها أنفسنا في مجموعات، مثل "لا بد لي من الحصول على علاقات جيدة مع الجميع"، تحركنا. مثل "على الجميع أن يصبوني" أو "أود أن أفعل كل شيء بشكل جيد".
- تأثير التفاعلات والإنتاجية. على سبيل المثال، فهي في صميم الصراعات وحلها، وعلاوة على ذلك، والعواطف غير المعلنة تملأ بيئة المجموعة.
- الحفاظ على مجموعة ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعواطف المولودة فيها. المجموعة التي لا تهتم ببيئة المجموعة محيضاها اللاتهاء والفتاء، و المجموعة الحزينة تصحح عاجزة.
- ومع ذلك، العقل والعاطفة ليستا فضيتين منفصلتين، ولكنها ترتبطان ارتباطاً وثيقاً.

في أي حال، فإنه ليس من السهل السيطرة على المشاعر أكثر من أفكارنا. بشكل عام لدينا المزيد من أدوات لها. ومن هذا المنطلق، علينا أن نبحث عن علاقة "عاطفة أكبر سبب أكبر"، ونجنب ديكتاتورية المشاعر، بعبارة أخرى، تجنب أن نكون العواطف هي فقط ما يحدد مستقبل المجموعة. فإنه ليس من المنطقي أن تكون مدفوعة فقط من خلال المشاعر، والتي هي من الصعب السيطرة عليها.

كيف اخترعت المجموعات الذكية البرمجيات الحرة؟

- ظهر برمجيات التشغيل الحرة البرمجيات للنظام الشركات عبر الوطنية الذي تقدمه بوضوح تماما لتطبيق حركة اجتماعية ديناميكية لها المجموعات الذكية. ظهر البرمجيات الحرة، في الصراع مع خصخصة المعرفة التي يتم تشغيلها على أجهزة الكمبيوتر، قامت مجموعات من المبرمجين بالتنسيق كحال من الكاثوليكية إلى توليد و إمام نظام مفتوح وتعاوني يعرف باسم لينكس.
- قاموا بتأسيس أنفسهم بشبكة البرنتوت وضعوا طريقة لا مركزية للعمل عمولا على تقسيم القيادات إلى متعددة، تبادل وإعادة توزيع المعلومات وشمولها، والتفاعلات التجمعية والمضاعفة التي مكنت تعظيم الاستفادة من استخدام المعرفة المنتشرة في جميع أنحاء العالم. وقد صاغت هذه العملية التعاونية والذكية بشكل جماعي تدريجيا أخلاقيات المجتمع الإنساني والشعور بأن يتم الاعتراف بهم داخل حركة اجتماعية من خلال إقامة حرة ووصول الجميع إلى السلع الرقمية.
- قامت إصابات مثل تحدي لينكس ، ومايكروسوفت و المنتجات الاجتماعية، مثل ويكيبيديا بالانطلاق من السلسلة الهرمي للمعرفة في المؤسسات مثل الموسوعة البريطانية. فعن طريق تفاعل جماعي ذاتي أكثر وملتزم للعمل، إرادت إمكاناتها ومع ظهور الإنترنت، ما زالت ناشئة، ويبلغ أي تكون حركتها مثلية لها.

مراحل المجموعة: التوتر العاطفي والعمل

وفقا لعدة مؤلفين، مراحل المجموعة العاطفية والعلائقية والانتاجية يمكن تصنيفها.

علينا أن نأخذ بعين الاعتبار أن المراحل ليست رابدة و ليست أحادية البعد، و يمكن للمجموعة أن تتنقل من مرحلة إلى أخرى، والعودة إلى السابقة، فكل واحدة منها إيقاعها وسرعانها الخاصة، و ممكن أن تظل رابدة في إحداها، لها خصائص خاصة و مراحل مختلفة في وقت معين الخ.. ما هو مهم هو أن نلاحظ هذه المجموعة من أجل تحديد خصائص مفيدة للتدخل في كل مرحلة من مراحل العملية. بغض النظر عن كيفية تعريفنا لهذه المراحل، ونحن مهتمون في استكشاف مفاتيح أخرى، مثل المشائركين في المجموعة، وللاكتشف عن اللحظة التي مرت المجموعة بها، والحصول على أدلة على ما نعرفه ويمكن أن يحدث للفريق في لحظة معينة، واتخاذ الخطوات اللازمة لضمان تحقيق الأهداف في ظل هذه الظروف.

الولادة أو البداية

إنها تفتقر إلى نظام منسّق بدماء جماعي،
ويتم توزيع الأدوار فيها تحريفاً. التناقض ما بين
التوقعات الأولية وما تم البدء بإنشائه.

لنحتاج إلى تعلم كيفية العمل معاً.
لنن بحاجة إلى جعلها مكاناً آمناً للحمية. هذا
يساعد على الافتتاح، والوضوح وبناء الثقة،
وتحذف الأدوار، فإنها تمكن النقال السلطة ودم
الخكيمات المتعددة. ومن هذا المنطلق، من
المهم تبادل الأدوار والتحديات المتعددة و هذا
ما تم تشجيعه منذ البداية.

تحديد الهوية، والنمو، والتنمية

العجار العاطفة، وتماسك المجموعة يأخذ
مكاناً، في نفس الوقت الذي تبدأ فيه المهمة،
الانفصالات أكثر الفتحاح، يتم إنشاء لغة مشتركة،
وتظهر الصراعات، يتم تحديد الأدوار.

إعادة لوجيه المجموعة نحو المهمة (ما لديهم)
من القوسم المشترك).
لتصبح التفاعل والتعاون، ونشأتم
المسؤوليات، والتحول الجماعية.
في كثير من الحالات، علينا أن نعالج الصراع بين
الأشخاص المعنيين بشكل غير علني.

النضج، تماسك المجموعة، والهوية

هذه مرحلة زيادة تماسك المجموعة، حيث
تصبح المهام-العاطفة فعالة، إذا تم عمل كل
شيء بشكل صحيح، ستكون العاطفة
والمهمة في حالة توازن.

يمكننا أن نبدأ بتحليل، أصعب المهام، وأكثر
التقديرات تعقيداً، اقتراح السبل إلى الأمام
لنعترف بالأخطاء...
ولنن نسعى للمضي قدماً كمجموعة بشكل
إبداعي حتى النهاية، المحافظة بدون استئساد
أو التجدد
علينا أن نلاحظ علامات التعب أو الإرهاق.

النهاية

هذه مرحلة زيادة تماسك المجموعة، حيث
تصبح المهام-العاطفة فعالة، إذا تم عمل كل
شيء بشكل صحيح، ستكون العاطفة
والمهمة في حالة توازن.

نهاية انفعالية وعاطفية قوية تساعد على
إحداث تغيرات شخصية وجماعية.
يجب أن يكون الناس على بينة من الأهداف التي
تحففت.
من المهم أن تتوفر مساحة للتعبير والتعبير
الهادئ.

الاجتماعات والتجمعات: رئاسة الاجتماع

إن رئاسة اجتماع بطريقة صحيحة ليس بالمهمة السهلة، فيما يلي دليل قصير يمكن أن يكون مفيداً للاستخدام المباشر:

الاتصال غير الموضوعي :



الأفكار الرئيسية: لا يوجد " اتصال موضوعي". كل شخص يطبق بناءً لتربيتي مبني على المعرفة، والخبرات السابقة، والقيم، والتعلم، الخ.

- جزء كبير من عملية التواصل لا يكون محكي بل يتم فعله. الاتصال غير اللفظي واللفظي.
- لا يستطيع الجميع أو لا يريد الجميع أو ليس على الجميع المشاركة في كل شيء، لأن هذا قد يخلق عنه الإشباع أو عدم الفعالية.

- عند النقاش، فإننا نجادل وناقش الأفكار وليس الناس، لذا علينا محاولة تجنب الخلافات الشخصية.

أنواع التفكير: وهناك عدة أنواع للتفكير ومن المهم عدم الخلط بينها.

فيما يلي بعضهم:

التفكير الابداعي. ليرطلاق الأفكار

التفكير النقدي. انتقاد الأفكار

التفكير التشغيلي. لتنفيذ الأفكار

من الضروري معرفة أننا جميعاً نحب أن يتم الاعتراف بنا من خلال ما نقوله، ففي النهاية نحن كائنات اجتماعية تسعى للحصول على أهمية اجتماعية، وهذا ليس سيئاً، على العكس إنه لمن الجيد فعل ذلك طالما أننا لا نتعدى على أهمية الآخرين، عادة نصل على هذه الأهمية من خلال التفكير النقدي، فهو يسهل عملية البناء، لذلك فإننا نميل إلى التلقاد حتى دون ملاحظة ذلك، النقد ليس شيئاً سيئاً، ولكن عند توجيه النقد علينا الأذ بعين الاعتبار الجوانب الإيجابية و زمكائيات أو احتمالات الفكرة التي ستقوم بالتقادها.

أنواع المواضيع في جلسة واحدة. من الضروري معرفة هذا، لتجنب اللقطات التي لا يوجد مجال فيها لاتخاذ قرار، و قد تؤدي إلى جعل الحوار أدي، على سبيل المثال.

فيما يلي بعض أنواع من لقطات:

إعلامية أو إخبارية، فقط نذكر فيها و هناك وقت لإجراء جولة من الأسئلة.

استشارية، نجمع فيها آراء حول الموضوع، ولكن لا ضرورة لاتخاذ قرار أو توصل إلى توافق، حاسمة، هنا في هذه الحالة إذا كان لابد من اتخاذ قرار، يكون التراس و اجياً للمساعدة على إيجاد توافق في الآراء، تخويلية، من أجل التخويل والتشكيل هنا يمكن إيجاد أحر تنوع بالآراء و الاتفاق ليس ضرورياً.

كيفية التراس:

أولاً: عملية التراس ليست تلقائية، و لا يتم التوصل إلا إذا طلبت المجموعة ذلك أو إذا كان هناك العدي من الأشخاص الذين يريدون التحدث.

ثانياً: يتم التراس جلباً إلى جلب مع الشخص الذي يقوم بالتدريب، و يكون بينهما تواصل مستمر لمعرفة ما إذا كان النقاش مناسباً أو لا.

التراس هو: السؤال، والاخبار، والتوليف، لهذا التراس:

- يجب أن يكون بطل في الاجتماع، ليس فقط من الناحية التنظيمية، و يجب أن يعرف الجميع ملذ بداية الدورة، من هو/ هي.

- يجب عليه إدارة و معالجة جميع القضايا التي يجب تعاطيها في التوفيت المحدد. ذلك ينبغي عليه أو عليها، معرفة الوقت و جعل المجموعة تعرف كم من الوقت هناك لكل المناقشة.

- عند معالجة القضايا، يجب عليه ترتيبها بالطريقة التي تعالجها واحداً لئلا الأخرى، و إغلاق الموضوع قبل الانتقال إلى المرحلة التالية.

- يجب عليه جعل الفعالية والمشاركة العلاقات ودية سائدة في المجموعة.

- يجب عليه مساعدة الجميع للتعبير عن أنفسهم، على سبيل المثال، دعوة المشاركين الذين لم يتحدثوا حتى الآن لإعطاء رأيهم.

- يجب أن يحاول تجنب التكرار.

- يجب أن يحاول أن يجعل الآخرين يسمعون لبعضهم البعض، على سبيل المثال عن طريق وقف المناقشات أو التفاهم ما بين شخصين اللتياه للماذ.

- يجب عليه تحديد أو الحد من وقت المداخلات.
- يجب أن يحاول جعل الآخرين يقومون بتوليف المسؤليات بشكل ذاتي على أنفسهم، في حال ظهور مفاهيم جديدة.
- يجب أن يستخدم بيرة صوت دافئة من أجل تشجيع الاستماع الفعال و النشاط.
- عندما نتوصل إلى توافق الآراء، عندما يكون ذلك ضرورياً (بالإضافة إلى ما ذكر أعلاه، والذي لا يزال ساري المفعول) على الرئيس أن:
- يحدد بوضوح الإجراءات التي سوف يتم تنفيذها (يفضل عموماً أن يكون هناك وقت لتقديم مقترحات، وقت للمناقشة، ووقت للقرارات).
- تقديم مقترحات.
- توليف المقترحات في البحث عن توافق في الآراء، في القضايا الحساسة، وسوف يكون هذا التوافق بالإجماع. ولكن في العديد من القضايا الثانوية مواقف الأقلية سوف تضطر إلى الاستسلام لتلك المقبولة على نطاق أوسع.
- حالما يتم التوصل إلى توافق في الآراء، سيكون عليه، عليها تخصيص الاتفاق، للتحقق من أن الجميع يدرك ويوافق عليه

- دعم المجموعة أمر ضروري لجميع هذا. قامت المجموعة مؤمناً منح السلطة للرئيس.
- يكون دعم المجموعة واضح أيضاً من خلال الانضباط و الاحتواء الذاتي . هذا شيء أساسي للمجموعة للاستماع إلى نفسها
- في نفس الوقت فمن الضروري أن يكون لرئيس موجه نحو الجميع لكي يتمكن الكل من التعلم و اكتساب الثقة، وهكذا يدرك الجميع صعوبات الرئاسة (والثاني احترام الرئيس في مناسبات أخرى).
- وهي النهائية، يمكن للرئيس استخدام التقنيات التي نتلجج على المشاركة مثل:
- الصوت: ترك مساحة للصمت لبعض دقائق قبل فتح باب المناقشة. وهذه الطريقة، يمكن للجميع التفكير في ما يريدون أن يقولوه فهذا أسهل من أجل مشاركة أوسع.
 - الاتهامات: المحادثات الصغيرة بين 2 أو 3 قبل البدء في مناقشة، تدعم خلق الأفكار السريعة وتجلب المزيد من الخجل في الكلام.
 - جولات للرأي: لكي يستطيع الجميع إعطاء رأيهم في شيء.
 - عمل مجموعات للمناقشة، في حال، على سبيل المثال، كان هناك العديد من المواضيع للمناقشة.
 - الابتعاد عن الموضوع الرئيسي، أو بعبارة أخرى، يجب على المدرب الرد على جميع التداخلات.

التطبيقات العملية/التمارين



مكرر في مجموعتك المرجعية

• ما هي أنواع التفاعلات التي تحدث في المجموعة؟ وما أكثرها انتشاراً؟

اكتب ثلاث أدوات، و أساليب تطبيق للحد من المعارضة الملهجة والمعارضة الزائفة وتشجيع التفاعل المضاعف

الأدوات	التفاعلات

• ما أنواع الدوافع التي تحددتها في مجموعتك المرجعية؟

اكتب ثلاث أدوات بحيث يمكن أن يكون فيها لأي شخص مساحة من الأهمية الاجتماعية و لا توجد فيها صراعات القوة

الأدوات	المحفزات

• ما أنواع القيادة التي تراها في مجموعتك المرجعية؟

اكتب ثلاث أدوات أو تقنيات تكون فيها القيادة متعددة ودورية دون أن تفقد فعاليتها.

الأدوات	القيادات

الاستراتيجية: الخطوات القصيرة، و النظرة بعيدة المدى*

* توماس فينيلاس (1966)، أساليب واستراتيجيات للتحويل الاجتماعي، كتابك إيد مدريد، شاول ألفسكي (1987) مؤيد للمطربين، دليل التوربين، إيمانويل، كتاب الأعلام، إيد هارنسلو، غارنول، بول، باينا، لوتيمور، كراجو، وكريشيا، أليفاري، وكيفينا، لورنزا (1986) الديمقراطية في العمل، وجهة نظر من المنهجيات النظرية، إيد لشعونا.

يهدف هذا القسم لنقل عدد من الأدوات المفيدة لتصميم العملية لعمليات الاحتجاج بطريقة تشاركية، عن طريق تصديق أقصى استفادة من مساحات محدودة من الزمن هذه الصيغ مفيدة لتخطيط حملاتنا مع تطبيق سلسلة من تقنيات العمل، الموجهة لتسهيل الانعكاس فضلا عن اتخاذ القرارات، ويلبغ للاستراتيجية أن تأخذ دائما بعين الاعتبار تحليل للقدرات، و الجهات الفاعلة الرئيسية التي تشارك في هذه العملية، فضلا عن خطة زمنية للتدخلات والإجراءات الرئيسية التي نحن بصدد تطويرها، التفكير الاستراتيجي يجب أن يجمع بين القدرات التحليلية والخيال، الأكثر عقلانية مع التفكير الإبداعي.

يتم الجمع بين صفة واحدة مشتركة بين هذه المجموعة من التقنيات الموجهة في انعكاس النصور المشترك الجماعي للمعلومات التي يتم تسجيلها على ورق كبير، حيث تصح المعلومات واضحة في الوقت نفسه، هذا النصور يخلق التركيز الانتباه للمجموعة، مما يساعد بشكل حاسم على متابعة المساهمات والمنافشات ... هو تمثيل للمساهمات وأن المجموعة تعترف أنها تابعة لها، في الوقت نفسه توليد مزيد من التفكير والمشاركة.

يجب استخدام التخطيط لتصميم خارطة الطريق التي توجه مجمل ما لدينا من التدخلات في الاتجاه المطلوب، وجود خطة هو ميزة خبرة، طالما تمتع بالمرونة الكافية لتحمل هذا الواقع سيتجاوز هذا توقعاتنا باستمرار. هذا هو السبب في أننا يجب أن نخطط تاركين مساحة للارتجال والصدمة كجزء من استراتيجية.

القوة هي علاقة اجتماعية

إن نظرة خاطفة على علاقات القوة تأتي إلى القول بأن هذا يقع في المناطق أو مؤسسات محددة أو تقع في الشخصيات الاجتماعية الذين يمتلكونها ويحول لها أن تمارس عليه من طرف واحد. في المقابل مع هذا النهج المحدود، الاعتراف بوجود الجهات الفاعلة التي تحصل على قدر أكبر من السلطة، والحقيقة هي أن هناك تعددية واسعة من الجهات الفاعلة التي تظهر كيف يتم نشر القوة في جميع أنحاء المجتمع. قوة السلطة تكمن في قدرتها على الضبط والتوجيه في اتجاه معين، لصالح مشروع سياسي معين أو نموذج من المجتمع، وهذا تعدد الجهات التي تدعمها وأركانها.

- نظام المالية والتجارة العالمية والمحلية.
- المؤسسات الدولية (الأمم المتحدة، منظمة التعاون والتنمية، واليونسكو...).
- النظام السياسي
- الجيش وقوات الأمن.
- وسائل الإعلام
- النظام التعليمي والمؤسسات العلمية والثقافية.
- الجمعيات الأهلية والمهنية.
- الأديان.

تضارب المصالح بين مختلف الفئات الاجتماعية هي أمر ثابت و دائم عبر التاريخ، بالتالي فإن الجهات الفاعلة الأكثر نفوذا عموما قادرة على تشكيل شبكة قانونية ومؤسسية تمكنهم من حماية مصالحهم، وتطبيع سلطتهم. الضلالت الاجتماعية اللاعنفية هي محاولة لإضعاف تلك ركائز و إزالة القدرات التعاونية بين الأشخاص، مدعومة بركائز حصص من قبل الشعب الذي لا يشارك في بنية متجانسة من ما تملكه السلطة، والعصيان وعدم التعاون في محاولة لدفع الناس و سحب الدعم والشريعة المملوكة لهم من قبل الهياكل الاجتماعية الظالمة. يصبح هذا اللطويع والاعواء، وتلطيح الحلفاء المحتملين يصبح واحدا من مفاوئح نجاح أي حملة لاعنفية.

ركائز الدعم

يرتكز كل نظام سياسي بشكلي تفضيلي على أعمدة أو ركائز دعمه، و ملها ما هو أمل استقراره مقارنة مع الآخرين، و علينا أن نسال أنفسنا عن أسس تلك الهياكل التي نهدف إلى مواضعها، من أجل وضع استراتيجية لإضعاف دعائمها وتقوية دعائمنا.

ركائز دعم الحملة	ركائز دعم النظام الحاكم
ما هي الأركان الأساسية لبقاء حركتنا؟	ما هي الركائز الأساسية لدعم النظام؟
ما هو الدعم أو التشبه الذي نجده بين الركائز الأساسية لدعم النظام؟	ما الدعم الخارجي الذي تلقاه؟
كيف يمكننا أن نغرب هؤلاء الناس؟ ما هي الأسباب الرئيسية التي تجعل هؤلاء الأفراد اتباعا للحكومة؟	ما الأساس الذي يبني عليه ولاء أولئك الذين يعملون في هذه المؤسسات والمنظمات الاجتماعية؟

قصص عن العصيان

من أجل الانخراط في العمل الجماعي يجب على الناس للتغلب على بعض العوائق التي تحول دون فهمهم بذلك مثل (الخوف، واللامبالاة، والجهود، والانعزالية، والمخاطرة، والجهد ...). وبالتالي يجب أن يتم إدراك المخبرات الإيجابية التي تؤدي بهم للنظام (الضرورة القصوى والأهمية، الحصول على دافع للمساهمة والتضامن مع العدالة أو المطالب ...). والذين يتجنبون في النهاية في اتخاذ الخطوة إلى الانخراط في العمل الجماعي يسعون إلى مزج الحوافز الفردية (لحافز التي يتلقاها المعنية وقوائد تحقيق الأهداف ...). مع الحوافز الجماعية (لمعنى العدالة الاجتماعية بالانماء والهوية المشتركة، والالتزامات المشتركة ...).

التفكير في هذه القضايا بشكل جماعي يمكن أن يكون مفيداً في تسهيل ديناميكيات التعاون المتبادلة ضمن حملاتنا وحركاتنا، وتسهيل إدماج أشخاص جدد، وجعل حركتنا أكثر ترحيباً بالآخرين، يمكن لموارد مثل قصصنا، والأفلام القصيرة ... أن تكون مفيدة لتقديم هذه الأنواع من المقائبات.

الفرقة

وهناك قصة متداولة على الإنترنت تحكي عن تجربة قام مجموعة من العلماء بوضع عدد من القرد في قفص واحد وفي وسط القفص يوجد سلم، وفي أعلى السلم، بعض الموز في كل مرة يصعد أحد القرد لأخذ الموز يرش بالماء البارد و يرش العلماء باقي القرد بالماء البارد أيضاً، بعد فترة بسيطة أصبح كل قرد يصعد لأخذ الموز، يقوم الباحثين بملعقة وضربه حتى لا يتم رشه بالماء البارد.

بعد مدة من الوقت تم تجزؤ أي قرد على صعود السلم لأخذ الموز على الرغم من كل الإغريبات خوفاً من الضرب بعدها قرر العلماء أن يقوموا بتجديد أحد القرد الخمسة، ويضعوا مكانه قرد جديد فأول شين قام به القرد الجديد أنه صعد السلم ليأخذ الموز ولكن فوراً قام الأربعة الباقين بضربه وإجباره على النزول.

بعد عدة مرات من الضرب فهم القرد الجديد بأن عليه أن لا يصعد السلم مع أنه لا يجرى ما السبب قام العلماء أيضاً بتجديد أحد القرد الضامى بقيد جديد وحل به ما حل بالقرود البديل الأول حتى أن القرد الجديد الأول شارك زملائه بالضرب وهو لا يجرى لماذا يضربه وهكذا حتى تم تجديد جميع القرد الخمسة الأوائل بقرد جديد حتى صار في القفص خمسة قرد لم يرش عليهم ماء بارد أبداً ومع ذلك يرضون أي قرد تسول له نفسه صعود السلم... بدون أن يعرفوا ما السبب حتى. أحياناً عن الموز كشيء غير قابل للتشويق، وربما كانت فترة الوقت، لا ترى حتى.

أين هي موزاتنا؟ ما هي الأشياء التي نخون متوفر لنا و لكننا نتغلب عليها ضناً منا بأنه من المستحيل حتى دون أن نعرف السبب وراء ذلك؟ ما هي الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبرية أو الشخصية التي يمكن أن نعتبر مستحقة كحقبة الموز تلك؟

تحليل: الكشف عن الفرص السياسية

كسر الخطوة

ديناميكيات التحول الاجتماعي ليست نتيجة للقرارات الاقتصادية والاجتماعية أو الظروف الموضوعية، كما أنها ليست نتيجة الصدفة أو العفوية أو نتيجة جهود تعسفية. العمل الجماعي ينشط عمليات التغيير في إطار من الصفاق المعقدة (أنظمة الأضراب، وقوانين، وتقنيات السيطرة الاجتماعية والقمع، والتحولات في التحالفات السياسية، والصراعات وتلقيح الإصلاحات في انتظار عدة أشياء ..) التي تحدد بنية معينة من الفرص السياسية على أساسها يتم التداخل.

وبمجرد أن يبدأ العمل الجماعي بالنمو، وإذا ما استمر على مر الزمن مع دعم كبير، فمن المتوقع أن فإنه سوف ينتج تعبيرات في هيكل السلطة المنسلخ/الأعزل، يبدو من الصعب تحديد قيمة التأثير المباشر للعبئة، ولكن من الممكن الكشف عن التحولات في مواقف خصومنا وتحليل افتتاح إنتاجها في هيكل الفرص، والتعريفات الظرفية.

فرص الانوسغ	الإصابة في إطار حملتنا	الأضرار تغيير التحالفات القوة
		افتتاح مشاركة فاعلة جديدة
		الجهات الفاعلة ذات الصلة التي تقوم بتعديل وظائف (السياسيين والقضاة ولفيات الشرطة وأعداء والجمعيات المهنية..)
		توافر الطغاة الممثلين من ذوي النفوذ.
		تعبيرات التحالفات القوية

تحليل SWOT، ما الذي عندي؟ وما الذي ينقصي؟

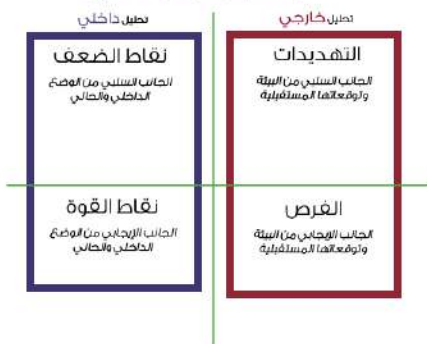
لنقوم بتشكيل جماعي بإجراء تحليل يمكننا من تحقيق التوازن بين مشرورنا والوابيا والأنشطة التي نود القيام بها مع الإمكانيات المتاحة للعمل، وهناك شكل من أشكال التنظيم المنهجي للموارد المتاحة وربطها مع أهدافنا التي نتطلع إلى تحقيقها، بهذه الطريقة تصبح قابلة للتطبيق تقريبا، ويمكن أن تلبي التوقعات وتملغ الإحباط الناتج عن تحديد أهداف طموحة وعدم القدرة على تحقيقها.

هذه العملية تمكننا من إجراء تشخيص ذاتي للقدرات التي نملكها (المعرفة، والاتصالات، والخبرة ..) والموارد التي تمكننا من التعبئة (المادية والمالية أو الاقتصادية ..) موارد وقدرات شركات مماثلة يمكن من خلالها تكون مساعدة كبيرة، ولكن ينبغي عدم المبالغة في إعطائها قيمة أو الإساءة في استخدامها بشكل كبير لأنها تعتمد على العلاقات المتبادلة المعمول بها. عند التفكير في تطبيق هذه التغيرات في تصميم الحملات من الضروري تسليط الضوء على المتغيرات الرئيسية الثلاثة التي ينبغي أن نسأل أنفسنا عنها وهي: الموارد البشرية (عدد الأشخاص الذين شاركوا في المهام المختلفة للحملة أو الحزم والمعارف والخبرات المتاحة وشبكات الاتصالات ..) والموارد المادية (المال، والمهالي والمواد والبنية التحتية والعقارات ..) والوقت (الفترة والنوايرخ والوقت المكرس للحملة ..). ونجد الإشارة إلى أن هذه المتغيرات الرئيسية الثلاثة مترابطة، وهذا يعني أن كل تطور يؤثر إيجابياً على المتغيرين الآخرين والعكس أصح، أي أزمة تؤثر سلباً على المتغيرين الآخرين. على سبيل المثال لتوسيع القاعدة الاجتماعية للحركة، ما هي احتمالات أو كيف يمكن زيادة الوقت المكرس لهذه الحملة؟ والوصول للمعرفة، والاتصالات والقدرة على زيادة الموارد المادية لدينا؟

جاءت تسمية هذه التقنية من الاختصار الذي يخلل نقاط الضعف ونقاط القوة الرئيسية، والتهديدات، والفرص التي تواجه شركتنا أو حملتنا التي نخطط لها. حيث أن نقاط الضعف والقوة يشيرون إلى القضايا الداخلية والخارجية الموجودة حالياً. ومع ذلك، فإن التهديدات والفرص من شأنها أن تشير إلى أهم الجوانب ذات الصلة بالبيئة أو السياق الذي قد يؤثر على مستقبل التنمية في منادرائنا اعتماداً على كيفية إدارتها.

التهديدات	نقاط الضعف
ما هي العقبات التي نواجهها؟ ما الذي يفعله خصمنا؟ هل من الممكن أن تهدد نقاط الضعف شركتنا؟	ما الذي يمكننا تحسينه؟ ماذا الخطأ الذي ارتكبناه؟ ما ينبغي علينا أن نتجنبه؟
الفرص	نقاط القوة
أين هي الفرص الإيجابية المقدمة لنا؟ ما هي الاتجاهات الإيجابية التي نعرفها؟ هل هناك طغاء محتملين في بيئتنا؟	ما هي مزايانا؟ ما الذي نفعله بشكل جيد؟ ما هي الموارد المتوفرة لنا؟ ما هي نقاط القوة لدينا والتي يراها الآخرون؟

[تشخيص الوضع الحالي]



ما الذي عندي / ما أحتاجه.
هذا التورين مهمال ولكنه محدود من ناحية المتغيرات التي نريد تحليلها، مما يؤدي إلى ورش عمل أكثر وظيفية، مما يعني تكريس وقت أقل لتحليل مواردنا وقدراتنا.

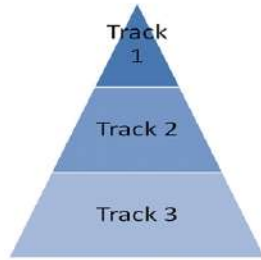
الموارد البشرية..	الموارد المادية..	الوقت	ما الذي أمنك؟
			ما الذي يقلصني؟

تحليل الجهات الفاعلة (الممثلين) والشبكات

كما رأينا في قسم نظرية القوة، أنه يتم إيجاد هذا التعدد الواسع والمتنوع من الجهات الفاعلة في تفاعل مستمر. وتقليص الواقع إلى مخطط من الأصدقاء والأعداء يُصعب علينا تحديد هذه الكوكبة من الموضوعات الفردية والجماعية و التي يكون تأثيرها جزئي، ومواقفها غير محددة. ينبغي أن تؤثر هذه الكوكبة على حملاتنا لتعزيز إعادة التخطيط وتغيير المواقف نحو تحقيق أهدافنا. تبني هذه المقاربة على الاضطراب الاستراتيجي و فهم أي حملة ينبغي أن يتضمن انعكاس للجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة في الصراع القائم، وكذلك كيفية ربط العلاقات بينهما. إن وجود خريطة يساعدنا على تحديد الجهات الفاعلة خلال تحكنا، يمكننا تحديد وتوجيه أعمالنا بالطريقة الملائمة مع الأخذ في الاعتبار تعقيدات الظروف.

وينبغي عند التفكير في الجهات المعنية أو الممثلين المشاركين في استراتيجية جيتنا إدارة معرفتنا وتكوين علاقات على المستويات مختلفة (المحلية والإقليمية والوطنية والعالمية...). حتى يكون لدينا هذا التفاعل المستمر بين هذه المجالات من أجل تحديد خريطة كاملة و أن لا ننسى فيها الحلفاء أو المعارضين المحتملين.

<p>المستوى 1، القيادة العليا، القادة العسكريين / السياسيين / الدينيين / والقادة الاقتصاديين</p>
<p>المستوى 2، القيادة المتوسطة قاعدة القطاع القادة المحترمين، رجال الأعمال، وشادة المنظمات غير الحكومية، والزعماء الدينيين / العرقيين، والأكاديميين / المؤلفين والرسائيل</p>
<p>المستوى 3، القيادة الأساسية، القادة المحليين وقادة المنظمات غير الحكومية المحلية، وكلاء التلمبة والسلطات الصحية المحلية وقادة مكيمات اللاجئين.</p>



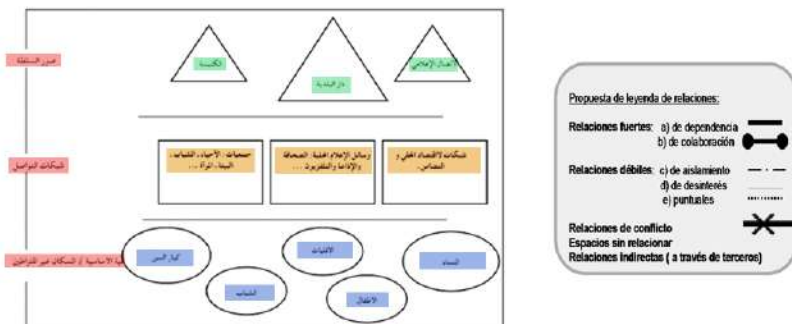
ملاحظات للأخذ بعين الاعتبار عند تحليل الجهات المعنية في الصراع،

- كيف يرى الأطراف أنفسهم.
- كيفية ينظر الأطراف إلى "الأخرين"
- كيف ينظرون إلى الأطراف الصراع
- كيف ينظرون إلى الأحزاب أهدافها [النتيجة للصراع]
- كيف الأطراف إلى استراتيجية جيتهم.
- [كيفية تحقيق الأهداف]
- كيف ينظر باقي الأطراف إليك؟

تحليل الهياكل الاجتماعية (السوسيوجرام)

هو واحدة من الأدوات التي تسمح لنا بتقييم العلاقات الاجتماعية التي تكون موجودة في أي وقت من الأوقات بياياً، هذا المورد يمكننا من مراقبة كثافة العلاقات (ضعيفة، قوية، والاتجاهات التأثير...)، والكثافة (الجهات الفاعلة مع عدد أكبر من العلاقات، تلك التي تصاغ في تشكيلات مختلفة من الأطراف الفاعلة...)، والصراعات الموجودة أو الجهات الفاعلة المعزولة.

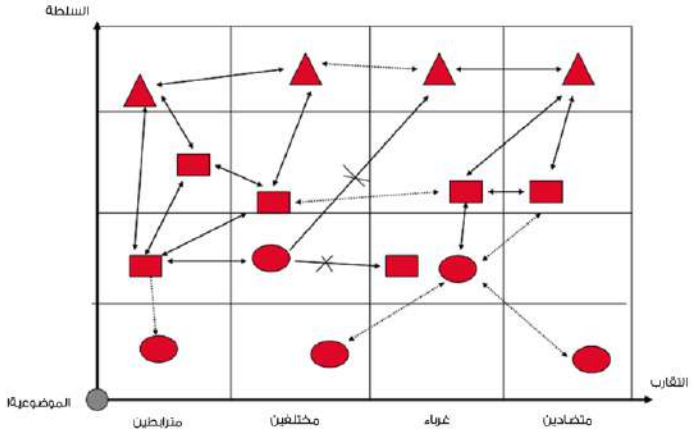
إجراء تحليل الهياكل الاجتماعية يتطلب أن نحدد بشكل جماعي وسيلة لتمثيل مختلف الجهات الفاعلة، وامتزاج أنماط مختلفة تتوافق مع الأشكال الهندسية، عموماً، تمثل المثلثات الجهات الفاعلة المؤسسة أو ذات النفوذ، وتمثل المستطيلات الجهات الفاعلة الاجتماعية المنظمة، وتمثل الدوائر القطاعات السكنية غير المنظمة أو الشبكات غير الرسمية والتي هي ذات صلة مع هذه العملية. وكذلك التوصل إلى توافق في الآراء بشأن الأرقام التي تمثل الجهات الفاعلة، وعلينا أن نعمل نفس الشيء لتحديد الطريقة التي سيتم فيها تمثيل العلاقات القائمة بين الأطراف الفاعلة. يظهر الشكل مثال على ذلك.



سوف نحتاج إلى ورقة كبيرة من أجل تصور تمثيل الرسم الذي نحن بصدد رسمه، للبدء، سنقوم بتوزيع أوراق مع أشكال هندسية مختلفة، وعلى الموجودين البدء بكتابة أسماء الجهات الفاعلة الرئيسية، أو يمكن أن نقوم بتوجيه ذلك من خلال عمل عصف ذهني للمجموعة، فإن الفكرة من ذلك هي التوصل إلى اتفاق على قائمة الجهات الفاعلة الرئيسية التي تتأثر بعملياتنا، ثم إلى نضعهم في إطار المناقشة الاجتماعية داخل محور التنسيق الذي سيكون القوة والنفوذ، والذي هو عبارة عن خط أفقي وخط عمودي ستكون فيه درجة التقارب مع موقفنا (مماثلون، مختلفون، وغريباء، ومعارضين).

ومن الجيد رسم خريطة الجهات الفاعلة المعنية بشكل تفصيلي ولكن مع السيطرة على عدم المغالاة في تفصيله، وذلك لأن تمثيل المجموعات بشكل كبير جداً من شأنه أن يجعل الفهم والفائدة من الخريطة لنفسها صعب.

و بمجرد أن يتم مركزة الجهات الفاعلة داخل المحور، ننقل إلى تمثيل الطريقة التي قامت عليها العلاقات (الكثافة والاتجاه، والصراع...)، هنا، نحن نأخذ بعين الاعتبار أن حملتنا أو القضايا سنقوم بتعريفها ستكون أكثر من العلاقات العامة، وبهذه الطريقة، نحصل على الخريطة التي سنمكننا من تحديد المساحات مع التحالفات التي ستجد العناصر الفاعلة التي تدعمنا معها، والجهات الفاعلة التي علينا إدراجها في هذه العملية، والصراعات التي يجب علينا حلها، والطريقة التي تنشأ بها المجموعات المعارضة، والمجموعات التي تصل شبكات مختلفة مع بعضها، مع عدم تجاهل أهمية الروابط الضعيفة... نتلخ الهياكل الاجتماعية في صورة ثابتة لهذه المشكلة، التي من شأنها أن تعبر من تقدم و سير العملية، كما أن ديناميكيات التغيير الاجتماعي لا بد من ترجمتها إلى قواعد علاقات بين مختلف الجهات الفاعلة، إن رسم الهياكل الاجتماعية من حين إلى آخر، يمكننا من تصور هذه التحولات، مما يعني أن القاعدة ممكن أن تحدث أو تعد صياغة استراتيجياتنا.



بعد تحليل الشبكة أمراً ضرورياً لوضع الخطوط العريضة لاستراتيجيتنا. عند تحديد هذه المبادئ التوجيهية ينبغي أن تأخذ في الاعتبار الدروس المستفادة من المرئي الشعبي باولو فريري عندما طرح فكرة أن أي استراتيجية يجب أن تحاول تعزيز العلاقات مع المجموعات الاجتماعية المماثلة، من أجل توليد تحالفات على أوسع نطاق ممكن. والتفاوض مع المختلفين، إغراء الغرباء، ومحاولة عزل المعارضين. وقد تم تبني أسلوب العمل هذا من قبل فياسانتو Villasante كما هو موضح في الرسم البياني التالي.



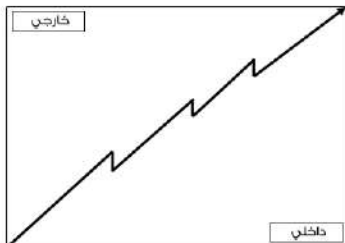
Villasante (2008)

الوصول في الوقت المناسب

يعتبر متغير الوقت واحد من العوامل الرئيسية التي يجب مراعاتها، كما أننا سوف نخطط استراتيجيتنا ونقوم بتشكيل جداول أعمالنا بشكل متصل مع الإضرار الزمني والتواريخ الرئيسية التي تتفق عليها بشكل جماعي أو التي يتم تحديدها عن طريق معارضينا. الحملة هي جهد متواصل للوصول على الوقت، الوقت هو أقل من مواردنا المتجددة، ولذلك علينا أن نكون واقعيين وأن نبحث قد الإمكان عن الاستراتيجيات الأكثر فعالية، فمن الضروري تنفيذ خطة زمنية تأخذ بعين الاعتبار الخطوات الأولى التي سوف تتخذ، والتواريخ الرئيسية للعمل أو التعبئة، من أجل الحصول على خارطة طريق تسمح لنا بجولة المهام التي يتعين القيام بها. إن استراتيجيتنا أساسية لتوجيهنا، ولكن تجدر الإشارة إلى أنه في الواقع جدول أعمالنا سيكون متضارب مع جدول أعمال خصومنا، وذلك سيكون خاضع للتعدلات الناتجة عن هذا التفاعل.

لتحديد جدول زمني لعملنا سيكون منسباً وبنياً جديراً للتواريخ الرئيسية التي ستعمل على وضع الأحداث طوال الطريق. وكثيراً ما يرتبط اختيار التواريخ بنحظات مهمة (الانتخابات المواقفة على القوانين، وتواريخ الإخلاء، اجتماع هام مع خصومنا...) أو تاريخ رمزية (انفصالنا أو انفصالات خصومنا، أيام العالم، الأيام التي تمكننا من الاتصال مع مقترحاتنا غيرها من الأحداث...)، عند البدء في تخطيط الوقت والجهد الزمني، وبمخلفنا اختيار شكل أساسي من بين لمؤدجين:

- من عمل المملة إلى الجموع، هي عبارة عن أحد السبل للتفكير باستراتيجيتنا باستخدام طريقته تصاعدياً، بدءاً من الأعمال والتدخلات الأقل حدة والتي ستزيد تدريجياً في شدتها. هذه الصيغة يمكن أن يتراكم فيها الدعم والسرعة على نحو متزايد، والجمع بين بقاء العمل الداخلي والعمل العام، نحن نبحث هنا عن لحظات فيها زيادة في التوتر في المواجهة، أي القيمة الأكثر شدة وارتفاع في هذا الخط الصاعد.
- لكلمة في الجدول: البدء بمحاولة أو يعمل عام يكون له حضور شعبي قوي وتكرار في الاهتمام على مقترحاتنا.
- هذه دوماً ممكنة نجاحها مشروط بعمل تنظيمي سابق مكثف للغاية، ويحد صعوبة كبيرة في إيجاد سبل للحفاظ على التوتر الوقت.



تاريخ لا يعتبر كأي يوم

اجتماعات الطائفة، الاستفادة القصوى من قمة منظمة الصحة العالمية لعام 1999 في سيال، وهو التلازم واسع من الحركات الاجتماعية (الفرقات وجماعة حماية البيئة، والطلاب والمنظمات غير الحكومية...) استغرقت حوالي سنة واحدة لتنظيم ونشر الدعوة لمكافحة القمحة خرج عشرات الآلاف من الأشخاص الذين شاركوا في محاولة لوقف قمة، نت خلال التعبئة و كانت التغطية الإعلامية كبيرة على الصعيد العالمي بدأت رسمياً بداية دورة من الاحتجاجات التي تقوم بها الحركة المناهضة للعولمة.

الانتقالات/إحياء كبرى، وكان 17 أبريل، 1996، 19 الفلاصين/الصيغة المعجميين في الوقت الذي تحدى الإصلاح الزراعي في إسرائيل، بله/اختيار هذا التاريخ من منظمة دولية عن طريق كيمسيتا لتطلق العقد/اليوم العالمي للضحايا الفلاصين، المناسبة/الذكريات السنوية، في فلسطين في 10 مايو تخبر يوم من وقوع الخطة، عندما في عام 1948 دخل في قرار الأمم المتحدة القوة التي قسمت المنطقة بين إسرائيل وفلسطين، أعلنت إسرائيل استقلالها وفي تلك العملية 72 يتم طرد السكان الفلسطينيين من أراضيهم في واحدة من أكبر هجرة في التاريخ.

التواريخ الزمنية، الاستفادة القصوى من نهاية اليوم العالمي، وفقا لتقويم ألمانيا، في 12 ديسمبر 2012، نظمت حركة راتاليسا (التي شكلتها أعداد السكان الأصليين من ألمانيا والتي كانت تعقدان نقاش من أجل خرامة وحقوق السكان الأصليين) مسيرة صامتة من 4000 شخص في مراكز البليحة تشالاس، نقفا، نشرت برانا بسيد، أمن بهمة الأمر، هل سمعت؟ هذا صوت نهاية العالم الذي تعيشون فيه بعيدا. ألمانيا سحرى من جديد اليوم، الذي كان تهاراً كان الليل، والليل سيكون النهار الذي سيكون يوماً.

الجدول الزمني و التخطيط العكسي

وهناك أداة مفيدة جدا للتخطيط المؤقت لحملاتنا هو العمل عكسيا لفترة قصيرة من الزمن، والنظر من النهاية، التاريخ الذي تم اختياره لنشاط نهائي أو مرتبط رمزيا بشيء يمكننا من العودة في الوقت المناسب لتحديد التاريخ المرتبطة بعملنا وغيرها من الأسطة والمهام التي يجب تنفيذها للحصول على موقف لتحقيق أهدافنا في التاريخ المحدد.

لنص بإدارة جدول أعمالنا عكسيا، باستخدام مثل هذه الطريقة، نبدأ تحديد التواريخ الهامة التي تصحح الحدود الزمنية التي نتخذها لأنفسنا. علينا التعامل مع وضع جدول زمني معكوس، لذلك بدأنا بوضع التواريخ المهمة، ثم نقوم بعمل التواريخ السابقة للمهام التي يجب علينا إنجازها. إننا نطرق ملامحة لكسر الخطوات المرئية ، ونسوية المهام قدر الإمكان، وتكليف أشخاص أو مجموعات التي للزمن، وتوفي بمواعيدها. التخطيط الزمني بتصميم عكسي للمهام يمكن أن يقوم به أشخاص من مستويات مختلفة من الالتزام والاستفادة من مزايا التي توفر الوقت وشدة الالتزام لتصميم نموذج حملتنا.

بعد أن نكون قد أنهينا من تسلسلنا الزمني، سيكون لدينا موارد قيمة للتقديم ما إذا احزنا الخطوات المتفق عليها في الإطار الزمني المتفق عليه. ينبغي لنا جدولنا الزمني المقارن بين ما هو مخطط له وما الذي تم إنجازه، وهذا يعطينا بعض الوقت لطرح تدابير تصحيحية أو لإعادة تعريف الاستراتيجية دون الحاجة إلى الانتظار حتى أيام قبل الموعد النهائي.

أضواء، و كاميرا و أكشن

إن تضارب المصالح بين مختلف الفئات الاجتماعية هو شيء مستمر و دائم على مر التاريخ. العمل الجماعي هو الآلية التي يتم من خلالها تسييس مطالب الفئات الاجتماعية التالية ونقلها إلى الصبر العام. وقد اختلفت الأشكال التي اعتمدها العمل الجماعي مع الوقت بسبب عوامل مثل التعريفات التكنولوجية، التحولات الثقافية، أو الديناميكيات الاجتماعية والمؤسسية. النخامة السياسية في كل مكان تم بناؤها من خلال عملية التاريخية التي انتهى فيها التفاعل بين السلطة والحركات الاجتماعية إلى تشكيل ذخيرة للعمل، تتغير أشكال الاحتجاج ببطء، فيما يتعلق بالديناميكيات الأكثر فعالية الخاصة بكل موقف، من أجل تحقيق الأهداف المخطط لها، كجذب القمع وزيادة التضامن مع مطالبنا.

وباختصار، يمكن أن نجد ثلاثة أنواع من العمل الجماعي :

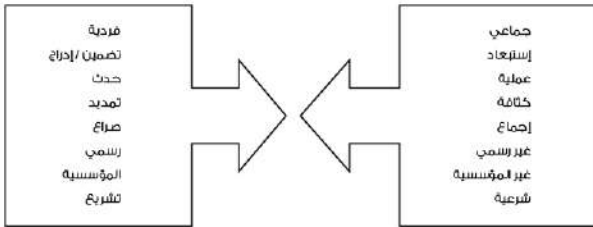
• **العمل العنيف**، بعيداً عن القضايا الأخلاقية، تتعرض صيغ الاحتجاج هذه للاضطهاد بشكل خاص (الأضرار المادية و الإضرار بالممتلكات، والاعتقالات، والاختطاف ..). هذه الحالات تفقر عادة إلى الدعم الاجتماعي ويتم التجريم فيها بسهولة. لذا ينبغي أن يتم تعزيز الإجراءات المتخذة في ديناميكيات المواجهة من قبل المجموعات الصغيرة البعيدة أو المعزولة عن المجتمع. شكل من أشكال الاحتجاج التي تؤدي في النهاية إلى الاستبعاد أو اللجوء.

• **العمل التقليدي** يعتمد ديناميكيات الاحتجاج هذه على التعبئة الروتينية التي تبدو مألوقة للناس، وهي قانونية أو مقبولة من قبل السلطات، وبالتالي فإنها تمكن من مشاركة الفئات الاجتماعية بشكل شامل (المظاهرات والمسيرات والإضرابات ..). هذه الإجراءات هي جزء من التراث الثقافي للحركات الاجتماعية معروفة وواسعة جداً، ولكنها تفقد القدرة على المفاجأة والتأثير والابتكار.

• **تغيير النظام القائم**: العمل اللائق المباشر الذي يعزز تعطيل السير العادي لهياكل السلطة. هناك مجموعة واسعة من أشكال الاحتجاج التي كسرت الروتين و مفاجآت المراقبين ، و عملت على توصيل فصصنا أو مطالبنا، وأحياناً أربكت أهل النخبة.. هذا المرجع أو هذا النوع من الذخيرة (العصيان المدني والاعتصامات، احتلال المباني والتسلسل ..) يمنح ميزة تكتيكية للأطراف الفاعلة الضعيفة في وجه الأقوياء، ونتائجها شاملة نسبياً. على العموم إن تغيير النظام يحتاج إلى الابتكار المستمر بما أن قدرته على الدهاش و المفاجأة تتناقص مع الوقت نظراً لتكرار و معرفة التفاعل التكتيكي مع الشرطة.

يجب أن نتخذب حملاتنا باستمرار بين العمل التقليدي (ضخمة، معروفة، شكلية ..) وتغيير النظام القائم (عاصفة، مزعجة، مريحة ومبتكرة..). بالنظر إلى قدرة حركتنا –التي تشكل تحدياً– فإنها سوف تعتمد إلى حد كبير، على عدد من الأشخاص الذين كنا قادرين على إشراكهم، وكذلك على التوافق الاجتماعي من خلال بلورة مقترحنا ومطالبنا. عندما يتم تنشيط الصراع، نبدأ دائماً بناءً على الوضع والشرط التي وضعها الطغاة. نتاح استراتيجيتنا إلى تحويل هذا الوضع وتلك المصطلحات.

في إطار أي حملة، وهناك سلسلة من التغيرات المتكررة التي يجب أن نحار من خلال فرصة من التوازن الديناميكي نظراً لأننا لن نكون قادرين على اختيار واحد من التقريبات، فضلاً عن ذلك، هي واحدة من القضايا التي ينبغي معرفتها باستمرار كما أن تلك المشاكل لا تحل أبداً بشكل فاضح في تلك الحالة، سيكون علينا تغيير مواقفنا فيما يتعلق بهم.



الفردية الفردية / الجماعية: يعد الالتزام بالعمل الجماعي فردياً، على الرغم من أنه مؤطر داخل استراتيجيات جماعية. علينا العناية بمشاركات الأشخاص، عن طريق جعلهم يشعرون بالراحة و الاعتراف بفرديتهم في هذه العملية. لذلك يجب على استراتيجيتنا البحث عن نقطة لقاء للجمع بين التحولات الفردية اللازمة (القيم والمواقف والممارسات...) مع التحولات الجماعية (تلك التي تهدف إليها حملتنا). دون أن ننسى الفردية، وعلينا أيضاً تحقيق أعلى فعالية وكفاءة لمنظمتنا وشبكاتنا الاجتماعية، مع تلبية دناميكيات الجماعة.

الإدراج / الاستبعاد: استراتيجيتنا يجب أن تكون شاملة وهنيئة، من المهم إشراك أكبر عدد من الناس والشبكات الاجتماعية لتعريفهم بمطالبنا وإشراكهم في أعمالنا. علينا أن نأخذ في عين الاعتبار تلك الفئات الاجتماعية التي لا يمكننا الوصول إليها، ومحاولة اجتذابهم لصفنا، دون أن يصبح ذلك حاجساً يوقننا في عدم فعالية العملية.

الحدث / العملية: الحملات هي جهود مستمرة على مر الزمن ، ويجب التفكير في استراتيجيتهم على المدى المتوسط. لذلك ينبغي أن تصاغ أعمالنا العامة، التي يتم التركيز عليها من قبل وسائل الإعلام و التي من شأنها التغيير من النظام العام داخل إطار العمليات على المدى البعيد. وينبغي أن تشمل مسيرتنا أبرز اللحظات التي تم فيها توضيح الدعم المستمر بالتزايد خلال هذه العملية.

التمديد / الكثافة: يجب على الحملات السعي إلى توسيع نطاق المشاركة إلى عدد كبير ومتنوع من الناس، لذلك يجب علينا توفير مستويات مشاركة متفاوتة من التعاون في وقت معين للمجموعات المحركة الأساسية، مع مستويات عالية من النشاط و المسؤولية، حيث يتم دمج هذه النشاطات بسرعات مختلفة مع استراتيجية مشتركة، وبالنظر إلى طبيعة المشاركة الانطوائية، ينبغي النظر إليها من موقف إيجابي، دون اللوم ولا المطالبات.

الصراع /التوافق: يتطلب الدخول في صراع مع توقع النجاح العمل على تحقيق توافق قوي في الآراء حول مطالبنا. ويجب على أشكال الاحتجاج السعي إلى زيادة دعماً الاجتماعي من خلال تطوير استراتيجيات بناءة.

رسمية/غير الرسمية: يجب على استراتيجيتنا تكريس الوقت والجهد والموارد للعمل مع كل المنظمات والشبكات الرسمية الموحدة وكذلك مع الشبكات غير الرسمية التي من شأنها توسيع حملتنا وتوسع فاعديتنا الاجتماعية.

المؤسسية/غير المؤسسية: استخدام القنوات القائمة مؤسسياً للمشاركة وطرح مطالبنا، على الرغم من إدارتنا للقيود المتأصلة فيها لا يخلق الباب أمام أشكال جديدة من مشاركة غير مؤسسية وأكثر اضطراباً. مع أننا نركز بشكل كبير على المشاركة غير المؤسسية، علينا أن لا ننسى ضرورة إلقاء جسور الحوار مع المؤسسات من أجل حل الاعتراف بمطالبنا.

الشرعية/عدم الشرعية: المشاركة في العمل الجماعي ضمن الإطار القانوني يشجع مشاركة أكبر من الناس، و من أجل جعل مطالبنا مسموعة هناك حاجة في بعض الأحيان للانخراط حول الشرعية. كانت العديد من الأنشطة التي تشكل اليوم جزءاً من خبرة الأنشطة القانونية غير مشروعة في الماضي. العصبان المدني هو الأداة التي تمكن التشريعات على التكيف مع العصر الجديد، كما أنه يثير صراعاً بين الشرعية والمشروعية التي غالباً ما تنسب التعديرات التشريعية.

ذخيرتنا

علينا التحديد بشكل جماعي ذخيرة عملنا التي سوف نقوم باستخدامها في حملتنا، يجب على هذا الانعكاس التفكير في مناقشات أو حوارات حول مبادئ وأخلاقيات منظمتنا، فضلاً عن قضايا أكثر تكتيكية مثل كيفية الوصول إلى أهدافنا بأقل التكاليف (الموارد والوقت والجهد...).

سنكون ذخيرة عملنا عبارة عن مزيج من أنواع مختلفة من النشاطات التي وضعناها قديماً في الماضي، التي تعبر مأثومة بالنسبة لنا والتي نحن قادرين على تنفيذها، والتي يتوقع خصوصاً أننا سنقوم بتنفيذها.

الإجابات	الأسئلة
	ما هي الأعمال التي قمنا بها في الماضي؟ لماذا اخترنا هذا؟
	ما الذي نعرف القيام به؟ وماذا يمكن أن نخطط للقيام به في المستقبل؟
	ما الذي يتوقعه منا الأخرى؟

قواعد التنسكي الثلاثة عشر

- القوة ليست فقط القوة التي لديك، ولكن ما يعتقد العدو أنها لديك.
- لا تذهب أبداً إلى ما يتخطى خبرات شعبك عندما يكون التنسكي يتخطى خبرات شعبك تكون النتيجة هي الارتباك والخوف والارتجاج والهيبة الاضالته.
- كلما نسحت القرصه، إذهب خارج إطار خبرة عدوك. إبحث عن سبل لإحداث الارتباك والخوف والارتجاج.
- دع العدو يترقب إلى كتاب قواعدك الخاصة، بمخلك فتلهم بهذا، الأهم من يستطيعوا بعد الآن من الناحية فواعدهم الخاصة.
- الذخيرة هي أقوى سلاح للرجل، حيث أنها تجعل الهجوم المضاد مستحيلاً، وعلاوة على ذلك، فإنها تترك حلق وعضب العدو الذي يتفاعل لصالحك.
- التنسكي الجديد هو الذي يمنع شعبك.
- التنسكي الذي يسبب لفترة طويلة جداً يصبح سعيًا، يمكن للرجل الحفاظ على المصلحة المسلحة في أي قضية فقط لفترة محدودة، وأصل الضغط، مع تكتيكات وإجراءات مختلفة، واستخدم من جميع الأحداث التي حرت في فترة الهجوم لتأخير أو إضعاف أوضاعك.
- الهدف عادة ما يكون أكثر من الشيء نفسه.
- الفرضية الرئيسية للاستخدام التكتيكية هي تطوير العمليات التي من شأنها الحفاظ على الضغط المستمر على المعارضة، هذا الضغط المتواصل هو الذي يؤدي إلى زوال فعل من المعارضة، والتي لا غنى عنها لنجاح الحملة.
- إذا ضغطت على السالب بشدة وعمق بما فيه الكفاية فإنه سيتم اختراق الطرف المعاكس، كل إيجابية لها سلبية.
- كمن الهجوم الناجح هو بديل بلأى.
- أكثر الهدف، جمده، ثم هاجمه.
- من تكتيكات الصراخ، هناك بعض القواعد العالمية (التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار)، واحدة منها هو أن المعارضة يجب أن تكون معلومة وثقافة. أي هدف يمكن أن يقول دائما لماذا التركيز على أي إذا كان هناك أخطاء الأوامر عليهم؟ عند تحديد الهدم عليك الاستعداد هذه الحجج والتي هي عقلانية ولكن مستترة، وبعد ذلك عندما تكون قد عزلت وجهت الهدم، فم يتفهد هجومك و سيظهر الأخرى قريبا، و يمدحون مرتين من خلال الطريقة التي يعتمدون فيها على الهدف يتصرف الشخص بشكل حاسم فقط إذا انتلج جميع العناصر المتلاصقة في صفة واحدة وجميع الشياطين في صفة أخرى.

النشاط المعضلة

ومن بين النشاطات الجماعية المختلفة التي يمكن أن تعزز بدء حملة، وعادة عندما تكون قد قمت بجمع الكثير من الشرعية الاجتماعية وشلجعت حركة التضامن من أجل حركتها، يمكننا المضي قدما في التصدي العام الذي يأخذ شكل معضلة، يجب تنظيمه أو بلورة عملا حول الموضوع الذي هناك إجماع اجتماعي قوي عليه حيث المعتقدات والقيم الاجتماعية لتعارض مع أشكال الضطر أو السياسات الحكومية، الأنشطة التي من خلال ممارسة الشكك في التناقض القائم بين التأكيد السلطة وممارستها، وكذلك الفجوة الحالية بين لدية قيم معينة وتلك التي لوحظت من قبل المواطنين.

في وجه نشاط المعضلة، يمكن للقوة أو السلطة يمكن أن تضطر للاختيار بين خيارين كلاهما لا يفيدها، وهذا الشيء يماسك لتقلد يديك، لا يهم كيف يمكنك أن تفعل ذلك لأنك سوف تتعرض للوخز على أية حال، الرد على تحدي علي، من خلال تفاهم التناقضات وإبتعادها عن القيم الاجتماعية المهمة، أو تجاهلها يظهر الضعف، حيث أن إضار السلطة على الاضطرار بين القمع والتسامح في قضايا حساسة تكون فيه أنشطة المعضلة عبارة أعمال رمزية من شأنها اختبار قوة نظامه بأكمله من خلال الخوف المتبادل.

وتجدر الإشارة إلى أن نشاط المعضلة الناجح يمكننا من وضع أسس لمؤسسات بديلة أو موازية، وكذلك سحب عمليات جديدة للعمل الجماعي الذي لم يكن مخطط له، عموماً، سيتم تحميل الحملات والحركات في مرحلة لاحقة، بنظر عادة لنشاط المعضلة كلقطة تحول في القصة، كمعلم من المعالم التاريخية.

لتصميم نشاط المعضلة هو لحظة جيدة للتفكير في العلاقة بين ديناميكيات احتجاجنا والقيم الاجتماعية المهمة اجتماعياً، فضلاً عن كونها مورداً عملياً يجب على جميع حملات الاحتجاج الطموحة أن تقوم بتحضيره في حال أنه لا بد من القيام به، تكون وسيلة تنظيم المناقشة في التفكير، من جهة، بالقيم الاجتماعية المهمة في القضايا المتعلقة بعملياً، ومن جهة أخرى، كخس موافق السلطة من أجل نفس القضايا.

القيمة الاجتماعية المهمة	النشاط المعضلة	تموضع القوة

مسيرة الملح، في ربيع عام 1930 بدأت حملة العصيان بقيادة غاندي للمطالبة باستقلال الهندو كانت هذه واحدة من أكثر الأحداث شهرة في تاريخ الأندلس، كانت واحدة من أكثر الأمثلة وضوحاً لظواهر السيطرة الاستعمارية البريطانية على احتكار إنتاج الملح حيث فرضت ضريبة على هذا المنتج الأساسي، حتى ذلك الحين، كان أي شخص ينتج الملح من مياه البحر وتركه ليتبخر في وعاء أطلق غاندي مسيرة من 300 كيلومتر بهدف للوصول إلى البحر لعلي مياهه واستخراج الملح، وواجه البريطانيون معضلة في سجن غاندي لأن هذا سيمنع البريطانيين أطفالاً، شعسرين، و عدهم تقديراً عمل أو أي شيء يمكن أن يفقدوا سلطتها واحتكارها لإنتاج الملح وأخيراً، وصل حشد بلغه الكثير من الصحفيين إلى شواطئ المحيط الهندي وبدأوا باستخراج الملح تحدي هذا العصيان الهائل الاستعمار من خلال عمل رمزي، إنشأت الحكومة البريطانية بئس السجن بـ 7,000 لماً من لصوص الملح وبما في ذلك غاندي، كانت هذه المسيرة نقطة تحول في التضامن من أجل استقلال الهند.

مخيم كجيمريك الصنوبر، ربط كثير من الملاحين السياسيين تاريخ ولادة الربيع العربي مع هذا المعسكر الذي أنشئ خارج القويون للدفاع عن استقلال الصحراء العربية، بدأت هذه المستوطنة بخمس خيام وبلغت 7000 في غضون أيام قليلة، وكان على الحكومة المغربية أن تختار بين التناقص عن هذا الاحتجاج واسع النطاق أو قمعها، وبعد شهر أصبحت المطالبات مركزية للعالم، وتم نقل صورة أساليب حياة الصحراء إلى الحيز العام، فتم تفكيك المخيم بعد مفاوضات من قبل الجيش وأسفر عن هذا الهجوم إضراب النار في آلاف الخيام، و 100 موقوف، 10 قتلى، و 70 جرحاً و 22 شاباً محتجزاً.

باب القوس، في يناير كانون الثاني عام 2013، قررت لجان المقاومة الشعبية الفلسطينية للاعترة تطبيق نفس الاستراتيجية التي اتبعتها المستعمرين الإسرائيليين عندما بدأوا بناء مستوطنات جديدة بعد إعلان إسرائيل لبقاء 6000 وحدة استيطانية في المنطقة من أجل تقسيمه في الضفة الغربية بليت اللجان 2، أزمة في ليلة واحدة، بمشاركه 200 شخصاً على استعداد ل"طق" مدينة فلسطينية جديدة في فلسطين، و إنشاء موقع للوثائق الفلسطينية، ترك الخيام هناك سيكون غير مقبول بالنسبة لإسرائيل، و إلا أنها لم تبصر صورتها الدولية، في النهاية تم إزالة الخيام، ولكن الآثار المترتبة على هذا العمل كانت تعتبر مهمة جداً على المستوى المحلي (ويسيطر انها) على أنها نجاح وفر للمقاومة الفلسطينية، وعلى المستوى الدولي أيضاً، وتم تذكير ذلك النشاط بعد شهرين، التزاماً بزيارة الرئيس الأمريكي باراك أوباما.

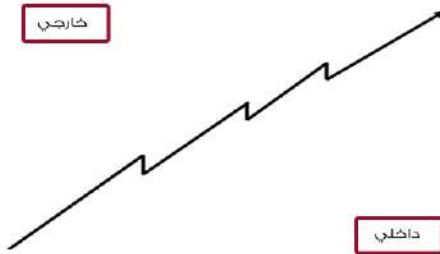
تمارين/ التطبيق

التنفيذ/ التطبيق العملي: هيكل عظمي للتحرك

في علم الأحياء، ويحدد الهيكل العظمي لراحة التنقل وكذلك بمثابة دعم الأنسجة الرخوة والعضلات. عن التخطيط لأي حملة من الناحية الاستراتيجية ينطوي تصميم الهيكل العظمي على جعلنا نبدأ بالتحرك، مع العلم أنه لاحقاً ينبغي إكماله ليصبح جسداً. هذا السباط المقترح يمكننا من تصميم هيكل عظمي لحملةنا بطريقة خلافة وممتعة وبنساركية.

باستخدام قطعة كبيرة من الورق فإننا نرسم خطاً كالذي موجود أدناه التاريخ سيكون المحور الزمني الذي يمكننا من تقسيمهم ورقة إلى قسمين: الجزء العلوي، سيشمل التدخلات الخارجية، وعلى الجزء السفلي، والتدخلات الداخلية تجاه الشركة أو الحملة. هذه المناطق يمكن استخدامها لوضع الجهات الفاعلة الرئيسية، التي حددناها في الهيكل الاجتماعي، وأنه سيكون من المفيد إجراء تحليل SWOT على حملتنا لكي تكون واقعية وبرغماتية.

لإدراج الجهات الفاعلة، علينا مناقشة أنواع مختلفة من التدخلات (الإجراءات العامة والمؤسسية والاجتماعية والتواصلية، والانعكاسية)، كل واحدة منها يتم تمثيلها برموز مميزة من أجل إصلاح المقترحات التي نريد أن نضمها في إطار الحملة من أجل هذه الرموز المختلفة، لاحقاً وسنقوم بإدراج التاريخ في الوقت المناسب بالرموز المختلفة، في مثل هذه الطريقة التي سوف نحصل على تسلسل متماسك من التدخلات الرئيسية في نطاق حملتنا، علينا أن نأخذ بعين الاعتبار أن السهم الصاعد يرمز إلى زيادة في كفاءة الأعمال أو الإجراءات، هذه التقنية تمكننا من إجراء التخطيط العام الذي ينبغي أن يكون مقصلاً لتنفيذه على أرض الواقع.





العمل (2+1)
العمل الجماعي المعهود في الأماكن العامة،
والاحتجاجات ... علينا تصور واحد منها كتناسخ
معضلة.



التدخل الاواصلي (٤)
الأعمال التي نقوم بتوصيل خطاباتها،
ومطالبنا... والحفاظ على تعبئة قواعدها
الاجتماعية، التواصل الداخلي، داخل الحركة،
والانصاف الخارجية، ونهدف إلى إقناع أو إغراء
الرأي العام، وتحتاج كل الاتصالات لتوجيه رسائل
محددة ..



لحظات تفكير (٢)
مساحات للتفكير بشكل جماعي، وتقييم
الخطوات المتخذة، وتقييم استراتيجياتنا قيمة
من أجل إعادة تعريفها، في محاولة لتوقع
نتائج مبادرتنا ..



التدخل الاجتماعي (٤)
مساحات تهدف إلى توسيع وتوطيد وتقوية
قاعدتنا الاجتماعية، العمل مع التجمعات
المتضررة، ومجموعات الدعم المتبادل،
ومبادرات التضامن الشعبي ...



التدخل المؤسسي (٢)
الاستفادة من قنوات المشاركة الرسمية
القائمة من أجل طرح التعديلات المعيارية،
ومبادرات المواطنين التشريعية والاستشارات
الشعبية ... ونقل بعض عناصر حملتنا إلى
المجال المؤسسي.





www.novact.org