

Second  
Chance

قيادة

الجلستان الثالثة والرابعة

# Second Chance

الجلسة 1: ما هي القيادة؟

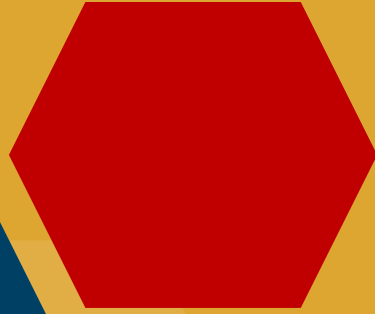
الجلسة 2: التطور كقائدة

الجلسة 3: القيادة في الممارسة

الجلسة 4: الإرشاد

## نظرة عامة

Second  
Chance



الجلسة 3:

القيادة في الممارسة



# ملخص عن الصفات القيادية والحواجز التي تواجه المرأة مجموعة الشرائح 1

الجلسة 3



## أن تكوني قائدة

خلاصة: كونك قائدة لا يعني  
دائماً أن تكوني صاحبة كاريزما  
وعنوية صاخبة.

أن تكوني قائدة يعني أن تكوني  
"عاملاً للتغيير" - شخصاً على  
استعداد للتقدم ومحاولة تغيير  
شيء ما.

# مهارات القيادة

إن جميع المهارات المهمة  
للنمو الشخصي ضرورية  
للقيادة والتأثير، ولاتخاذ  
قرارات فعالة والقيام بأمر  
مفيدة لإحداث التغيير. وهي  
باختصار:

## الإيمان بالنفس

نحن بحاجة إلى الاعتراف بقيمتنا  
وقدرتنا على التأثير على الأشياء،  
لإجراء تغييرات إيجابية. هذا لا يعني  
الاعتقاد بأن نفسك مثالي. لكن الإيمان  
بالنفس يمكن أن يجلب التصميم على  
إنجاز الأمور.

## معرفة نفسك

نحن بحاجة إلى فهم أنفسنا والتعرف  
على نقاط قوتنا وضعفنا. لا يمكننا أن  
نتطور إلا إذا أدركنا ما لسنا جيدين فيه  
- ما نحتاج إلى تحسينه. نحن بحاجة  
إلى أن نكون واثقين من أنفسنا  
ومرتاحين في من نحن لنكون قادة  
جيدين.





## الانفتاح على التغيير

نحن بحاجة إلى أن نكون منفتحين على التغيير في أنفسنا، وعلى استعداد لتغيير طريقة تفكيرنا أو الأفكار التي قد تكون لدينا.

## اتخاذ القرار الجيد

استخدام مهاراتك وخبرتك لفهم جميع المعلومات التي لديك. لن تكون المعلومات التي لديك مثالية أبداً. عليك أن تبذلي قصارى جهدك بما لديك.



## المهارات الاجتماعية

لإلهام الآخرين وإقناعهم وتحفيزهم وتمكينهم. للقيام بذلك تحتاج إلى بناء علاقة، وإيجاد أرضية مشتركة والحفاظ على علاقات جيدة. وهذا يجعل من الممكن العمل مع الآخرين ومن خلالهم وإحداث التغيير.

## التعاطف

يمكنك وضع نفسك في مكان الآخرين وفهم احتياجاتهم العاطفية

## الذكاء العاطفي

هذا يعني أنك على دراية بما يشعر به الآخرون وكيف من المحتمل أن تؤثر كلماتك أو سلوكك على أشخاص مختلفين بطرق مختلفة. يمكنك استخدام هذا "الذكاء" لتوجيه ما تقوله وتفعله. هذا يعني أيضا أنك على دراية بما يجعلك تشعرين بالفخر أو السعادة أو الدافع أو عدم الأمان أو الغضب أو الإحباط. هذا يساعدنا على تنظيم عواطفنا.

## مهارات التواصل

إن معرفة كيفية توصيل أفكارك بوضوح وإقناع في مواقف أكثر رسمية مثل الاجتماعات أمر مهم لإشراك الأشخاص ومعالجة الأسئلة والشكوك.

## إدارة الوقت

الكثير منا لديه الكثير من الأشياء للقيام بها ونحن بحاجة إلى تحديد ما هو مهم. وعلينا أن نعطي تلك القرارات والإجراءات الأولوية حتى لا يتأخر أي شيء مهم. هذه سمة مهمة للقادة. قد تحتاجين إلى التفكير في كيفية استخدام وقتك في يوم عادي وكيف يمكنك توفير الوقت مثل التفاوض على المزيد من مشاركة المهام المنزلية ورعاية الأطفال.

## الرغبة في التعلم والنمو

يقوم القادة بالتدريس، بما في ذلك من خلال كونهم قدوة جيدة، لكنهم يتعلمون أيضا في نفس الوقت.

## الرعاية الذاتية

نحتاج جميعا إلى الاعتناء برفاهيتنا حتى نكون بصحة جيدة وأقوياء بما يكفي لمواصلة القيام بما نقوم به قدر الإمكان، خاصة إذا كنا قادة. قد يكون من الصعب أن تكوني قائدة. يجب أن تتمتعى بالمرونة الجسدية والعاطفية، والتي ستساعدك على النهوض بعد النكسات والاستمرار.

نحن كنساء لا نعطي الأولوية دائما لرفاهيتنا بسبب أدوارنا كمربيات ومقدمات رعاية. من المتوقع أن نعتني بالآخرين قبل أنفسنا.



لابد أن يكون التواجد في دور قيادي  
مهما كان نوعه مستدامًا

تتعلق الاستدامة بالقدرة على القيام  
بالعمل الذي نستمتع به، بينما لا نزال  
نشعر بالشبع والسعادة في كل جزء من  
حياتنا. يتعلق الأمر بالشعور بالأمان  
والتواصل والاعتراف والاحترام  
والتقدير.

الثبات والتصميم والصبر

التغيير يمكن أن يكون بطيئًا! لكننا  
بحاجة إلى اتخاذ خطوة واحدة في كل  
مرة والاستمرار.



# الحوارجز أمام القيادات النسائية

في التطور كقائدة، من المفيد أن  
تكوني على دراية بالحواجز التي  
تواجهها كمرأة.

يمكنك التعرف عليها إذا كنت قد  
فعلت دورة الجنسانية. نفس  
الحواجز التي تمنعنا من التطور  
شخصيا تمنعنا أيضا من التطور  
كقادة:



# الحواجز أمام القيادات النسائية

• افتقار المرأة إلى الثقة في بيئة يهيمن عليها الذكور.

• المعايير الجنسانية حول التواصل: كيف يجب على النساء التواصل بصوت منخفض وأقل حزمًا من الرجال، ويجب طمأننة الآخرين وإرضائهم، واحترام آراء الآخرين أكثر من آرائهم، وتجنب الجدل، وعدم الاختلاف وعدم المقاطعة.

# الحواجز أمام القيادات النسائية

## • التنشئة الجنسانية والتنشئة الاجتماعية

كيف يتم التعامل مع الفتيات أثناء نشأتهن مقارنة بالأولاد، حيث يفترض/يتم تشجيع الأولاد على أن يكونوا نشطين ومنفتحين وصاخبين، ويفترض/يتم تشجيع الفتيات على أن يكن سلبيات، لطيفات، "يرضين الناس" الذين لا يختلفون أو يجادلون

## • أدوار الجنسين

المواقف الاجتماعية تجاه المرأة باعتبار أن عليها الالتزام "بالانتماء إلى المنزل" بدلا من الخروج للعمل وقيادة الأشخاص والمشاريع والمنظمات.

# الحواجز أمام القيادات النسائية

• القيود الاقتصادية التي تؤدي إلى فقدان الفتيات/النساء للتعليم أو التدريب (على سبيل المثال إذا كانت الأسر لا تستطيع تحمل تكاليفه لجميع الأطفال).

• التمييز بين الجنسين والأعراف الاجتماعية التي يمكن أن تعني أنه لا يتوقع من الشابات أو يتم تشجيعهن على تلقي التدريب.

# معالم في التنظيم النسوي مجموعة الشرائح 2

الجلسة 3

يوضح هذا العرض التقديمي بعضًا من الأشياء المهمة حقًا التي حققتها المرأة من خلال تنظيمها الخاص على مدار الـ 180 عامًا الماضية أو نحو ذلك. من المهم أن نكون على دراية بهذه التغييرات لأنها لم تكن حتمية.

كان على النساء الكفاح من أجلها، وتنظيم أنفسهن، واستخدام تمويلهن ومواردهن الخاصة، واستخدام وقتهن ومهاراتهن وطاقتهن، وغالبًا بمساعدة قليلة من الرجال في مواقع السلطة.

**ستلاحظن: لم يتحقق أي من ذلك من قبل امرأة واحدة بمفردها ولكن من خلال تحدث النساء مع بعضهن البعض ومشاركة مشاكلهن وتنظيمهن واستخدام مهارات ونقاط قوة بعضهن البعض لإحداث التغيير.**

# تاريخ التنظيم النسوي



1848

• الاحتجاج على استبعاد المرأة من اتفاقية مكافحة الرق؛ الجمهور يسخر من حقوق المرأة في التصويت.

1873

• التماس حق المرأة في التصويت؛ نيوزيلندا أول من سمح للنساء بالتصويت.

1911

• اليوم الدولي الأول للمرأة في 8 آذار/مارس؛ احتجاجات الحرب العالمية الأولى، مظاهرات "الخبز والسلام!" الروسية.

1920s

• التوعية بالآثار الصحية لتثويه الأعضاء التناسلية للإناث.

1929

• احتجاجات نساء الإيغبو ضد المكانة الاجتماعية والضرائب غير العادلة.

1945

• يؤدي إضراب عمال الغسيل في دبلن إلى تحسين الأجور والإجازات.

# تاريخ التنظيم النسوي



1945

• شكلت الأمم المتحدة التي تكرس المساواة بين الجنسين.

1946

• إنشاء لجنة وضع المرأة.

1948

• يتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المساواة بين الجنسين.

1960

• مقتل ثلاث شقيقات يُحفز على الاحتفال باليوم العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة.

1975

• إضراب النساء في ريكيافيك ضد عدم المساواة الاقتصادية.

2006

• تحارب عصابة جلابي العنف المنزلي والظلم الاجتماعي.

# Activity 2

## Slide set 3

Session 3



## أسئلة للمناقشة

- ما هي المشكلة التي أرادت النساء معالجتها؟
- كيف اجتمعن معا؟ هل كانت هناك امرأة معينة بدأت العمل وكانت القائدة؟
- ماذا فعلن؟
- هل حققن هدفهن؟



Photo credit: UN Women



# نساء يدعمن المرأة: التنظيم من أجل التغيير مجموعة الشرائح 4

الجلسة 3

أمثلة على القضايا التي نظمت النساء حولها

# التحرش والعنف داخل المنزل وخارجه



Photo credit: UN Women

- التحرش الجنسي – سائقات التوصيل في المكسيك
- العنف والعدالة – شانتي موهيلا
- السلامة: الدعوة إلى مراحيض عامة نظيفة وآمنة ومراحيض للنساء فقط
- العنف المنزلي: إشراك الرجال والفتيان؛ السعي لتحقيق العدالة

# الرعاية الصحية للمرأة والحقوق الإنجابية

• الحصول على وسائل منع الحمل، والتحكم في الإنجاب: الحق في اتخاذ قراراتنا الخاصة بشأن عدد الأطفال.

• الحصول على خدمات القبالة لضمان الولادة الآمنة ودعم ما بعد الولادة على سبيل المثال مع الناسور

Photo credit: UN Women

# الرعاية الصحية للمرأة والحقوق الإنجابية



Photo credit: UN Women

- الوصول إلى فوط صحية
- التثقيف حول الدورة الشهرية - الفتيات المراهقات في النيبال يقمن بتعليم كبار السن والقيام بحملات ضد أكواخ الحيض.
- ختان الإناث

# التدريب الاقتصادي والمالي

- التدريب والائتمان ورعاية الأطفال لكسب المال
- رفع مستوى الوعي مع قادة المجتمع والرجال لإظهار الفوائد التي تعود عليهم من كسب المرأة
- حملات للاعتراف بأعمال الرعاية وزيادة المساواة فيها



Photo: UN Women

# المرافق الصحية

- إمدادات المياه النظيفة بالقرب من المنازل



Photo: UN Women



# المساحات الاجتماعية

• الوصول إلى مساحة آمنة وغير انتقادية للنساء

• مشاركة ممارسات الطهي

• حقوق النساء العازبات



Photo: UN Women

The background features a large, stylized hexagon with a thick dark blue border and a thin gold inner border. The hexagon is centered on the page. Surrounding the hexagon are several curved lines in shades of blue, gold, and red, creating a dynamic and modern aesthetic.

أمثلة

# سائقات التوصيل في المكسيك

تنضم النساء إلى النقابات  
من أجل العمل ضد العنف  
القائم على الجنسانية



مضايقات من السائقين  
الذكور والعملاء  
وموظفي المطاعم.



تواجه سائقات توصيل  
الطعام في المكسيك  
مضايقات يومية.



تم افتتاح المزيد من  
مراكز "بونتو نارانجا"  
للدعم والسلامة.



نظمت شييرا غاردونيو  
"بونتو نارانجا" للسائقات  
للراحة والحصول على  
المساعدة.



شركات التطبيقات لا تفعل  
الكثير لحماية النساء.  
الشرطة ليست مفيدة.



في ميريدا ، يتتبع سائقو  
"الدائرة البنفسجية"  
بعضهم البعض من أجل  
السلامة.



يحث الاتحاد شركات  
التطبيقات على إنشاء  
مراكز مراقبة.





## سائقات التوصيل في المكسيك

"في مواجهة التمييز والعنف الذي تواجهه العاملات، تصبح شبكة الدعم والرفقة أمرا أساسيا".

## شانتى موهيو

يوجد مقطع فيديو حول هذه المجموعة في دورة أد-أب

إنهم مجموعة من نساء الروهينغا اللواتي لم يكن لديهن إمكانية الحصول على التعليم، ولا يستطعن القراءة أو الكتابة، ونزحن من بلدهن. وعانين من العنف الجنسي والصدمات النفسية على نطاق واسع.



## شانتى موهيو

لقد اجتمعن وأنشأن مجموعة نسائية خاصة بهن دون أي تمويل أو دعم خارجي. حتى أنهن لا يملكن مكانًا ماديًا للاجتماع. ومع ذلك، فقد نجحن في رفع وضعهن وحاجتهن إلى تحقيق العدالة لمجتمعهن إلى المحكمة الجنائية الدولية.

هذا مثال على النساء "العاديات" اللواتي على الرغم من الصدمة الشديدة والظروف الصعبة، إلا أنهن يحققن أشياء لا تصدق.





## إديتار أوتشينغ، إحدى الناجيات من العنف الجنسي، كينيا

نشأت في إحدى المستوطنات في نيروبي حيث يستوطن العنف الجنسي. أسست منظمة تدعم الناجيات من العنف الجنسي وأشكال العنف الأخرى.

وهي تساعد الناجيات من العنف الجنسي على إبلاغ الشرطة والوصول إلى الخدمات الطبية النفسية والاجتماعية والمنازل الآمنة.

المصدر: <https://africa.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2021/03/feature-story-grass-roots-women-leaders-create-change-across-africa>

# إديتار أوتشينغ، إحدى الناجيات من العنف الجنسي، كينيا



"عندما تكونين قائدة فأنتِ تغيّرين  
السردي. نحن بحاجة إلى تدريب فتياتنا  
على أهمية التعليم."

المصدر: <https://africa.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2021/03/feature-story-grass-roots-women-leaders-create-change-across-africa>



## كيبيلي بوري، أم لخمسة أطفال، إثيوبيا

اضطرت إلى ترك المدرسة عندما كانت مراهقة عندما غادر والدها الأسرة لزوجة أخرى. لكنها حصلت على تدريب وقرض من خلال برنامج تابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وأصبحت "مزارعة نموذجية". ثم أصبحت قائدة مجتمعية.



المصدر: <https://africa.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2021/03/feature-story-grass-roots-women-leaders-create-change-across-africa>

## كيبيلي بوري، أم لخمسة أطفال، إثيوبيا

"أعتقد أن أكثر ما أفاد النساء هو تدريبي لمعرفة حقوقهن وأن يكن صانعات قرار بشأن دخلهن من خلال الحوار البناء مع أزواجهن."

المصدر: <https://africa.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2021/03/feature-story-grass-roots-women-leaders-create-change-across-africa>

## منيرة باكالي، مستشارة، ملاوي



تم تشجيعها على الوقوف إلى جانب  
بائعات السوق، وأعضاء الجماعات  
النسائية، والمزارعات.

أنشأت مجموعات نسائية لمساعدة النساء  
على بدء أعمال تجارية صغيرة وتقديم  
برامج الرعاية الاجتماعية.

المصدر: <https://africa.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2021/03/feature-story-grass-roots-women-leaders-create-change-across-africa>

## منيرة باكالي، مستشارة، ملاوي



وقد مارست الضغط لتحويل الطريق الترابي الذي يبلغ طوله 3 كيلومترات المؤدي إلى المستشفى إلى طريق معبّد، حتى تتمكن النساء الحوامل والأطفال من الحصول على الرعاية الصحية في موسم الأمطار. وقد نجح ضغطها.

"لقد تعلمت أن الطريقة الرئيسية لإحداث التغيير هي عندما نقوم نحن النساء بتمكين بعضنا البعض. فبوقوفنا معًا يمكننا تحقيق أي شيء."

المصدر: <https://africa.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2021/03/feature-story-grass-roots-women-leaders-create-change-across-africa>

## كبه مونغر، ليبيريا

رئيسة منظمة شعبية للتمكين الاقتصادي للمرأة. "عندما تكون قائداً، عليك أن تُظهر الحب والاهتمام بمحنة الناس.

يجب أن تستمع وأن تكون قادرًا على إشراك الناس في صنع القرار. إن التواصل وتبادل المعلومات والإبداع أمر في غاية الأهمية."





## ريبيكا تشييكاتيكي، أوغندا

تساعد النساء اللواتي يتعرضن للعنف القائم على النوع الاجتماعي وتوفر لهن حلقة وصل مع العدالة والخدمات الصحية. وتساعد النساء في الإبلاغ عن المعتدي عليهن، وضمان عدم رفض الشرطة للقضية، وتساعد النساء في الأماكن المعزولة على الولادة بأمان من خلال ربطهن بمرضة الفريق الصحي القروي.

## كيلسانغ تشومو، قائدة حافلة، بوتان



التحرش وسوء المعاملة في الأماكن العامة بما في ذلك وسائل النقل العام أمر شائع في جنوب آسيا ومناطق أخرى. تربت كيلسانغ في ظل معايير جنسانية تقول إن الفتيات يعتنن بالمنزل والفتيان يتولون فرصًا خارج المنزل. واعتُبر التحرش والعنف القائم على الجنسية أمرًا طبيعيًا.

## كيلسانغ تشومو، قائدة حافلة، بوتان

تركت المدرسة لإعالة أسرتها وحتى يتمكن أشقائها الثلاثة الأصغر سنا من إكمال تعليمهم. أصبحت موصلا للحافلات وتولت دور مستشارة الأقران.





## كيلسانغ تشومو، قائدة حافلة، بوتان

وحضرت كيلسانغ جلسة نظمها صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة غير حكومية محلية بشأن العنف القائم على الجنسانية.

تم تدريبها على اكتشاف قضايا مثل الإساءة اللفظية أو اللمس غير اللائق، ومواجهة الجناة، وإعطاء الضحايا رقم خط مساعدة وفي بعض الحالات الاتصال بخدمات الحماية.



## كيلسانغ تشومو، قائدة حافلة، بوتان



"جعلني التدريب أدرك أن أي شكل من أشكال الإساءة - اللفظية أو العاطفية أو الجنسية أو الجسدية - غير مقبول. واعتبر [العنف القائم على الجنسانية] من المحرمات. استغرق الأمر بعض الوقت لإقناع زملاء بأن العنف القائم على الجنسانية يؤثر على كل من الرجال والنساء وأن مشاركة الجميع مطلوبة لإنهائه".

## كيلسانغ تشومو، قائدة حافلة، بوتان



بصفتها مستشارة، تتحدث في اجتماعات العمل لتثقيف الزملاء حول العنف القائم على الجسدية وكيفية الإبلاغ عن الحالات والحصول على الدعم النفسي والاجتماعي.

"الزميلات، اللواتي عاش بعضهن حياة هادئة في خوف من أزواجهن، أصبحن الآن واثقات ومنخرطات في مناقشات خلال هذه الاجتماعات".

## نفيسة وإيمان، جيبوتي

أصبحت نفيسة على دراية بالمشاكل التي تواجهها عاملات الجنس على وجه الخصوص بعد التحدث إلى جارتها. تشكلت مجموعة صغيرة غير رسمية حيث شعرت النساء بالأمان للتعبير عن أنفسهن دون إصدار أحكام.



## نفيسة وإيمان، جيبوتي

وقد نمت المجموعة وأصبحت الآن تقدم الدعم للناجيات من تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية والعنف القائم على النوع الاجتماعي، كما تقدم المشورة بشأن قضايا الصحة الجنسية والإنجابية الأخرى.

وقد أصبحت المجموعة الملجأ الأول والوحيد في جيبوتي للناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي الذي يوفر المأوى والمشورة والغذاء والملابس. "بفضل توعيتنا، أصبح عدد أكبر من الأمهات على دراية بمعاناة بناتهن ويتم إنقاذ المزيد من الفتيات".



المصدر: <https://www.unfpa.org/news/women-leaders-djibouti-speak-out-against-gender-based-violence-and-harmful-practices>

## نفيسة وإيمان، جيبوتي

وبسبب وفاة والدتها، كان على إيمان أن تتحدث مع والدها عن الألم الناتج عن ختان الإناث. وهو الآن يضغط لإنهاء ختان الإناث. ويأمل في إنشاء تحالف من الرجال والفتيان ضد الممارسات الضارة.

"أود أن أخلق المزيد من الرجال مثل والدي. عدد قليل جداً من الرجال يتحدثون علناً، لذا فإن مهمتي هي منحهم الشجاعة. ولإنقاذ الفتيات، يجب أن نصل إلى آبائهن."



## نفيسة وإيمان، جيبوتي

"تعلمت التمييز بين الجوانب الإيجابية لثقافتنا  
والمناطق المظلمة التي يجب تسليط الضوء عليها.  
يجب أن يفهم الرجال أن تشويه الأعضاء التناسلية  
الأنثوية ليس مجرد عبء على المرأة. العنف ليس  
مجرد قضية نسائية".  
"أصبحت قصتي، التي كان يكتنفها الصمت، رمزي  
للأمل والمرونة".



# التنظيم ضد زواج الأطفال وختان الإناث

"من خلال تزويدهن بالتعليم والرعاية الصحية والأماكن الآمنة، نزود الفتيات بالمعرفة والثقة والموارد اللازمة لتحدي الأعراف الضارة والدفاع عن حقوقهن".

أميناتا كامارا، سيراليون



# التنظيم ضد زواج الأطفال وختان الإناث

"يمكن للفتيات أن يلعبن دوراً كبيراً في القضاء على ختان الإناث: تحتاج هذه الممارسة إلى الفتيات كضحايا. فبدون الفتيات والنساء لن يكون هناك تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية. إن إسماع أصواتهن أمر بالغ الأهمية لإنهاء هذه الممارسة ضدهن. لكن أصوات الفتيات منفردة في معظم الخطابات، وختان الإناث ليس استثناءً. نحن في "هادف" نخلق مساحات لهن للتعرف على آثار تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية وتفكيك الصدمة المتعلقة بها والتي يمكن أن تكون بمثابة نقطة انطلاق لإنهاء هذه الممارسة.

## التنظيم ضد زواج الأطفال وختان الإناث

"إن البدء بالفتيات في سن الثامنة أيضاً سيساعدهن على فهم تأثير هذه الممارسة على صحة الفتيات والنساء الأخريات ورفاههن. كما أنها ستكون طريقة رائعة لكسر الخرافات حول سبب ممارسة ختان الإناث التي يتعرضن لها في هذه السن."

سعدية حسين، كينيا

Second  
Chance

الجلسة 4 :  
الإرشاد

# ما هو الإرشاد؟ مجموعة الشرائح 1

الجلسة 4



Photo Credit: UN Women-AWO and Suhailb Khameiseh




المرشدة:

- تشجع وتتيح التطوير الشخصي أو المهني لشخص آخر.

ما هو التوجيه؟


- تشارك خبراتها ومعرفتها ومهاراتها لمساعدة شخص آخر على تحقيق أهدافه.

يمكن أن يكون ذلك فيما يتعلق بالتنمية الذاتية أو قيادة الأعمال أو التوظيف.




في الفرصة الثانية للتعليم، المرشدات هن نساء لهن تأثير على حياة المشاركات في البرنامج من خلال:

- المساهمة في تنمية ثقتهن بأنفسهن واحترامهن لذاتهن وتقديرهن لذاتهن.
- تقديم أنفسهن كرفيقات أو "صديقات" أكثر خبرة يرافقن المشاركات طوال رحلة الفرصة الثانية للتعليم.



في الفرصة الثانية للتعليم، المرشدات هن نساء لهن تأثير على حياة المشاركات في البرنامج من خلال:


- مساعدتهن على توضيح أهدافهن وتطلعاتهن سواء كانت شخصية أو مالية، سواء في المنزل أو العمل أو المجتمع.
- تنشيط طاقتهن، وأحلامهن، وأهدافهن، ومشاريعهن. تعزيز موقف المساعدة الذاتية، ودعم وتحفيز المشاركات في عملية التغيير.



في الفرصة الثانية للتعليم، المرشدات هن نساء لهن تأثير على حياة المشاركات في البرنامج من خلال:


- بالنسبة للنساء المهاجرات أو اللاجئات أو النازحات الوافدات حديثاً ومساعدتهن على التكيف مع الثقافة الجديدة وطريقة الحياة الجديدة.
- مساعدتهن على استيعاب المعرفة الجديدة وتنظيم الأفكار الجديدة وتوحيد ما تعلمنه. تقديم المشورة التقنية إذا لزم الأمر.





في الفرصة الثانية للتعليم، المرشدات هن نساء لهن تأثير على حياة المشاركات في البرنامج من خلال:

- دعمهن فيما يتعلق بإدارة الوقت، مثل التأكد من وصولهن إلى المواعيد أو جلسات فرصة ثانية في الوقت المحدد.
- تعزيز المواقف والمهارات في اتخاذ القرارات ومعرفة الذات والعلاقات الاجتماعية والتواصل. يمكن أن يشمل ذلك العلاقات في المنزل وخارجه.



في الفرصة الثانية للتعليم، المرشدات هن نساء لهن تأثير على حياة المشاركات في البرنامج من خلال:

- إحالة النساء إلى الخدمات التكميلية، بما في ذلك دعم العنف القائم على نوع الجنس، عند الحاجة وبالتشاور مع موظفي فرصة ثانية، بما في ذلك دعم ضد العنف القائم على نوع الجنس.
- خلق بيئة من الثقة تمنح الثقة للمشاركات وتعزز العلاقة الأفقية للتعلم المتبادل.



باختصار ، يمكن أن تكون المرشدة:

- صديقة أو رفيقة

- مصدر للمساعدة العملية

- شخص يوفر أذن مستمعة

- شخص لمشاركة المشاكل أو المخاوف معه.

- مصدر للمعلومات أو التوجيه.

يمكن أن يحدث الإرشاد فرقا كبيرا بالنسبة لشخص قد يكافح بمفرده لمواصلة مشاركته في البرنامج أو قد يفتقر إلى الثقة للتقدم في المسار الذي اختاره.

يساعد الإرشاد أيضا في توجيه الموظفين المنفذين في فرصة ثانية للتعليم لمعرفة المشاركات الذين يحتاجون إلى اهتمام خاص واتصالات بالخدمات التكميلية.

# القيادة والإرشاد

الإرشاد هو شكل من أشكال  
القيادة لأنه يسهل التغيير.  
يدعم الإرشاد المتدربة في أن  
تصبح شخصا يمكنه اتخاذ  
القرارات والتصرف بمفرده  
وتحقيق أهدافه.

يمكن للمرشحات أن يكون لهم  
تأثير كبير على المتدربات، ليس  
من خلال إخبارهن بما يجب  
عليهن فعله ولكن من خلال  
التعاطف والاستماع الفعال  
والتشجيع وأن يكنّ قدوة.

## هل تتساءلين ما إذا كنتِ ستكونين مرشدة جيدة؟

- هل أنت على دراية بالصعوبات التي تواجهها النساء في محاولة تطوير أنفسهن اقتصادياً أو شخصياً؟
- هل تعتقدين أن معرفتك وخبراتك ستكون مفيدة للنساء الأخريات؟
- هل تدركين أن المرشدات لا يعطين فقط بل يتلقين أيضاً؟



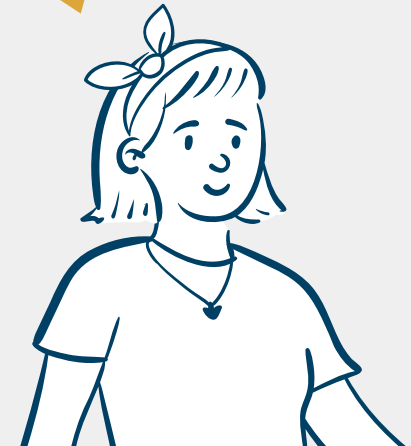
Photo: UN Women/Maria Fernanda  
Novelo Duarte



# ما الذي يصنع مرشدة جيدة؟ المرشدة التي:

- تتعاطف مع متدربيها، ويمكنها أن تتواصل معهم وترغب في مشاركة معرفتها وخبراتها.

"أتفهم ذلك، لقد مررت بتجربة مماثلة مع هذا الأمر..."



# ما الذي يصنع مرشدة جيدة؟ المرشدة التي:

- تتمتع بروح الدعابة والسلوك الإيجابي لدعم المشاركات.

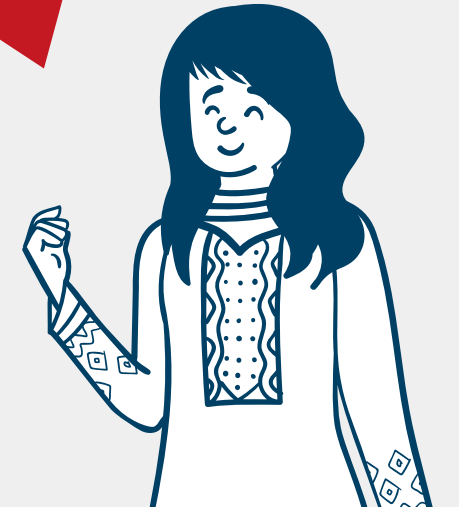
"لا بأس من الضحك على ذلك!"



# ما الذي يصنع مرشدة جيدة؟ المرشدة التي:

- تتمتع بالتعاطف والقدرة على بناء علاقة؛ تجيد التواصل والاستماع الفعال.

"أخبرني المزيد  
عن هذا  
الأمر..."



# ما الذي يصنع مرشدة جيدة؟ المرشدة التي:

- ليست سلبية أو تصدر أحكاماً سلبية ومحايدة مع النساء الأخريات بغض النظر عن خلفياتهن الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والعرقية.

"أنا أراك  
شخصاً مستقلاً  
بذاته وأحترم  
خلفيتك"



# ما الذي يصنع مرشدة جيدة؟ المرشدة التي:

• صادقة ومحترمة  
وموثوقة وجديرة  
بالثقة.

• صبورة ومهتمة.

"يمكنك الوثوق  
بي. محادثتنا  
سرية."



"لا داعي للعجلة!  
يمكننا مناقشة هذا  
الأمر في أي وقت،  
وبالسرعة التي  
تناسبك."



## ما الذي يصنع مرشدة جيدة؟ المرشدة التي:

- تريد مساعدة الآخرين على مساعدة أنفسهم. وتريد أن تشعر بأنها جزء أساسي من دعم التمكين الاقتصادي للمرأة والوصول إليه وتعزيزه.

"أريد أن  
أساعدك على  
تعلم كيفية النمو  
بمفردك"



# ما الذي يصنع مرشدة جيدة؟ المرشدة التي:

• قادرة على الحفاظ على الحدود المناسبة مع المتدربين لها.

• ترغب في مواصلة التعلّم.

"يمكنني المساعدة في إرشادك، لكن لا يمكنني اتخاذ القرارات نيابة عنك"

"كوني مرشدتك يساعدني على أن أصبح شخصاً أفضل"



من المفيد أن نفهم ما لا تمثله  
المرشدة.



## المرشدة ليست:

- أخصائية يتوقع منها تقديم مشورة متخصصة أو مهنية
- مسؤول عن الخيارات المهنية للمتدرب أو الرفاهية الشخصية.
- مستشارة شخصية أو مستشارة مهنية
- من المتوقع أن تحمل أعباء من شأنها أن تؤثر على مساهمتها ونجاحها
- من المتوقع أن تفعل شيئاً لا تشعر بالراحة في القيام به

ما هي الفوائد التي تعود على المرشحات؟ ما الذي تستفيد منه  
كمرشدة؟ للإرشاد فوائد واضحة للأشخاص الذين يتم إرشادهم.  
ولكن ماذا عن المرشحات أنفسهن؟ هل هي عملية ذات اتجاه  
واحد حيث يعطين ولا يتلقين أي شيء في المقابل؟

لا . هناك العديد من الفوائد  
للمرشدات أنفسهن .

أنت تتدربين على مهاراتك الشخصية  
والقيادية وتطورينها: تتعلمين كيف  
تستمعي للآخرين وتدعميهن وتلهمين  
وتحفزيهن.

أنت تعلمين أنك تحدثين فرقاً من خلال  
دعمك للنساء اللواتي يغيرن حياتهن  
ويصبحن عناصر تغيير وقائدات  
بأنفسهن.

إنه يُظهر قيمتك بطريقة ملموسة -  
للآخرين ولنفسك.

أنت تنمين ذكاءك العاطفي وتعاطفك.

لديك فرص للتأمل الذاتي.

إنه يبني ثقتك بنفسك.

يمكنك تعزيز ما تعلمته من خلال  
تعليم الآخرين.

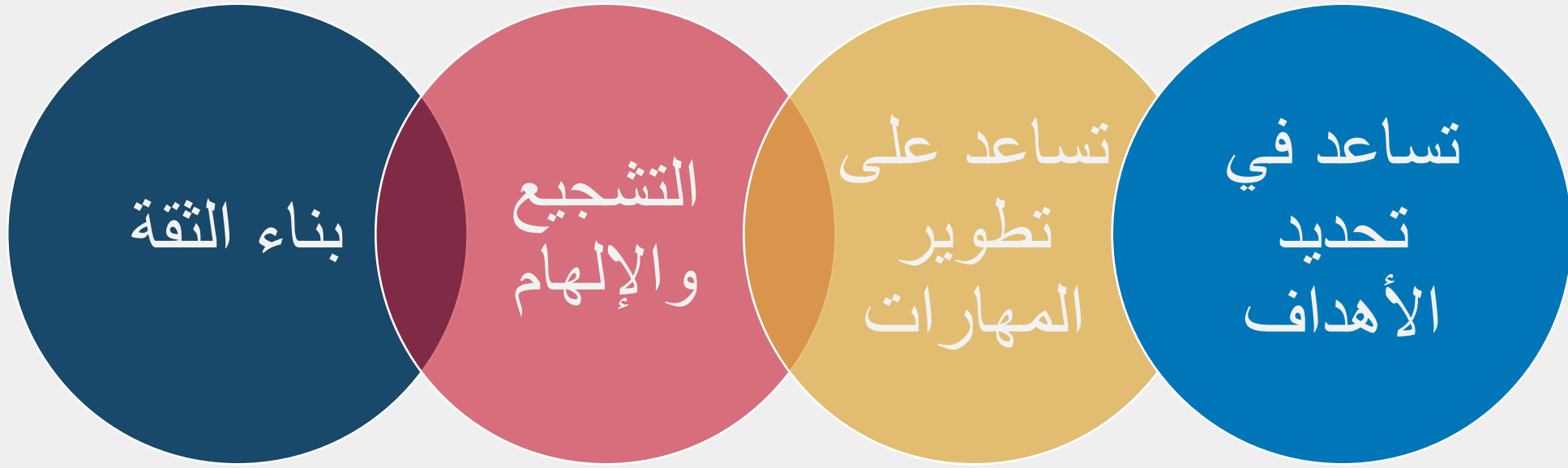
يمكنك وضعها في سيرتك  
الذاتية!

يمكن للمرشدة تطوير وجهات نظر جديدة وطرح  
أسئلة جديدة والتعرف على اهتمامات أخرى  
وتوسيع رؤيتها الشخصية والمهنية. وهذا يخلق  
دورة حميدة من التعلم والتطور لكلا الطرفين.

# سمات ومهارات المرشدة مجموعة الشرائح 2

الجلسة 4

قد يكون لبرامج التوجيه الخاصة ببرامج الفرصة الثانية  
المختلفة أهداف مختلفة قليلا ، ولكن الأهداف الرئيسية  
للموجهات عادة ما تكون هي:



# لتحقيق هذه الأشياء، تحتاج الموجهات إلى السمات والمهارات التالية.

أنت  
متعاطفة:

يمكنك أن تضعي  
نفسك في مكان  
شخص آخر.

لديك  
مهارات  
استماع  
جيدة:

يشعر الأشخاص  
الذين يتحدثون إليك  
أنهم يحظون  
باهتمامك وأنت  
تفهمينهم وتتعاطفين  
معهم.

يمكنك  
التواصل  
بشكل جيد:

يمكنك التحدث إلى  
الناس بطريقة  
منفتحة وشخصية،  
ومشاركة تجاربك  
الخاصة حيث يكون  
ذلك مفيدا مع  
التواضع و(عند  
الاقضاء!)  
الفكاهة.



## التعاطف

التعاطف يعني فهم كيف يشعر الشخص الآخر من دون انتقاده

غالبًا ما يتم الخلط بين التعاطف والرحمة أو الشفقة - الشعور بالأسف تجاه شخص ما. لكن الناس لا يحتاجون إلى الشفقة، بل هم بحاجة إلى شخص يفهمهم.

لإظهار التعاطف، يجب أن تكون المرشدة مستمعة جيدة - ليتمتع بمهارات استماع نشطة جيدة.

# الإصغاء النشط

يبدو الاستماع سهلا - كلنا نفعل ذلك! - ولكن ليس كل شخص مستمعا جيدا. ستساعدك تقنيات الاستماع النشط على تطوير مهارات الاستماع الجيدة.

- ركزي على ما يقوله الشخص الآخر بحيث تسمعين ما يقوله وليس ما تعتقدين أنه سيقوله.
- عندما تتحدث عن نفسها، فهي الخبيرة! تحقق من فهمك من خلال إعادة صياغة أو تلخيص ما تعتقدين أنها قالته.
- حافظي على التواصل البصري واستخدمي لغة الجسد المفتوحة.
- بالإضافة إلى الاستماع إلى الكلمات، حاولي التقاط المشاعر الكامنة الخفية التي تأتي من خلال نبرة الصوت وتعبيرات الوجه ولغة الجسد.
- يمكن أن تعطي هذه نظرة ثاقبة لما تشعر به حقا، والذي قد لا يكون دائما ما تعبر عنه بالكلمات.

## الإصغاء النشط

- اعكسي مشاعرها وقيمها مرة أخرى لها.  
أظهري أنك تفهمي، وأنتك تتعاطفي مع الأشياء التي لم تسر على ما يرام، وأنتك تشاركيها فرحتها بأشياء هي مصدر سعادة أو فخر لها.
- تعرفي على القيم الشخصية والتاريخ الشخصي التي يتم الكشف عنها في المحادثة.  
يمكن أن يشمل ذلك نوع الأسرة التي نشأت فيها، وما هو مهم بالنسبة لها، ونظرتها للعالم، وكيف تعامل الآخرين وتتحدث عنهم، وكيف تفكر في نفسها.
- لخصي القضايا والمشاعر المهمة التي سمعتها.

## التواصل الجيد

بدلاً من سرد ما يجعل التواصل جيداً - إليك ما لا يجب فعله!

- مقاطعة متدربتك عندما تتحدث.
  - التشكيك في وجهة نظرها أو معارضتها باستمرار.
  - لومها على ما تشعرين به كمرشدة.
- على سبيل المثال، إذا كنتِ تشعرين بأنك غارقة في مشاكلها أو غير مهياًة للتعامل معها، أو حتى إذا كانت شخصيتها أو قصة حياتها تجعلك تشعرين بالنقص أو عدم الأمان
- كوني انتقادية.
- لمسترشدتك الحق في آرائها وقراراتها الخاصة، وفي أن تعيش حياتها بالطريقة التي تختارها، حتى لو كنت لا توافقي على هذه الخيارات.

## التواصل الجيد

بدلاً من سرد ما يجعل التواصل جيداً - إليك ما لا يجب فعله!

- الطلب من متدربتك أن تتصرف بطريقة معينة.
- تقديم المشورة بدلاً من العمل معاً للنظر في الخيارات المتاحة.
- استباق الاستنتاجات.
- انتبهي إلى ما تقوله وتأكدي من فهمك للموقف بشكل كامل.
- الضغط عليها للكشف عن معلومات عن نفسها قبل أن تكون مستعدة.
- مشاركة المعلومات السرية مع أي شخص آخر.

ولتحقيق هذه الأمور، تحتاج المرشحات إلى السمات والمهارات التالية.

أنت على استعداد للتعلم:

أنت تعلمين أن هناك دائماً الكثير لتتعلميه من شخص آخر مهما كانت خلفيته. لديك قيم ومبادئ ولكنك تريدين أن تتعلمي من تجارب الآخرين لتنمي نفسك، بالإضافة إلى دعم من تترشدين بهم للنمو.

لديك نظرة إيجابية ومتفائلة تجاه الناس:

يمكنك رؤية أفضل ما في الناس؛ يمكنك التعرف على ما هو جيد فيهم، مواهبهم وقدراتهم وإمكاناتهم؛ ويمكنك رؤية الشخص بأكمله، وليس فقط جانب واحد منهم.

أنت قابلة للتكيف:

يمكنك رؤية الأمور من وجهات نظر مختلفة. يمكنك تكيف طريقة تواصلك ودعمك وفقاً لما يناسب الأشخاص المختلفين .

# ولتحقيق هذه الأمور، تحتاج المرشدات إلى السمات والمهارات التالية.

أنت ترين  
الأشياء من  
خلال عدسة  
جنسانية:

فهمك للأعراف  
الاجتماعية والقوالب  
النمطية والمعايير  
الجنسانية والمواقف  
تجاه المرأة التي  
يتعين على  
مسترشداتك التعامل  
معها.

يمكنك  
العمل ضمن  
فريق:

في برنامج  
الإرشاد، غالبًا ما  
تعمل مع مرشدات  
أخريات وتتبادلن  
الخبرات  
والتحديات.

لديك  
خبرات  
حياتية

ذات الصلة  
بمتردباتك والتي  
يمكنك مشاركتها  
معهن من أجل  
تشجيعهن  
وتحفيزهن.

ما هي بعض الممارسات الجيدة  
للمرشدة؟



## ما هي بعض الممارسات الجيدة للمرشدة؟



اعتبري نفسك "ميسرة"  
للتعلم" وليس شخصاً  
يمتلك جميع الإجابات.



حاولي طرح الأسئلة بدلاً  
من تقديم النصائح أو  
الإجابات.



ركزي على كيفية اختلاف  
تجاربك عن تجارب  
متدربتك - من المهم أن  
تستخدمي تجربتك كمجرد  
مثال.



تجنب الرغبة في التحكم في  
مسار التغيير لدى  
مسترشذك وتوجيهه إلى  
الأمام. إن متدربتك مسؤولة  
عن نموها الخاص.



دعم مسترشذك في البحث  
عن تفسيرات بديلة ومناهج  
متنوعة لكيفية التعامل مع  
المواقف.

# ما هي بعض الممارسات الجيدة للمرشدة؟



قومي ببناء ثقة متدربتك  
وتحفيزها من خلال  
التغذية الراجعة الإيجابية  
والنقد البناء.



قومي بإلهام وتشجيع  
وتحدي متدربتك لتحقيق  
أهدافها وغاياتها  
الخاصة.



ادعمي مسترشدك للتفكير في  
الاستراتيجيات الناجحة التي  
استخدمتها هي نفسها في  
الماضي والتي يمكنها  
تكييفها مع التحديات  
الجديدة.



امنحي متدربتك الوقت لبناء  
الثقة معك. فالثقة لا تحدث بين  
ليلة وضحاها، بل تنشأ مع مرور  
الوقت. إنها شيء يجب اكتسابه.



تشاوري مع المرشيدات الأخريات  
أو مع أشخاص آخرين مشاركين  
في البرنامج، واطلبي منهن إبداء  
الرأي والملاحظات، ويمكنك أنت  
أيضاً الاستمرار في التعلم  
والنمو.

# التخطيط للعمل

- تلعب المرشدات دورًا مهمًا في دعم المتدربات في تطوير وتنفيذ خطة عملهن - سواء كان ذلك يتعلق بالتطور الشخصي أو تطوير الأعمال أو الحصول على وظيفة أو أي شيء آخر.
- ومرة أخرى، تمت مناقشة هذا الأمر في دورة التنمية الذاتية ولكننا نقدم هنا ملخصًا سريعًا. ستحدد المتدربة أولاً هدفها.
- ثم يحدد وقت وضع خطة عمل. ستساعدنا خطة العمل الجيدة على التعرف على الخطوات التي تحتاج إلى اتخاذها للوصول إلى هدفها. كما أنها تساعدنا على الاستعداد للتحديات التي قد تواجهها.



Photo credits: UN Women and  
UN Women/AWO and Suhaib  
Khameiseh

# التخطيط للعمل

سوف نتحدث إلى مناقشة:

- ما هي الإجراءات اللازمة للوصول إلى الهدف.
- من سينفذ هذه الإجراءات (في حالة تورط شخص آخر غير المشارك)
- متى ستحدث الإجراءات.
- الموارد اللازمة لتعزيز العمل.
- الصعوبات التي قد تواجهها والحلول الممكنة.
- الأشخاص الذين يجب أن نتحدث معهم حول خططهم.

موارد

صعوبات

أشخاص

## نصيحة أخيرة

اعمل مع متدربتك كما لو كنت ستبقين مرشدة لها إلى الأبد.  
هذه العقلية ستجعل من السهل عليك تقديم إرشادات طويلة  
الأمد ومساعدة متدربتك على اتخاذ القرارات التي ستفيدها بعد  
فترة إرشادك.

# الإرشاد في فرصة ثانية مجموعة الشرائح 3

الجلسة 4

نظرة عامة على الإرشاد

“كم عدد المُدرِّبات لدى  
المرشدة؟”

“هل تقدم المرشحات الدعم الاجتماعي  
أم التقني أم كليهما معاً؟”

“ما هي قنوات التواصل  
المستخدمة بين  
المرشحات والمُدرِّبات”



“

كم مرة تقابل المرشدة مع متدربتها وأين؟  
هل اللقاءات فردية أم في مجموعة؟

“

"ما مدى السرعة المتوقعة من المرشيدات  
في الرد عندما يتصل بهن أحد المتدربات؟

“

كم عدد ساعات اليوم وأيام الأسبوع التي من المتوقع  
أن يكون المرشيدات متاحات فيها؟

“

"كم من الوقت يستمر الإرشاد؟



“ ما هو التدريب الذي تتلقاه  
المرشدات؟

“ ما الدعم الذي تتلقاه المرشدات أثناء  
وجودهن في هذا الدور؟

“ ما هو التواصل الذي يجريه المرشدات مع  
فريق فرص ثانية للتعليم والموجهات الأخريات  
في فرص ثانية للتعليم؟

“ هل تتلقى الموجهات شهادة  
في نهاية إرشادهن؟

# اختتام الدورة

- لديك القدرة على أن تكوني عاملا للتغيير في حياتك الخاصة والتأثير على حياة الآخرين.
- إن جوهر القيادة هو القدرة على التأثير وإحداث التغيير.

# اختتام الدورة

- قد تكونين بالفعل عامل تغيير في بعض مجالات حياتك من دون أن تدركي ذلك. أنت تظهرين قيادتك في أي وقت تضعين فيه نفسك في موقع القيادة لتحمل مسؤولية شيء ما، لتحقيق شيء ما.
- لكي نكون عوامل للتغيير، علينا أولاً أن نكون منفتحين على التغيير في أنفسنا. فالطريقة التي نفكر ونتصرف بها ليست ثابتة. من خلال اتخاذ خطوات صغيرة يمكن التحكم فيها، وبدعم من الآخرين، يمكننا أن نتعلم تطوير جوانب من أنفسنا حيث نشعر بأقل قدر من الثقة.

# اختتام الدورة

- من المرجح أن يتوفر في برنامج فرصة ثانية للتعليم الخاص بك فرص لتطوير مهاراتك القيادية - اسألني عنها!
- يمكن أن يمنحك التنظيم كمجموعة مع نساء أخريات قوة أكبر لإحداث التغيير مما لديك كفرد.

شكراً