

חינוך לשלום  
פוגש דת  
מדריך למכפילים

Cora Biess & Dagmar Nolden

הוצאה לאור  
פעולות קרן ברגהוף gGmbH  
© פעולות קרן ברגהוף gGmbH  
לינדשטראסה 34  
10969 ברלין גרמניה  
[www.berghof-foundation.org](http://www.berghof-foundation.org)  
ספטמבר 2021  
כל הזכויות שמורות.



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA

ISBN: 978-3-941514-51-5

מחברים: קורה בייס ודגמר נולדן: חינוך לשלום פוגש דת: מדריך למכפילים  
עריכה: פרידולין שוסטר  
תמונות: יעקב שנאץ, דגמר נולדן

בתמיכת משרד החוץ הפדרלי הגרמני



# תוכן

## הקדמה

4

תחילת העבודה עם המדריך: רקע, פיתוח, מטרת ויישום

6

## חלק 1 חינוך לשלום פוגש דת

9

## חלק 2 מדריך למנחים

22

1. מה התפקיד שלי כמנחה חינוך לשלום?

22

2. קוד למנחים

25

3. שימוש בארגז הכלים

27

4. התבוננות והעברה לחיי היומיום

28

שיטה: פנס

28

שיטה: שדה פרחי שלום

30

## חלק 3 ארגז כלים של שיטות

32

1. בחינת הסכסוך - אלימות - שלום

32

שיטה: סכסוך כהודמנות

32

שיטה: משולש האלימות

41

שיטה: חזוני שלום

47

2. תקשורת למטרת שינוי מצבי סכסוך

50

שיטה: שינוי נקודת מבט - החלפת כובעים

50

שיטה: מצבי סכסוך

57

שיטה: מעריך או מעליב

61

שיטה: פרפרזה

64

שיטה: שיקוף

66

שיטה: מענה פעיל (Active Reply)

67

שיטה: דיאלוג מבוקר

70

3. בחינת ערכים למען קידום שלום ודו קיום

73

שיטה: הערכים המנחים שלי

73

שיטה: ערכים ממשיים (living values) כמחברים

76

שיטה: אמנת השלום

78

שיטה: אי (Island) השלום

81

4. שינוי של מצבי סכסוך

86

שיטה: תרבות הקונפליקט

86

שיטה: מעבר מעבר (past) אלם לעתיד של שלום

93

# הקדמה

הרעיון לפיתוח מדריך זה נולד בסוף הסדנא הבינלאומית על דת וחינוך לשלום, שהתקיימה בנובמבר 2018. הוא התממש ביוזמתה ותמיכתה של החטיבה לדת ומדיניות החוץ במשרד החוץ הפדרלי של גרמניה. הסדנה הפגישה בין 20 נציגים של קהילות דתיות ואנשי אקדמיה. אנשי צוות המחלקה ללמידה העולמית לשינוי סכסוך של קרן ברגהוף ומומחים חיצוניים סיפקו משובים והפעלות אינטראקטיביות. כל אלה שימשו נקודת מוצא לדיונים מעמיקים בין המשתתפים והצוות על יסודות החינוך לשלום ועל סינרגיות אפשריות עם מסורות דתיות שונות. במהלך הסדנא שיתפו המשתתפים דוגמאות לגישות מוכחות ויעילות מרחבי העולם. הערכת המפגש חשפה בברור את עניין המשתתפים בפיתוח יכולות להעביר שיטות בסיסיות לחינוך לשלום לסוכני שינוי, במיוחד סוכני שינוי מבוססי אמונה (faith-based) בהקשרים המסויימים שלהם. לפי רוב המשתתפים, מדריך לחינוך לשלום בהקשרים דתיים יהיה צעד מועיל בכיוון זה. התמיכה המחודשת של משרד החוץ הפדרלי אפשרה לפתח, לבחון ולפרסם מדריך זה בשיתוף עם קבוצת מומחים מבוססי אמונה, המורכבת ממשתתפים מהסדנה הנ"ל, ובתמיכה הבלתי נלאית של מכפילים מסורים.

מדריך זה של "הדת פוגשת חינוך לשלום" מתמקד בנושא, שלמרות שהוא לא לגמרי חדש, זכה לאחרונה לתשומת לב גוברת בקרב בעלי מקצוע, אנשי מדע, וקובעי מדיניות. כנסים שונים שעסקו בנושאים אלה הדגישו את חשיבותו של חינוך לשלום בהקשרים דתיים לקידום שינוי בר קיימא במצבי סכסוך ולפיתוח חזון לדו-קיום מבוסס שלום. על רקע זה, מדריך זה מתייחס בעיקר לסוכני שינוי מבוססי אמונה המתכוונים לחזק את פוטנציאל השלום של הדתות על ידי מתן השראה והכשרת אנשים וקבוצות מעוניינים באמצעות חינוך לשלום. הוא מתאר 18 שיטות חינוך לשלום בסיסיות ומעמיקות ליישום בתוך ובין קהילות דתיות ברחבי העולם.

צוות הפרויקטים של קרן ברגהוף רוצה להודות לשותפים, לורה אניולה טופון (שירות המשפטים והשלום במנדה, קמרון), ד"ר שרה ברנשטיין וויאן רביע (מרכז רוסינג לחינוך ודיאלוג, ישראל), השייח חאלד בנטונס (ארגון עמותת AISA; הצופים המור-סלמים של צרפת (SMF)) וטאופיק הרטיט (ארגוני עמותת AISA; צופים מוסלמים של גרמניה (BMPPD)) על תרומתם המשמעותית בהגייית והבאה לפועל של מדריך זה. אנו מודים לפרופסור סטיבן לאקיס (הכנסייה האזורית הפרוטסטנטית בבאדן, גרמניה) על תרומתו להגות המדריך, סקירתו הביקורתית ועריכתו המעמיקה. תודה גם לסוכני שינוי הרבים מהעולם המוסלמי דובר הצרפתית, מהאזור האנגלופוני של קמרון, ובישראל ובפלסטין, שיישמו ובחנו את השיטות והתאימו אותן להקשרים המקומיים ולקבוצות היעד שלהם. המשוב המוערך שלהם היווה את הבסיס לסיום אוסף השיטות של המדריך. אנו רוצים להודות לעמיתינו, במיוחד פרופסור אולי יגר, ד"ר קרלה שרמל, ד"ר אוון פראזר וד"ר באנו פקול, שתמכו בנו לאורך כל התהליך עם משוב ביקורתי ורעיונות יצירתיים. אנו אסירי תודה במיוחד לתובנותיו של האום אלגפארי, מנקודת מבט של לימודי איסלאם ומנקודת מבט של טיפול פסטורלי מוסלמי. לבסוף, ברצוננו להודות לשגריר ד"ר וולקר ברשהיים, לסוזן ברזיר ולד"ר סילקה לכנר, מהאגף למדיניות חוץ ודת במשרד החוץ הפדרלי, ולסטפן ווילמוץ (כיום MISEREOR) על שיתוף הפעולה הבונה והאמין ועל התמיכה הכספית. ללא תמיכה זו, הפיתוח, ההפקה וההוצאה לאור של מדריך 'חינוך לשלום פוגש דת' זה, לא היה אפשרי.

בתור מחברים, אנו מקבלים בברכה הצעות, משוב ותמיכה ([info-tuebingen@berghof-foundation.org](mailto:info-tuebingen@berghof-foundation.org)) שיתרמו להמשך פיתוח והפצת מדריך זה. אנו מאחלים לכל סוכני השינוי סדנאות פוריות ומעוררות השראה.



# תחילת העבודה עם המדריך: רקע, פיתוח, מטרות ויישום

- ☰ מה יש לקחת בחשבון, מבחינה תאורטית ופרקטית, על מנת לשלב ערכים מכווני שלום (peace-oriented values) של דתות בתכניות ובפעילויות חינוך לשלום?
- ☰ כיצד חינוך לשלום יכול לספק השראה ועידוד לפעילים מבוססי אמונה ברחבי העולם להתמודדות עם סכסוכים (על רקע דת) בצורה בונה ולחזק את פעילותם לשלום?
- ☰ מה ניתן לעשות כדי לתמוך בפיתוח קהילה עולמית של סוכני שינוי מבוססי אמונה המשתמשים בשיטות של חינוך לשלום בהקשרים המסויימים שלהם?

שאלות אלו מהוות את הבסיס ל'חינוך לשלום פוגש דת: מדריך לסוכני שינוי', שחקירתן הנחה את פיתוחו. מתחילתו היו מעורבים באופן פעיל בתהליך זה פעילים מבוססי אמונה. הם הביאו את המומחיות והפרספקטיבות הספציפיות (לאמונה) שלהם, את השאלות והחששות שלהם. כתוצאה, נוצר מרחב שיח בו פותחו ביחד תשובות לשאלות הללו. התשובות לוקחות בחשבון את מגוון המסורות הדתיות כמו גם את המגוון בתוך המסורות הדתיות. הן תשובות המכירות בכך שאף פעיל דתי אחד אינו יכול לדבר בשם כולם בתוך מסורת אמונתית. לפיכך ניתן לקרוא את המדריך, הכולל אוסף של שיטות חינוך לשלום, כסינתזה של תשובות אפשריות לשלוש השאלות המנחות הללו ושל התהליך המשותף שנערך לאורך מספר שנים, החל מתהליך הגיתו של המדריך, בחינתו וסיומו.

מדריך זה נכתב לאנשים הפעילים בתחומים של סכסוכים אלימים בהם הדת יכולה לשחק תפקיד או יכולה לסייע בניהולם. הוא מיועד גם לאנשים הפועלים לקראת בניית חברות מבוססות שלום, תהליך שבו הדת יכולה להיות משאב.

המדריך מיועד לסוכני שינוי בעלי ניסיון בתכנון ויישום של סדנאות אינטראקטיביות ומונחות שיח, בהתמודדות רגישה עם קבוצות, ובהנחיית שיחים על נושאים שנויים במחלוקת.

כנושא המרכזי, מדריך זה מיועד בעיקר לסוכני שינוי מבוססי אמונה. הם משלבים את הידע של ההקשר ושל קבוצת היעד ביחד עם הלגיטימציה להכליל הפניות דתיות רלוונטיות תוך רגישות למה שאפשר לומר, וכיצד ניתן לומר זאת בהקשר ספציפי. סוכני שינוי מבוססי אמונה מסוגלים לקשר את ההתייחסות לדת, אמונה ורוחניות, הגלומות בכל אחת משיטות החינוך לשלום, עם ניסיון, ידע ופרקטיקה מחיי היומיום. במדריך אין התייחסות למסורות דתיות ספציפיות, ואין ציטוטים מכתבי הקודש. זו הייתה הכוונה מלכתחילה ובחלקו גם תוצאה של שיתוף הפעולה עם שותפים מבוססי אמונה במהלך תהליך הפיתוח והבדיקה. רק כך ניתן להבטיח את הרגישות הדרושה לפעילות בהקשר של סכסוך וקיומו של עיקרון 'אל תזיק' (do no harm). זאת בנוסף לאפשרות לשימוש במדריך בהקשרים (מבוססי אמונה) מגוונים מרחבי העולם (Anderson 1999; CDA; CDA 2019).

כמובן שכל סוכני השינוי יכולים להרוויח משימוש במדריך כאוסף של שיטות לחינוך לשלום, גם מעבר להקשרים דתיים. נקודות ההתייחסות עבורם יכולות לעודד התייחסות יסודית לדת, לאמונה ולרוחניות בהיבטים שונים של שינוי מצבי סכסוך, לכידות חברתית ודו קיום מבוסס שלום.

בעבודה עם המדריך, סוכני שינוי יכולים ליצור מרחבים בשביל:

- ▬ לבדוק דרכים בהן הדת יכולה לתרום לטרנפורמציה במצבי סכסוך ולקידום שלום באמצעות חינוך לשלום.
- ▬ לעורר השראה לפעילות למען שלום.
- ▬ לדון בדרכים בהן נורמות וערכים מבוססי אמונה יכולים לחזק את פעילות החינוך לשלום.
- ▬ לתרום לשיח ולדיון עשיר יותר בו ניתן לבטא קולות דתיים מגוונים ממסורת דתית נתונה או ממספר מסורות דתיות, וליצור שותפויות ורשתות.

למדריך מספר תחומי יישום. לדוגמה, סוכני שינוי מבוססי אמונה יכולים, ראשית, להשתמש בארגז הכלים של השיטות בעבודה ישירה עם קבוצות יעד מגוונות כגון צעירים, נשים, גברים וקשישים, ובהקשרים חינוכיים פורמליים ולא פורמליים או בעבודה קהילתית. שנית, בשל מידע והרקע המקיף, סוכני שינוי שמנוסים בעבודה עם המדריך ובתחום של חינוך לשלום יכולים להשתמש בו כדי לצרף סוכני שינוי מבוססי אמונה נוספים לעבודה בחינוך לשלום בהקשרים דתיים בתחום של קורסי הכשרה. קורסי הכשרה תורמים באופן משמעותי לצמיחתה של קהילה בינלאומית של אנשי מקצוע בתחום חינוך לשלום ודת באמצעות אפקט כדור השלג שלהם. לחלופין, כמובן, ניתן להיחשף וללמוד את התוכן גם באמצעות לימוד עצמי.

בסך הכל, המדריך מציע מערך מקיף של שיטות, שניתן להשתמש בהן גם בנפרד אחת מהשנייה. גמישות גבוהה זו בתחומי היישום והפורמטים האפשריים אפשרית מכיוון שהשיטות נבדקו במרחבים ובהקשרים שונים ועם מגוון רחב של קבוצות יעד. יש להזכיר כאן שלמרות שהמדריך פותח עם ראייה רחבה של כל מסורות האמונה ברחבי העולם, המומחים שתרגמו נקודות מבט מבוססות אמונה שייכים כולם לשלוש הדתות המונותאיסטיות, הנצרות, האיסלאם והיהדות. מלכתחילה השיטות נבדקו בהקשרים מונותאיסטיים. נבחנת האפשרויות לבדיקה נוספת של המדריך גם מעבר להקשרים מונותאיסטיים.



## דוגמאות ליישום ושימוש במדריך בשלושה הקשרים שנבחנו בפילוט:

- ☰ **חינוך פורמלי/חינוך בית ספרי:** מחנכים ומורים השתמשו בשיטות יחידניות, הן בשיעורים רגילים והן בהקשר של ימי פרויקט ספציפי לנושא, בגנים ובבתי הספר יסודיים ותיכונים באלג'יריה ובצרפת. השיטות איפשרו לעבוד על נושאים כגון התנהגות במצבי סכסוך, שיח וכישורי תקשורת או כישורי שלום בצורה מותאמת גיל ואינטראקטיבית.
- ☰ **חינוך על-יסודי וחינוך לגיל הרך:** פרופסור התאים את שיטת 'שדה פרחי השלום' לשימוש במהלך קורס במתמטיקה ימושית באוניברסיטה בפריז. השיטה המותאמת יושמה על ידי כמה תלמידים כשלימדו בגנים לגיל הרך, מה שהוביל לעריכת מחקר רפלקסיבי (debriefing) ופרסומו במאמר בכתב העת המקוון 'Au fil des maths' למורים למתמטיקה בדצמבר 2021.
- ☰ **חינוך לא פורמלי/חינוך למבוגרים:** סוכני שינוי מבוססי אמונה צעירים באזור האנגלופי בקמרון שילבו שיטות מהמדריך בפורמטים שונים של סדנאות חינוך לשלום שערכו בין שלוש שעות עד ליומיים. הסדנאות פנו לצעירים בעלי אמונות שונות (קתולים, מוסלמים, פנטקוסטלים ופרוטסטנטים), כולל בעלי מוגבלות (persons living with disability - PLWD), נשים המייצגות אמונות שונות או מנהיגים צעירים ודתיים.
- ☰ **מסגרות לא רשמיות לילדים ונוער:** מנהיגי קבוצות מ'הליגה של הצופים המוסלמים' בצרפת ובגרמניה שילבו שיטות מסוימות, כגון עבודה עם כרטיסי 'תרבות סכסוך', אל תוך עבודתם הרגילה עם הילדים והנוער. בנוסף הם השתמשו במדריך 'חינוך לשלום פוגש דת' בהכשרה של מנהיגי קבוצות. הגישה האינטראקטיבית ומבוססת הניסיון העומדת בבסיס שיטות החינוך לשלום מקלה ליישב ולשלב אותן עם העקרונות הפדגוגיים המיושמים על ידי 'הצופים המוסלמים' בצרפת ובגרמניה.
- ☰ **"השכלה נוספת והכשרה: באלג'יריה סוכני שינוי השתמשו בשיטות מתוך המדריך, כגון 'חזונות של שלום', בקורס הכשרה פנימי למנחים בבתי הספר 'House of Peace Schools' והתאימו אותן לקונספט החינוכי המבוסס אמונה העומד בבסיס בתי ספר. בנוסף, המדריך נתן השראה לפיתוח מדריך נפרד לחינוך לשלום ולעבודה מבוססת אמונה בבתי הספר לשלום באלג'יריה (écoles de la paix).**
- ☰ **פרומטים של מפגשים וחינוך למבוגרים:** שלוש השיטות הבסיסיות של המדריך בנושא סכסוך, אלימות ושלום, יצרו מרחב למפגש בין צוות של ארגון לא ממשלתי ישראלי ופלסטיני במהלך קורס הכשרה משותף ומקום לרפלקציה (עצמית) ודיאלוג ביקורתי בנוגע למושגים ומשמעותם בהקשר של גבולות הזהות והזיקה בהם הם פועלים.
- ☰ **עבודה שכונתית וקהילתית:** סוכני שינוי מבריסל פעל למען לכידות חברתית ודו קיום לא אליים במסגרת יוזמה שכונתית וארגון לא ממשלתי במחוז המאופייין באי-שוויון גדול וסכסוכים סמויים. השיטות המתוארות במדריך והחוויות בקורס ההכשרה היוו מקור השראה ואמצעי לשינוי המצב. נקודת המוצא נוצרה על ידי כוונות משותפות ויצירה משותפת, בתמיכת התושבים המקומיים והפעילים השונים שנמצאים בשכונה. בדרום צרפת סוכני שינוי הרגיע מתחים (דתיים) בשכונה באמצעות עבודה עם צעירים עם השיטות 'הערכים המנחים שלי' ו'מעבר מעבר אליים לעתיד של שלום'. יצירת דיאלוג דרך שימוש בשיטות אלה איפשר להעלות נושאים בעלי רגישות גבוהה בשכונה המגוונת הזו ועזר לפתוח מרחבים להפחתת המתחים.



# חלק 1 חינוך לשלום פוגש דת

במשך שנים, הארגון הבינלאומי הלא-ממשלתי (NGO) 'דתות למען שלום' (Religions for Peace) הדגיש שוב ושוב את הדו-כיווניות של סינרגיות בין דתות וחינוך לשלום. מצד אחד, ההנחה היא כי הדתות יכולות להפיק תועלת מהפוטנציאל הגלום בחינוך לשלום: "אנו מתחייבים למניעת עימותים אלימים על ידי קידום חינוך לשלום - מילדות מוקדמת למבוגרים ברחבי הקהילות הדתיות שלנו - תוך התמקדות בערכים משותפים, באוריינות דתית, ונרטיבים של שלום" (Ring for Peace 2019, Declaration of the 10th World Assembly of Religions for Peace, Lindau 2019). מצד שני, ניתן לצפות כי פוטנציאל השלום הגדול של הדתות עשוי, בתורו, להעשיר את החינוך לשלום, שיכול להרוויח מהפוטנציאל הרוחני, האתי והחברתי של הדתות. "למרות היסטוריה מלאה במתחים, סכסוכים ומלחמות, יש מוטיבציה עמוקה לשלום בדתות - לא רק לשלום אישי ופנימי אלא גם להתגברות אקטיבית על תוקפנות וליצירת קואליציה חזקה לשלום כולל" (Peace Education Declaration of the 8th World Conference of Religions for Peace, Kyoto, Japan, August 2006). מדריך זה בונה ומרחיב את ההנחות שבבסיסן של הסינרגיות הללו: חינוך לשלום צריך לחזק את פוטנציאל השלום של הדתות, בעוד שפוטנציאל השלום של מסורות דתיות יכול לשמש משאב מצוין לחינוך לשלום.

בהתבסס על המומחיות הוותיקה של קרן ברגהוף בתחום חינוך לשלום, והצורך שהביעו גורמים מבוססי אמונה לעוד חומר חינוכי לשלום המתייחס במיוחד לדת, מדריך זה מתמקד בחינוך לשלום בהקשר של דת. הוא מתייחס שוב ושוב ליכולות המאחדות ומקדמות שלום של הדתות, תוך התבוננות ביקורתית בכוחות הדת המפלגים ומניעים סכסוכים. המדריך הוא בינלאומי באוריינטציה ופועל בגישת מלמטה למעלה (bottom-up) בחינוך לשלום. מטרתו היא לעודד סוכני שינוי מרחבי העולם ומאמונות שונות לחקור יחד את אפשרויות המפגש בין חינוך לשלום ודת. שמונה הנקודות הבאות נותנות סקירה של מרחב המפגש בין חינוך לשלום ודת על ידי סימון שדות המפגש. בסקירה נוצרים חיבורים בין מושגי היסוד, וממצאים אקדמיים רלוונטיים מובאים יחד עם תרגול. זאת במטרה לקדם עבודה פורייה עם המדריך ובחקירה נוספת של השאלות המנחות המוצגות.

בסך הכל ניתן לראות במדריך 'חינוך לשלום פוגש דת' צעד ליצירת אפשרות להעצמה עצמית של סוכני שינוי מבוססי אמונה בחינוך לשלום וצעד להקמת מאגר עולמי של אנשי מקצוע בתחום.

## הבנת הדת בחינוך לשלום

כל ניסיון לנתח את הדת ואת התפקיד שהיא ממלאת בסכסוך חייב לאזן בין שתי נקודות מבט סותרות לכאורה. ראשית, הדת היא יחידת ניתוח תקפה. אפשר לדבר על איסלאם, למשל, ולהבין כי הוא מדבר על מערכת ליבה של חסידים, תורות, סמלים, טקסים וחוויות השונה מיהדות או מהינדואיזם. עם זאת, הדת היא גם תלויה הקשר וסובייקטיבית ביותר. אין הגדרה אוניברסלית אחת לדת, ומסורת דתית במקום אחד יכולה להיראות שונה מאוד ממסורת דומה במקום אחר. ואכן, האמונות והפרקטיקות בתוך מסורת דתית נתונה יכולות להשתנות כמו אלה שבין מסורות דתיות. הדת שזורה לעתים קרובות באופי התרבותי, הפוליטי, החברתי והכלכלי וההתפתחות של הקשר מסוים, דבר שאינו מאפשר לתאר את הספציפיות של מסורת אחת באופן שכולם יסכימו עליו.<sup>1</sup>

בשל מורכבות זו, מועיל לתת הגדרת עבודה למהי דת. להיות מדויק ביחס להגדרת מה שנבדק הוא המפתח לניתוח טוב. מדריך זה מאמץ את ההגדרה הבאה של דת: תגובה אנושית למציאות לא פיזית הנוגעת למקור, משמעות ותכלית החיים. בדרך כלל היא מאורגנת על ידי קהילות למערכת משותפת של סמלים, טקסים, מוסדות ופרקטיקות.<sup>2</sup>

כדי להציע דרך שיטתית ומקיפה לשקול את התפקיד שדת יכולה למלא בסכסוך ובבניית שלום, מדריך זה [USIP Analysis] *‘Guide Religion in Conflict and Peacebuilding’*] מציג את הדת כמקיפה המישה ממדים הקשורים זה בזה:

- ☐ דת כמכלול רעיונות: מערך משותף של תורות, דוקטרינות, נורמות, ערכים, סיפורים ונרטיבים המספק מסגרת להבנה ולפעולה בעולם
- ☐ דת כקהילה: קבוצה מוגדרת של חסידים ומאמינים המספקת לאנשים תחושת שייכות למשהו גדול מהם.
- ☐ דת כמוסד: המבנים, המנהיגים והארגונים הפורמליים הקשורים לקהילות דתיות
- ☐ דת כמכלול סמלים ופרקטיקות: מגוון ביטויים גלויים וחיים של דת, ממבנים ועד לבוש וטקסים
- ☐ דת כרוחניות: חוויה אישית המעניקה תחושת מטרה וחיבור למשהו גדול מעצמו, וכן מקור מוטיבציה רב עוצמה

1 כדוגמה אפשר לשקול סקרים בארצות הברית המראים כי מספר ניכר של נוצרים מאמינים במושג הדהרמי של גלגול נשמות המצוי בהינדואיזם ובבודהיזם. ראה Pew Forum on Religion and Public Life, "Many Americans Mix Multiple Faiths" (2009), <https://www.pewforum.org/2009/12/09/many-americans-mix-multiple-faiths/>

2 Dan Snodderly, ed., *Peace Terms: Glossary of Terms for Conflict Management and Peacebuilding* (Washington, DC: United States Institute of Peace, 2011), <https://www.usip.org/publications/usip-peace-terms-glossary> שאומר גם, "הדתות הן מורכבות ודינאמיות מבפנים, ובאות לידי ביטוי באופן שונה לאורך תקופות ומקומות. לדוגמה, האיסלאם באינדונזיה ובאיראן עשוי להיות מתורגל, מפורש ומובע באופן שונה. הם מכילים גם מגוון של עמדות בכל נושא. כדוגמה, הנצרות מכילה רעיונות שגם מקדמים וגם מאתגרים את השוויון בין המינים.



איור 1: ממדים שונים של הדת הרלוונטיים לסכסוך ולקידום שלום (peacebuilding).

לעתים קרובות מדי, שיקולים של תפקיד הדת בסכסוך כוללים רק אחד או שניים מממדים אלה. חשוב לשקול את כל חמשת המימדים לניתוח שלם יותר של תפקידה של הדת בסכסוך (ראה איור 1).<sup>3</sup> פישוט יתר של תפקידה של הדת בסכסוך בעייתי לא פחות מהתעלמות מתפקידה. למשל, הסבר הסכסוך עם המדינה האיסלאמית בעיראק ובסוריה, או דאעש, כמונע פשוט על ידי אידיאולוגיה דתית פונדמנטליסטית מתעלם מהדרכים המשמעותיות שזהויות דתיות שונות תורמות לבריתות בסכסוך, כיצד מצבם של מיעוטים דתיים באזור משפיע על מעורבותם של גורמים חיצוניים, ותפקיד הגורמים הדתיים כבוני שלום, כמו גם הסיבות הכלכליות וההיסטוריות הרבות לסכסוך. להישאר סקרן לגבי הדרכים הרבות שהדת ממלאת תפקיד בסכסוך ובבניית שלום עוזר להימנע מפישוט יתר זה.

מקור: United States Institute of Peace (2020): Religion in Conflict and Peacebuilding: Analysis Guide

<sup>3</sup> "רעיון ממדי הדת פותח במקור על ידי נניאן סמארט (see Ninian Smart, The Religious Experience of Mankind, 2nd ed., New York: C. Scribner's Sons, 1976) and adapted by others, e.g., Linda Woodhead "Five Concepts of Religion", International Review of Sociology 21, no. 1 (2011): 121-43; and A Ullmann, "Understanding Religion in Conflict" (presentation at Religion and (Mediation Course, Schwarzenberg, Switzerland, 2015

## 1. דת בתחום המתיחות שבין אינסטרומנטליזציה לאלימות לבין חיזוק הפוטנציאל לשלום

מסורות דתיות יכולות למלא תפקיד אמביוולנטי: במסגרות מסוימות הן יכולות לטפח אלימות, בעוד שבאחרות הן יכולות להיות משאב לפעולות של שלום (Appleby, 2000). בשנים האחרונות נראה כי ההימנעות ההיסטורית של דת למעורבות בתהליכים פוליטיים הושפעה בעקבות שינוי פרדיגמה, שכן האו"ם וממשלות רבות מכירות יותר ויותר בתרומתם של מנהיגים וארגונים דתיים בתהליכי מדיניות כמו "Agenda 2030" מ (Bueno de Faria 2019). מבחינה אמפירית, הבדלים דתיים הם לעתים רחוקות מאוד גורם עיקרי לסכסוכים. האסנקלבר (Hasenclever: 180 2008) רואה בגורמים פוליטיים וכלכליים את הגורמים העיקריים לסכסוכים; לעתים קרובות הם משתמשים בנרטיבים דתיים על פני השטח. אך הדת נשאבת לעתים קרובות להקשרים של סכסוכים כיוון שנעשה בה שימוש אינסטרומנטלי: כמקור הצדקה לחזקים על פני החלשים, כניסיון של החלשים להתגבר על אויביהם, או אפילו כנחמה לסבל.

כגורם מרכזי בתהליכים אלה, האסנקלבר מזהה את ההפחתה הקיצונית של מורכבות המסורות הדתיות בעת מתן הלגיטימציה למלחמה ולאלימות. חינוך דתי מוצק ודיונים דתיים ציבוריים בנושאים אלה עשויים אפוא להיווכח כיעילים כאמצעי למניעת אינסטרומנטליזציה (שם: 189).

עד היום, העוסקים בקידום שלום וקובעי מדיניות מאשימים לעתים קרובות אליטות פוליטיות בניצול הדת בסכסוכים לצורך השגת מטרות פוליטיות. זו הסיבה מדוע פראזר (Frazer 2020) טוען כי אבחון של נוכחות הדת בהקשרים של סכסוכים כ"אינסטרומנטליזציה" יכול ליצור מחסום לשינוי סכסוכים. גם אם הדת יכולה לעצב סכסוכים, אין זה אומר באופן אוטומטי כי הדת מנוהלת גם היא. במקום זאת, על פי ביטר ופראזר (Bitter and Frazer 2020), כאשר מתרחשת אינסטרומנטליזציה, צדדים שלישיים צריכים לחפש לשנות סכסוך ולתרום לשלום ולהשתמש במונח 'אינסטרומנטליזציה'. עליהם לעשות זאת באופן עדין ומותאם באופן ולא גורף (שם). המוקד צריך להיות על תמיכה וקידום מעורבות עם גורמים דתיים בצורה מכובדת.

**"דתות הן כולן ביטויים לרוחניות, ורוחניות היא דבר שכולנו חולקים. אנחנו פשוט מבטאים את זה אחרת בדתות השונות. לכן, ללכת מעבר לדת ולהפגש ברמת הרוחניות יוצר קשר עוצמתי להפליא בין אנשים. באמצעות מערכות יחסים כה חזקות, הם מבינים זה את זה ברמה אחרת לגמרי. אנו יכולים להשתמש בזה כדי לגרום להם לעבוד יחד, לפתור סכסוכים, ולהכפיל את ההשפעות כלפי חוץ"**

ד"ר שרה ברנשטיין (מרכז רוסינג לחינוך ודיאלוג)

האסנקלבר (Hasenclever 2008) מזהה שלוש תכונות שהופכות את האינסטרומנטליזציה הפוליטית של הדתות לקשה יותר: (1) חינוך דתי, (2) אוטונומיה ומידת ההתארגנות של קהילות דתיות, ו (3) הקמת ארגונים טרנס-לאומיים. המשמעות היא שה-סכנה של ניכוס פוליטי של הדתות יורדת עם מידת הרשת הטרנס-לאומית.

דיונים כלליים בנושא דת וסכסוכים מביאים לעתים קרובות למסקנה כי הדת יכולה למלא תפקיד הן בהעלאה והן בהורדת הסכסוך-כיס האלימים, המכונים לעתים קרובות "אמביוולנטיות של הדת" (מכון השלום של ארצות הברית 2020). לכן הדת יכולה לפעול כמקור לסכסוך תוך היותה 'מפריד' או כמקור לשלום בהיותו 'מחבר'.

באמצעות שיטות מוכחות ספציפיות לחינוך לשלום, המדריך מנסה לחזק את הפוטנציאל כ'מחבר'. בהתאם לשלוש ההמלצות של האסנקלבר (Hasenclever 2008), מטרת המדריך, יתר על כן, היא לקדם גישה חינוכית טרנס-לאומית בקהילות מבוססות אמונה באמצעות השיטות שלו הניתנות ליישום בהקשרים דתיים ולא-דתיים שונים ברחבי העולם וכן בהקשר של חינוך (בין) דתי.

## 2. כיצד חינוך לשלום יכול לתרום להתמודדות עם אינסטרומנטליזציה של הדתות וכיצד הוא יכול לטפח את פוטנציאל השלום שלהן

חינוך לשלום מתמודד באופן שיטתי עם אתגרים מרכזיים לשלום, כגון סכסוך, עוינות, אלימות ומלחמה. התייחסות מעמיקה להיבטים השונים של האלימות מסייעת לקדם הבנה טובה יותר של אלימות ולזהות גורמי סיכון ואמצעי מניעה (Jäger 2019). ניתן לנצל לרעה את המסורות, הרגשות או הערכים הדתיים כדי לתת לגיטימציה לאלימות (Appleby, 2000). כתוצאה מכך, חשוב להתייחס גם לפוטנציאל האלימות שהוזכר לעיל בדתות. לכן, מטרה אחת של מדריך זה היא לסייע בזיהוי צורות ומניעים שונים של אלימות בהקשרים דתיים ובכך לתרום לפיתוח תחושה והבנה של אלימות ולהפחתת הסיכון של הדת להיות כלי לקידום אלימות.

**"אני מאמין שהערך המוסף של הדת הוא כפול. ראשית, הדת מובנת לעתים קרובות כחלק מהבעיה. מכאן שדת בחינוך לשלום פירושה ללמוד כיצד לחשוף שרשראות טיעון שקריות או לא שלמות [...] נדרשים קורסי הכשרה וחומר פדגוגי לאנשים העובדים בתחום זה כדי להמשיך ולחשוף מקרים כאלה. שנית, על ידי הכללת דת בחינוך לשלום, אנו יכולים לתרום את המניעים הדתיים ואת כוח האמונה והרוחניות לחיזוק פעילויות חינוך לשלום"**

טאופיק הרטיט (עמותת AISA; הצופים המוסלמים של גרמניה (BMPPD))

נאוראת' טוען כי היכן שלאנשים "לא ניתן מרחב לגבש ולדון בשאלותיהם היומיומיות ושאלות הקשורות לחיים על בסיס אמונתם, ובכך למצוא את עמדתם שלהם, קיימת סכנה להשתלטות על ידי השפעות פונדמנטליסטיות מכל הסוגים. לא פעם, דעות קדומות נגד תרבויות ודתות זרות עלולות להתבסס ולהפוך לאלימות" (Naurath 2018: 9). פרק השיטה "תקשורת למען שינוי הסכסוך" מתמקד באמירות של נאוראת', ומתמקד באפשרויות השונות ליצירת מרחב לדיאלוג על מנת לגבש חזונות שונים של שלום ולטפח אמון והבנה הדדיים. בכך מטרת המדריך, מצד אחד, לתרום להפחתת סטריאוטיפים ודעות קדומות מבוססות דת המובילות לסכסוכים ומערכות יחסים עוינות ולטיפוח פוטנציאל קידום השלום של האמונה והדת, מאידך גיסא.

לדברי דה חואן והאסנקלבר (De Juan and Hasenclever 2015), גורמים דתיים יכולים להיות משפיעים רלוונטיים בעצירת הסלמת סכסוכים, אך לעיתים חסרים השראה או גישה לגישות דידקטיות. מטרת המדריך היא לא רק לספק מקור השראה אלא לטפח את יכולות הגורמים מבוססי האמונה לשנות סכסוכים ולפעול למען שלום. זאת בהתייחסות ספציפית לסוכני שינוי מבוססי אמונה ועל ידי מתן שיטות מוכחות ספציפיות הניתנות להתאמה וליישום במגוון רחב של הקשרים ועם קבוצות יעד שונות.

לבסוף, כדי לתמוך בפוטנציאל קידום השלום של הדתות, להאסנקלבר (Hasenclever 2008) גיבש ארבע פעולות מומלצות: (1) דיאלוג של דתות, כולל חיפוש אחר תמיכה משותפים דתיים. המדריך עקב אחר המלצה זו על ידי הבאת התמיכה המועילה של שותפי קרן ברגהוף בכל שלבי פיתוחו. (2) תמיכה בבתי הספר לתנועות דתיות מתונות. השותפים של קרן ברגהוף מחויבים כולם, בהקשרם, לפרשנות ותרגול מבוסס שלום של מסורות דתיות המאפשרות מגע עם קהילות דתיות אחרות תוך כבוד מלא להשקפות ולפרקטיקות השונות שלהם ובהכרה במשותף. על ידי הצבת המטרה לקידום קיומו של מאגר בינלאומי של סוכני שינוי מבוססי אמונה ועל ידי חיזוק מומחיותם בחינוך לשלום, המדריך תורם במידה מסוימת ליישום שתי ההמלצות הבאות: (3) בנייה של רשתות בינלאומיות בתוך הדתות, ו (4) פיתוח של מוסדות בין-דתיים ברמה הבינלאומית.

### 3. מה עומד מאחורי המונח חינוך לשלום?

על פי UNESCO, חינוך לשלום מטפח "ערכים, עמדות, אופני התנהגות ודרכי חיים הדוחות אלימות" (UNESCO 2008: 3). המטרה היא לתמוך בטרנפומציה של הסכסוכים על ידי התייחסות לסיבות המביאות לסכסוכים "באמצעות שיח ומשא ומתן בין פריטים, קבוצות ומדינות" (שם).

חינוך לשלום מובן כתהליך של רכישת הערכים והידע ופיתוח הגישות, הכישורים וההתנהגויות התורמים לחיים בהרמוניה עם עצמך, עם אחרים ועם הסביבה הטבעית. מטרתו לצמצם אלימות, לתמוך בשינוי מצבי סכסוך, ולקדם את יכולות קידום השלום של אנשים, קבוצות, חברות, מוסדות ומערכות. חינוך לשלום בונה על יכולת הלמידה של אנשים ועוזר לבסס תרבות שלום עולמית ובת קיימא. הוא מכוון תהליכים וספציפי להקשר מסויים, אך במקביל חיוני ומתואם לכל אזור בעולם ולכל שלבי הסכסוך.

**"מכיוון ששלום אינו הישג אלא תהליך, חינוך לשלום, מבחינתי האישית, הוא תהליך של חיי ערכים רציפים ויישום טכניקות לקידום חיים בשלום עם עצמי ועם שכני."**

לורה אניולה טופון (Justice and Peace Service Bamenda)

כחינוך לשלום ישיר ומערכת, הוא מועבר במסגרות רבות, בין אם פורמליות או בלתי פורמליות: למשל, בלמידה וחינוך יומיומיים, בהכנה, יישום והערכה של פרויקטים מקצועיים עם קבוצות יעד נבחרות, או בתמיכה הניתנת עבור מערכות חינוך רגישות לסכסוכים (Frieters-Reermann 2017).

יתר על כן, חינוך לשלום מטפל בכל סוגי האלימות ומקדם את בחינת הסיבות והתוצאות של מלחמה ואלימות. הוא פותח ויוצר מרחב לדיאלוג במטרה לנסח חזונות של שלום ולפתח צורות של דו-קיום בשלום המתורגמות לשלבים מעשיים בהקשרים שונים (Jäger 2014: 5f). העקרונות המנחים שלו מבוססים אפוא על דימוי חיובי של האנושות.

כל השיטות שנאספו ומתוארות במדריך זה פותחו בהתאם לעקרונות היסוד של חינוך לשלום שהוזכרו לעיל, המכילות הבנות שונות של חינוך לשלום ברחבי העולם.

#### 4. קצירת ההיבטים הטרנספורמטיביים של חינוך לשלום לצורך (קידום) טרנספורמציה של סכסוכים באופן בונה

טרנספורמציה של סכסוך היא גישה מקיפה המנסה להשיג שינוי בתנאים הבסיסיים שהביאו, ולעיתים קרובות העצימו, את העוול והאלימות. מטרתו היא להגיע לשינוי ארוך טווח ובר קיימא במבנים הקיימים (Bernarding/Austin 2019: 145). זהו תהליך מורכב בו ניתן לשנות באופן בונה מערכות יחסים, עמדות, התנהגויות, אינטרסים ושיח במצבי סכסוך אלים. טרנספורמציה מוצלחת של סכסוך כרוכה בהמשגה מרחיקת לכת והוליסטית של השינויים הקונסטרוקטיביים הדרושים ליצירת שלום בר קיימא, באופן שתיתפס כהוגנת על ידי כל הגורמים המעורבים. לכן, בתהליך טרנספורמציה של סכסוך ישנה התערבות גם בגורמים ובמניעים הרלוונטיים, בקשרים המערכתיים ובהשלכות - לפעמים נסתרות - של קונסטלציות קיימות של סכסוך. הוא מתמקד גם באלימות מבנית, תרבותית וישירה, ופועל להבטחת מענה לצרכים לא ממומשים הגורמים לאלימות (Jäger 2014).

גישת חינוך לטרנספורמציה למען קידום שלום תופסת סכסוכים כהזדמנות לשינוי, לצמיחה ולשינוי. בהתאם, היא מטפחת יכולות אינדיבידואליות וקבוצתיות לזהות את הדינמיקה של הסכסוך, להתיר את סיבות השורש ואת המניעים שלו, ולהתמודד עם הסכסוך בצורה בונה ולא אלימה למניעת הסלמה (שם).

#### 5. מגמות של חינוך לשלום והדיספלינות הפדגוגיות והדתיות השכנות להן

הממשק בין דת לשלום זוכה לתשומת לב, כאשר אוריינטציות דתיות ועמדות לדו-קיום בשלום נדונים בשיחות חינוכיות שונות (Schweitzer et al. 2017). חינוך בין-דתי, למשל, נועד לרתום סינרגיות בין חינוך לערכים, אמונה ורוחניות כדי לסייע בעיצוב עולם המבוסס על צדק וכבוד חברתי (Bueno de Faria 2019). יתרה מזאת, פרופסור יוהנס לאהנמן, יו"ר הוועדה הקבועה לחינוך לשלום של דתות לשלום, טוען כי מגע בין-דתי חיוני הן לחינוך לשלום והן לדתות (Lähnemann 1989; 2014; 2015). כאשר אנשים מבינים את האופן שבו אמונות דתיות מתייחסות לחיים ולמשמעות, הם מסוגלים להזדהות עם דעותיהם של אחרים ולראות דרך המנגנונים הגורמים לסכסוך אתני ודתי ולהקצנה (Naurath 2018). סוכני שינוי מבוססי אמונה יכולים לספק הכוונה בה קבוצות המטרה יכולות למצוא את הפרשנויות שלהן, ודרך צורת הלמידה הזו לטפח את כישורי הדיאלוג שלהן. הדבר חשוב במיוחד לדיאלוג בין-דתי בונה, שיכול להפחית דעות קדומות ועוינות. על פי נאוראת, "המטרה היא לפגוש, להכיר ולהבין עמדות השתייכותיות, דתיות או אידיאולוגיות שונות" (שם: 9).

חינוך דתי יכול לתמוך בפעולה אחראית כאשר קהילות דתיות מציעות דוגמאות לחיים משותפים בסולידריות, ומדברות למען פגיעים וחלשים. לאור זאת, המדריך נועד גם להעשיר ולהשלים את החינוך הדתי באמצעות חינוך לשלום.

גורמים רבים המבוססים על אמונה, כגון הקוויקרים וארגוני ה-AISA, משתמשים בגישות החינוך לשלום כדי לקדם שלום בינ-לאומי והצלחה בטרנספורמציה של מצבי סכסוך. על פי Bueno de Faria (2019: 25), ארגונים מבוססי אמונה צריכים להתאים את עבודתם בתחום הפיתוח למען שינוי בר קיימא עם המטרות של 2030 Agenda for Sustainable Development and the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs). חינוך לשלום וחינוך (בין) דתי נועדו שניהם לתרום את נקודות המבט שלהם להשגה וליישום של SDG 4 ו-SDG 16.



## יעדי פיתוח בר-קיימא 4 ו-16

יעד 4: להבטיח חינוך איכותי כולל ושוויוני ולקדם הזדמנויות למידה לכולם לכל החיים.



יעד 16: קידום חברות שלוות ומכלילות לפיתוח בר קיימא, אספקת גישה לצדק לכל ובניית מוסדות יעילים, אחראיים ומכלילים בכל הרמות.



מקור: משרד הכלכלה והרווחה של האו"ם: פיתוח בר קיימא: 17 מטרות. הגישה האחרונה הייתה 06.09.2021:  
<https://sdgs.un.org/goals>, <https://www.sdgi.org.il>

## 6. חינוך לשלום ודת: ערכים משותפים, סגולות ומטרות משותפות

לצד מבנים חברתיים ומשפטיים, הדתות פועלות כנשא חשוב ומעצב ערכים וגישות חברתיות (Appleby 2000; Hasenclever 2008; 2007). בכל הדתות ניתן למצוא ערכים וסגולות המקבילות למטרות חינוך לשלום. חינוך דתי יכול לעזור לאנשים לחיות עם הערכים האישיים שלהם: הוא מלמד על מקורות החיים ועל הערכים החורגים מתענוגות שטחיים. בנוסף לערך המנחה של שלום, ישנן התייחסויות חשובות נוספות לכבוד, סליחה, הרמוניה, רחמים, אהבה, פיוס, ריפוי, אמת וחמלה. בעוד שחלק מערכים אלה קיימים בכל דת, אחרים ספציפיים לאמונות מסוימות. קרן האתיקה העולמית למחקר, חינוך ומפגש בין-תרבותי ובין-דתי, למשל, מחפשת תשובות לשאלה: באילו תנאים יכולים בני אדם לשרוד יחד בגיוון תרבותי, אידיאולוגי ודתי על פני כדור הארץ, ולגבש את חיינו האינדיבידואליים והחברתיים באופן אנושי? בעבודתה היא שואפת לקדם אוריינטציה ערכית בחברה ואינטראקציה ערכית בין דתות (Weltethos).

כלל הזהב' מזהה לעתים קרובות כתכונה נפוצה של דתות העולם, שעליה ניתן לבנות ערכים משותפים. 'כלל הזהב' מבוסס על ההדדיות של הפעולה האנושית, והוא כולל את העיקרון המנחה: 'התייחס לאחרים כפי שהיית רוצה שיתייחסו אליך' נאוראת (Naurath 8: 2018) מזהה את קידום החמלה והאמפתיה כהצטלבויות של מטרות החינוך לשלום ומטרות החינוך דתי, ולטענתה אמפתיה וחמלה הן מרכזיות להפחתת האלימות. רגישות לערכים וסגולות חשובה לכן מאוד ליישום מוצלח של צעדי חינוך לשלום. מעבר לכך, יש לזהות את הצעדים שמובילים מזיקה לערכים אל עבר מחויבות מבוססת לשלום.

שיטות 'אמנת השלום' או 'ערכים ממשיים כמחברים' המתוארות בחלק השלישי של המדריך 'ארגו כלים של שיטות' מתייחסות ספציפית להיבטים המוצגים כאן.

## 7. רגישות לסכסוך והתאמה: מושגים מנחים משמעותיים ליישום חינוך לשלום בהקשרים דתיים

ליישום בונה של מדריך זה, יש צורך במודעות להקשר ולרגישות לסכסוכים (CDA 2019).<sup>4</sup> במצבי סכסוך אלימים במיוחד, יש לבחון את יחסי הגומלין בין סיבות חברתיות לתגובות אינדיבידואליות. אנשים חווים, מפרשים ומעבדים סכסוכים בצורה המעוצבת, בין היתר, על ידי סוציאליזציה, השכלה ומוצא, ועל פי מערכות יסוד של ערכים ונורמות, שיכולות להיות מושרשות במסורות דתיות. ההתנסות של אדם בסיטואציה (סכסוך) היא איפוא אינדיבידואלית ביותר, ותפישתו ופרשנותו לגבי מצב זה יכולה להיות שונה משל מישהו אחר.

האופן שבו אנשים מתמודדים עם מצבי סכסוך, ואיזו תמיכה הם עשויים לצפות בהתמודדות איתם, תלוי בקהילה או בחברה שבה הם חיים. לעתים קרובות זה דורש מאנשי המקצוע לזהות, לקרוא ולהבין מסרים לא מפורשים או לא מילוליים, שאולי לא יתבטאו בגלוי. ככל שבעל המקצוע מכיר יותר הקשר וקבוצת יעד, כך הוא יכול לזהות מסרים מרומזים או נסתרים יותר וסיכונים פוטנציאליים לגרימת מתח או סכסוכים.

כתוצאה מכך, סוכני שינוי (מבוססי אמונה), לפני יישום שיטה, צריכים לקבל סקירה טובה על ההקשר בו הם יעבדו ועל קבוצת היעד איתה הם יעבדו, למשל על ידי ניתוח (סכסוך) או מיפוי (סכסוך). לאחר מכן עליהם להתאים באחריות את השיטות להקשר (הדתי) שלהם בהתאם לתוצאות הניתוח. זה מונע גרימת נזק לא מכוון לקהילות או משתתפי סדנאות. World Vision פיתחה מדריך המספק תובנות לגבי רגישות סכסוכים ועקרונות 'אל תזיק' תוך התמקדות מיוחדת בקבוצות אמונה. במדריך זה, הם מציינים מה כתבי קודש וטקסטים דתיים אומרים על היותם רגישים לסכסוך (World Vision 2017).

פרק המשנה בנושא רגישות לסכסוכים במדריך למנחים בוחן בפירוט רב יותר את הרגישות לסכסוכים וכיצד סוכני שינוי מבוססי אמונה יכולים ליישם אותו, תוך כבוד ראוי לעקרונות זה בעת השימוש במדריך.

## 8. לקראת קהילה עולמית של פרקטיקה: הערכה וחיזוק יתרונותיהם של סוכני שינוי דתיים בחינוך לשלום

הגישה של הגורמים המעורבים היא קריטית בהצלחתו של כל סוג של חינוך לשלום. מנהיגים דתיים מבוססי אמונה נתפסים בדרך כלל כמודלים לחיקוי בקהילות (CDA). מחקרים הראו שהאמון שניתן בהם בקהילותיהם מהווה יתרון בפעילות קידום שלום. (Hasenclever/De Juan 2007). קהילות יכולות להתייחס לגורמים מהדת שלהם כלא אנוכיים, הוגנים ועצמאיים יותר מאשר גורמים לא דתיים או מדת אחר (Weingardt 2007). הם גם נתפסים לעתים קרובות כמי שאינם רודפים אינטרסים פוליטיים או כלכליים (Weingardt 2016). יתר על כן, הם מאופיינים ביכולת מיוחדת בפתרון בעיות, במיוחד בכל הקשור לממדי סכסוך בסיסי כגון אשמה, פיוס, חרטה, כאב, כבוד, אפילו חטא וסליחה. בגלל האמינות הפוטנציאלית שלהם, מנהיגים דתיים או גורמים מבוססי אמונה חשובים גם כמשפיעים בעצירת הסלמת הסכסוכים (De Juan/Hasenclever 2015). התמודדות עם סכסוכים בצורה בונה בהקשר דתי אינה רק שאלה של יישום מושלם של טכניקה. היא כוללת גם ממדים רוחניים, הופכת את הדאגות והפחדים לנושא לדיון, ומעוררת השראה להתחלות חדשות בתוך ובין קהילות המושפעות מסכסוך. מדריך זה מבקש גם לעודד גורמי שלום (חינוך) מבוססי אמונה להמשיך ולפתח את כישוריהם ובכך להגדיל עוד יותר את אמינותם בקידום השלום.

<sup>4</sup> "רגישות לסכסוך מתייחסת לתרגול הבנת האופן שבו סיוע [או פעולות אחרות] מתקשר עם סכסוך בהקשר מסוים, כדי להקל על השפעות שליליות לא מכוונות ולהשפיע באופן חיובי על סכסוכים בכל מקום אפשרי" (CDA). למידע נוסף על רגישות סכסוכים, ראה: CDA Practical Learning for International Action (n.d.): Conflict-Sensitivity and Do No Harm. Last accessed 27/07/2021: <https://www.cdacollaborative.org/what-we-do/conflict-sensitivity/>

## התמקדות בהיבט המשותף

ביוני 2018 הזמין משרד החוץ הפדרלי הגרמני 70 מנהיגים דתיים מאסיה לפגישה השנייה בנושא אחריות הדתות לשלום בברלין. משתתפי קבוצת העבודה שהתמקדו ב'דת וחינוך לשלום' הבהירו כי חינוך לשלום בהקשרים דתיים חייב לפעול בכל רמות החינוך לטובת הפרט, המשפחה, החברה והמוסדות. יש לציין שהוסכם כי הדתות צריכות להתמקד בהיבט המשותף, ולכן חינוך לשלום יכול לקדם לימוד סובלנות וקבלת השונות בתוך ובין קבוצות.

לסיכום, המדריך מדגיש את הפוטנציאל הגלום בדת כמחברת על ידי התמקדות במשותף ולא בהבדלים בין קבוצות ואמונות דתיות.

## המלצות האסיפה העולמית העשירית של דתות לשלום בלינדאו (2019)

- ≡ "אנו ממליצים שהסניפים המקומיים בכל מדינה של "דתות למען שלום" יעבדו למען הכללת חינוך לשלום בתוכניות הלימוד שלהם. אנו ממליצים לסניפים לשתף פעולה עם ארגונים במדינותיהם כדי לתמוך ביישום תוכניות 'חינוך לשלום' בבתי הספר."
- ≡ "פיתוח חומר חינוכי בין-דתי והכשרה למנהיגים דתיים, במיוחד בני הנוער, כדי לתמוך בהם בהפיכתם לשגרירים מיומנים יותר לשלום."
- ≡ "לספק הכשרה מקיפה ובניית יכולות למנהיגים דתיים בנושא מניעת סכסוכים ושינוי ופיוס."
- ≡ ארגון "דתות למען שלום" צריך גם להרחיב את עבודת החינוך לשלום הספציפית כדי ליצור קשר עם מערכות חינוך רחבות יותר לטיפול בנושאים ספציפיים (הדרת בנות מבתי ספר, ספרי לימוד וגישות הוראה מוטיות, הדרת קבוצות פגיעות וחינוך למבוגרים, למשל) הכוללים מדיניות וגם יישום. יש לשתף דוגמאות ושיטות טובות מכל אזור, כיצד לעבוד עם מערכת החינוך, ציבורית ודתית כאחד.

- Anderson, Mary B.** (1999): Do No Harm: How Aid Can Support Peace – Or War. Lynne Rienner Publishers. Boulder, CO.
- Appleby, R. Scott** (2000): The Ambivalence of the Sacred: Religion, Violence, and Reconciliation. Rowman & Littlefield Publishers. Lanham.
- Bernarding, Nina/Austin, Beatrix** (eds.) (2019): Transforming Conflict. In: Berghof Glossary on Conflict Transformation and Peacebuilding: 20 essays on theory and practice.
- Bitter, Jean-Nicolas/Frazer, Owen** (2020): The Instrumentalization of Religion in Conflict. Policy Perspectives. CSS ETH Zürich. Vol. 8, No. 5. Last accessed 27/07/2021: <https://css.ethz.ch/en/center/CSS-news/2020/06/the-instrumentalization-of-religion-in-conflict.html>.
- Bueno de Faria, Rudelmar** (2019): Religion, Development and Ecumenical Diakonia. Extract from the book "Ethics for Life – Voices from Ecumenical Partners on a New Paradigm of Life and Society. Brot für die Welt. Actalliance. Last accessed 27/07/2021: <https://actalliance.org/wp-content/uploads/2019/07/Religion-Development-and-Ecumenical-Diakonia.pdf>.
- CDA Practical Learning for International Action** (n.d.): Conflict-Sensitivity and Do No Harm. Last accessed 27/07/2021: <https://www.cdacollaborative.org/what-we-do/conflict-sensitivity/>.
- CDA Practical Learning for International Action** (2019): Do No Harm for Faith Groups – What is it? Last accessed 27/07/2021: <https://www.cdacollaborative.org/blog/do-no-harm-for-faith-groups-what-is-it/>.
- De Juan, Alexander/Hasenclever, Andreas** (2015): Framing Political Violence: Success and Failure of Religious Mobilization in the Philippines and Thailand. Civil Wars. Vol. 17, No. 2.
- Federal Foreign Office** (2018): Documentation. Berlin Meeting of Religious Leaders from Asia. 18–20 June 2018. Berlin.
- Frazer, Owen** (2020): What Does it Really Mean to 'Instrumentalize Religion'? An Interview with Owen Frazer. Last accessed 27/07/2021: <https://religionanddiplomacy.org/2020/06/25/what-does-it-really-mean-to-instrumentalize-religion-an-interview-with-owen-frazer/>.
- Frieters-Reermann, Norbert** (2017): Friedenspädagogik. In: Lang-Wojtasik/Klemm (Hrsg.) (2017): Handlexikon Globales Lernen. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Klemm und Oelschläger. Ulm.
- Hasenclever, Andreas** (2007): Religion, Krieg und Frieden. BWV Berliner Wissenschafts-Verlag. Berlin.
- Hasenclever, Andreas/De Juan, Alexander** (2007): Grasping the Impact of Religious Traditions on Political Conflicts: Empirical Findings and Theoretical Perspectives.
- Die Friedens-Warte**. Vol. 82, No. 2/3. Religion, Krieg und Frieden (2007). Berliner Wissenschafts-Verlag. Berlin.
- Hasenclever, Andreas** (2008): Merkmale gewaltresistenter Glaubensgemeinschaften – Überlegungen zum Schutz religiöser Überlieferung vor politischer Vereinnahmung. In: Brouck/Hildebrandt (Hrsg.) (2008): Friedensstiftende Religionen? VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.
- Jäger, Uli** (2014): Friedenspädagogik und Konflikttransformation. Berghof Foundation/Online Berghof Handbook for Conflict Transformation. Berlin. Last accessed 27/07/2021: <https://berghof-foundation.org/library/peace-education-and-conflict-transformation>.
- Jäger, Uli** (2019): Friedenspädagogik. In: Gießmann/Rinke (Hrsg.) (2019): Handbuch Frieden. 2. Auflage. Springer Fachmedien. Wiesbaden.
- Lähnemann, Johannes** (1989): Weltreligionen und Friedenserziehung. Wege zur Toleranz. EB-Verlag. Hamburg/Berlin.
- Lähnemann, Johannes/Religionen für den Frieden Nürnberg** (2014): Spiritualität. Multireligiös. Begegnungen der Religion in Gebeten, Besinnungen, Liedern. EB-Verlag. Berlin.
- Lähnemann, Johannes** (2015): Die Erfahrung der Gewalt und die Verheißung des Friedens – Perspektiven aus dem Dialog der Religionen. In: Frieters-Reermann/Lang-Wojtasik (Hrsg.) (2015): Friedenspädagogik und Gewaltfreiheit. Schriften der KathO NRW. Verlag Barbara Budrich.

- Naurath, Elisabeth** (2018): Frieden und Religion: Gewaltprävention durch religiöse und interreligiöse Bildung. Thema Jugend – Zeitschrift für Jugendschutz und Erziehung. Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e. V. Nr. 1/2018 (H 9851).
- Ring for Peace** (2019): Recommendations of the 10th World Assembly of Religions for Peace in Lindau. Last accessed 28/07/2021: [https://ringforpeace.org/wp-content/uploads/2020/11/rfp\\_lindau-assembly-handbook.pdf](https://ringforpeace.org/wp-content/uploads/2020/11/rfp_lindau-assembly-handbook.pdf).
- Schweitzer, Friedrich/Bräuer, Magda/Boschki, Reinhold** (2017): Interreligiöses Lernen durch Perspektivenübernahme: Eine empirische Untersuchung religionsdidaktischer Ansätze. Glaube – Wertebildung – Interreligiosität, Band 10. Waxmann. Münster/New York.
- UNESCO** (2008): UNESCO's Work on Education for Peace and Non-Violence: Building Peace Through Education. UNESCO. Paris.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs:** Sustainable Development: 17 Goals. Last accessed 06.09.2021: <https://sdgs.un.org/goals>.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs:** Sustainable Development: Goal 4. Last accessed 27/07/2021: <https://sdgs.un.org/goals/goal4>.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs:** Sustainable Development: Goal 16. Last accessed 27/07/2021: <https://sdgs.un.org/goals/goal16>.
- United States Institute of Peace** (2020): Religion in Conflict and Peacebuilding: Analysis Guide. Last accessed 27/07/2021: <https://www.usip.org/sites/default/files/Religion-in-Conflict-and-Peacebuilding.pdf>.
- Weingardt, Markus** (2007): RELIGION MACHT FRIEDEN. Das Friedenspotenzial von Religionen in politischen Konflikten. Kohlhammer. Stuttgart.
- Weingardt, Markus** (2016): Frieden durch Religion? Das Spannungsverhältnis zwischen Religion und Politik. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- Weltethos Institut:** Last accessed 27/07/2021: <https://www.weltethos.org/>.
- World Vision** (2017): Do No Harm for Faith Groups: Christian-Muslim Edition. Last accessed 27/07/2021: [https://www.wvi.org/sites/default/files/DoNoHarm\\_FaithGroups-FINAL-March%202017\\_Excerpt.pdf](https://www.wvi.org/sites/default/files/DoNoHarm_FaithGroups-FINAL-March%202017_Excerpt.pdf).

## חלק 2 מדריך למנחים

הנחיית סדנאות היא אמנות בפני עצמה ודורשת גישות ואיכויות ספציפיות. זה חל בפרט בעת הנחייה ויישום של שיטות, סדנאות, או הסדרי למידה של חינוך לשלום. זאת בשל מערך הערכים והיעדים הספציפיים המנחים את כל הפעילויות לחינוך לשלום שצויינו בפרק הקודם.

### 1. מה התפקיד שלי כמנחה חינוך לשלום?

מדריך זה פונה אליכם כסוכני שינוי מבוססי אמונה מקומיים ולכן כמודלים לחיקוי ומומחים לדתות, להקשרים ולקבוצות היעד שלכם.<sup>5</sup> אתם מוסמכים ביותר להתאים את השיטות המורכבות במדריך זה להקשרים הספציפיים ולקבוצות היעד שלכם תוך התייחסות נאותה לרגישות הסכסוכים והטראומה. המדריך נועד להיות ישים ברחבי העולם. על רקע רגישות לסכסוך ולטראומה, אין התייחסות למקורות דתיים ספציפיים. אולם מכיוון שהדת היא חלק מהותי במדריך זה, מוטלת על המנחים לבסס הפניות דתיות אלו באופן ממוקד ורגיש. נקודות התייחסות המקשרות לידע דתי ובין דתי, כמו גם לחיות את הדת באופן אותנטי כלולות בשיטות הפרט.

כמודלים לחיקוי, חשוב למנחי חינוך לשלום להכיר את הערכים והיעדים של חינוך לשלום ולשלב ולגלם את העמדות וההגויות המתאימות תוך פיתוח סגנון אותנטי משלהם. איכויות רלוונטיות במיוחד לחינוך לשלום בהקשר הדתי הן אמפתיה וחמלה, רגישות לשוני ולגיון, הכלת פלורליזם, יכולת להפגין סובלנות לעמימות ורפלקסיביות עצמית.

מעבר לאיכויות די כלליות אלה, שלושה היבטים ראויים לתשומת לב רבה יותר, והם רגישות לסכסוך, רגישות לטראומה ויחסי הגומלין בין פריבילגיה ואפליה.

### רגישות לסכסוך

גישות רגישות לסכסוך מפנות את תשומת הלב לתלות ההדדית בין הגורמים, לפעולותיהם ולהקשר הנתון, כמו גם לתוצאות הפוטנציאליות הרצויות או הבלתי מכוונות לטווח קצר, בינוני או ארוך. לפיכך הן שואפות למתן השפעות שליליות לא מכוונות (למשל להבטיח כי יוזמות לא מגדילות מבלי משים את המתחים החברתיים-פוליטיים הקיימים או יוצרות חדשות). במקביל, גישות רגישות לסכסוך שואפות למקסם את הפוטנציאל החיובי (למשל יכולות מקומיות לשלום, קשירות חברתית) בעת עבודה בהקשרים שבריריים (KOFF 2012, CDA).

5 משתמשים במונחים 'סוכני שינוי' ו'מנחה' לסירוגין במדריך זה. באופן כללי, 'סוכן שינוי' מתמקד בעיקר ביכולת הכפלה. סוכני שינוי מעבירים ידע ומיומנויות באמצעות מערכת כדורי שלג, תורמים לגידול קבוצת אנשי המקצוע. המונח 'מנחה' מתייחס לתפקיד של ניהול, הנחה או אירוח של סדנה.

רגישות לסכסוך מעודדת את תפיסת הסכסוך כהזדמנות לשינוי והתפתחות. היא גם מקדמת התחשבות בהיבטים שמקשרים בין אנשים ובכך מחזקת את הלכידות החברתית ואת שיתוף הפעולה בדרכי שלום וללא אלימות. במובן זה, היא מעודדת הסתת המי-קוד הרחק מההבדלים המפרידים בין אנשים כלפי הדברים המאחדים אותם. יתר על כן, היא מקדמת מחשבה ביקורתית (עצמית) של, למשל, עמדות והתנהגות (סכסוך) אישיות, כולל נורמות וערכים, רגשות ותחושות. במקביל, היא מעודדת מודעות (עצמית) מוגברת לצרכים, משאלות ומטרות אישיים, וכן למגבלות אינדיבידואליות.

הצורך הזה ברגישות לסכסוך חל גם עליכם כמנחים ועל המשתתפים שלכם.

## רגישות לטראומה

בהתאם להקשר ולקבוצת היעד, כמנחים, עליכם להיות מודעים לכך שחלק מהמשתתפים אולי עברו חוויות טראומטיות. אלה יכולים לכלול אפליה חוזרת ומתמשכת, מערכות יחסים מזיקות ופוגעניות, תאונות חמורות או חשיפה לאסונות טבע, אלימות או מלחמה.

אולם טראומה אינה מובילה להשפעות אחידות (Reddemann/Dehner-Rau 2020: 14). כמה תרגילים במדריך זה עלולים לעורר פלאשבקים, תחושות או תמונות הקשורות לאותן חוויות. פיתוח עמדה רגישה ומעצימה להתמודדות עם טראומה, הופך אם כן למפתח בהנחיה.

מאחר שהחלמה מהטראומה מתרחשת בהקשר של מערכות יחסים, בניית מערכות יחסים וחיבור בין אנשים הופכים למשימה מרכזית בכל הפורמטים וההנחיות לחינוך לשלום. לפגוש ולהתייחס לכל ניצולי הטראומה כאל בני אדם תכליתיים ובעלי יכולת עם כישורי הישרדות התגלו כגישה מתאימה (Zelizer 2008).

יתרה מזאת, כדי שאדם יוכל להתמודד עם מתח, לעבוד בצורה פרודוקטיבית ולעסוק במערכות יחסים בונות, מצב נפשי חיובי, במובן של בריאות הנפש, הוא הכרחי (INEE 2018, GIZ 2018). כמנחים תוכלו לתרום לחיזוק מצבם הנפשי החיובי של המשתתפים על ידי יצירת רגעים ומפגשים בונים ומעצימים במהלך סדנה. בטווח הארוך, רגעים אלה עשויים אף לאפשר לאדם להתמודד עם סכסוכים בצורה בונה ולא אלימה, ללא קשר אם הסכסוכים הם פנימיים או חיצוניים.

לאור האמור לעיל, חינוך לשלום בהקשר של דת יכול לתרום להפוך שינוי של סכסוך לאפשרי ובר קיימא, תוך מניעת אלימות עתידית ובנייה מחדש של חברות (Gitau 2018). עבור אנשים רבים, אמונה ורוחניות, למשל כטיפול רוחני, יכולים להוות מקור (משאב) חזק לריפוי ולמציאת איזון בחיי היומיום (GIZ 2018).

בסך הכל, המנחים צריכים להיות מודעים לאפשרות של טריגרים ופלאשבקים, אבל גם לפוטנציאל שלהם לתמוך במי שעלול להיפגע ממצבים כאלה. בהתאם לכך, בשלב זה, המדריך מעודד אתכם לשקול האם יש צורך בסוג כלשהו של תמיכה (למשל עבודה בצוות) בכדי שתוכלו להחזיק כראיון את מרחבי הלמידה שאתם יוצרים.

## יחסי גומלין בין פריבילגיה ואפליה

יחסי הגומלין בין אפליה ופריבילגיה הם תופעה עולמית. פריבילגיה מתייחסת ל"יתרון מיוחד, חסינות, הרשאה, זכות או הטבה המספקים יתרונות והזדמנויות נוספות לאדם או לקבוצה" (Dehler 2020: 16). פריבילגיה ואפליה הם חלקים מקבילים ביחסי כוחות. פריבילגיה מבטיחה יחס טוב יותר לעומת השאר לאדם או לקבוצה. זה יכול להיות יחד עם גישה או זכאות שאנשים רוכשים או מפתחים על סמך זהויות, חוויות או מאפיינים שלהם. אפליה, לעומת זאת, משקפת חוסר איזון בכוח הקיים ומנצלת אותם (שם). מצד אחד, האפליה עושה פעמים רבות שימוש בסוגים שונים של אלימות; מצד שני, אפשר לראות אותה כאלימות בעצמה. ניתן לשחזר את כל הדינמיקה הזו במסגרת הסדנאות.

על רקע זה, ובמסגרת ההנחיה לחינוך לשלום, רלוונטי ליצור באופן פעיל תודעה לגזענות ולאפליה ולפעול נגדן באופן מודע, תוך קידום הכרה במגוון חברתי. נקודת מוצא טובה היא התבוננות עצמית, כפרט או כצוות מנחים, היכן אנו חווים פריבילגיה ואפליה וכיצד אנו מתמודדים איתן. זה יכול להיות הבסיס לטיפוח תודעת פריבילגיה ועמדה ביקורתית כלפי אפליה. יתר על כן, זה יכול לסייע בפיתוח עמדות והתנהגות מתאימות המתבטאות במסגרות הסדנה ומחוצה לה.

עיינו בשאלות/המלצות הבאות וחזרו אליהן לעיתים קרובות למטרת בדיקה עצמית:

- ☐ מה היו ההתרשמויות והנחות הבסיס שלך על עמיתך או על המשתתפים? האם הן היו מבוססות על דעה קדומה, סטיגמה? האם הן הובילו לאפלייה?
- ☐ על ידי הבחנה והתייחסות גלויה לאי-שוויון, אתם תוכלו ליצור שותפות עם אלה שנפגעו.
- ☐ על ידי מודעות לשפה ולביטויים שלכם, אתם תוכלו לטפח כבוד הדדי.
- ☐ על ידי חשיפת נקודות התורפה והכשלים שלכם, אתם תוכלו לעודד אחרים להיות פתוחים בנוגע לחוויות האפליה שלהם.
- ☐ על ידי התמקדות במה שאנשים אחרים יכולים לעשות (ולא במה שהם לא יכולים), אתם יכולים לחזק את המשאבים שלהם.

המנחים מוזמנים לקרוא היטב את השיטות ודפי העבודה לפני הסדנה על מנת להבינם. יתר על כן, אנו מזמינים את המנחים לפנות זמן לבחינה מפורטת של ההקשר, כלומר לבצע ניתוח של מצב הסכסוך. זה יאפשר קבלת החלטה מושכלת לגבי איזו שיטה או וריאציה היא המתאימה ביותר לקבוצת היעד ולהקשר ספציפי, או אם ייתכן שיהיה צורך בהתאמה.



## 2. קוד למנחים

כמנחים, אנו מתחייבים לדבוק בעקרונות הבאים ככל שהם רלוונטיים להקשר בו אנו עובדים ולקבוצת היעד איתה אנו עובדים:

### עקרונות כלליים

- ≡ אנו יוצרים מרחב בטוח לכל המשתתפים, בו ירגישו רצויים כפרט, עם נקודות החוזק והחולשות שלהם.
- ≡ אנו מזהים ומתמודדים באופן פעיל עם חוסר איזון בקבוצה.
- ≡ אנו בעלי הערכה, לא שיפוטיים.
- ≡ אנו יוצרים מרחב המעודד חשיבה מעבר לנכון ולא נכון.
- ≡ אנו מפרידים אנשים מדעותיהם ומבקרים מחשבות ופרספקטיבות, לא אנשים.
- ≡ אנחנו אמפתיים.
- ≡ אנו מוודאים שמילים ומעשים דבקים ומשקפים ערכי יסוד לחינוך לשלום כגון אי אלימות.
- ≡ אנחנו מביאים את עצמנו, ומוצאים את הביטוי האוטנטי שלנו כמנחים.
- ≡ אנו מקדמים לכידות חברתית ועבודת צוות.
- ≡ אנו שואפים להנחות צוותים מגוונים ולטפח עמדות ביקורתיות ורפלקסיביות ברמה האישית והצוותית.

### רגישות לסכסוך

- ≡ אנו רגישים כלפי מסרים מרומזים ספציפיים להקשר הנאמרים במסגרת הסדנא.
- ≡ אנו מתחשבים בטריגרים לסכסוכים שהם ספציפיים להקשר ועלולים ליצור או להעלות מתחים במהלך הסדנא.
- ≡ אנו מפתחים הבנה של מניעים (מחברים) ספציפיים בהקשר מסוים ללכידות חברתית ושלוש שעשויים להיות מקודמים בסדנא.

"בתחילת הסדנא דאגנו שיהיה נעים לכולם, שירגישו בנוח ועם תחושת בטחון להיות בס־דנה. זה איפשר לכל המשתתפים להיות מוכנים להיפתח ולהשתתף בעבודות הקבוצתיות השונות. הובטח להם כי אין תשובה שגויה וכי כל התשובות והתרומות מוערכות וחיוניות. זה יצר קשר רב בתוך הקבוצה."

זה יצר קשר רב בתוך הקבוצה. N. E. Y., מנחה 'חינוך לשלום פוגש דת', קמרון.

## רגישות לטראומה

- ≡ אנו מעודדים אווירה של טיפוח עצמי (self-care) ואמון המאפשרת למשתתפים להרגיש בנוח.
- ≡ בעת הסבר התרגילים אנו מדגישים כי השתתפות אינה חובה.
- ≡ אנו מסבירים את התרגיל לפני שמנחים אותו בפועל. זה מאפשר למשתתפים לפתח מושג על מה יקרה ומאפשר להם, על סמך הערכה עצמית, להחליט אם הם רוצים להשתתף בתרגיל מסוים.
- ≡ אנו מציעים לשמור על שריר או חלק אחד של הגוף מכווץ לאורך כל תרגיל רגיש (למשל הידוק אגרוף); זה יכול לשמש כעוגן ממשי שמונע את תחושת אובדן השליטה.
- ≡ אנו מדברים בקול רגוע, צלול ורצוי רם, במקום קול רך, עדין ומדיטיבי.
- ≡ אנו שוקלים לעבוד בקבוצות קטנות או אפילו אחד על אחד כאשר עובדים עם קבוצות שבהן חוויות טראומטיות עלולות לצוץ מחדש.
- ≡ אנו נוכחים לגמרי עם הקבוצה, על מנת לחוש כל שינוי או התפתחות במצבם הרגשי או הנפשי של המשתתפים.

## יחסי גומלין בין פריבילגיה ואפליה

- ≡ אנו משקפים באופן ביקורתי את עמדתנו בצוות, בקבוצה ובחברה.
- ≡ אנו מקפידים לתת מענה הולם לקבוצות יעד מגוונות.
- ≡ אנו מבטיחים שהסדנאות שלנו יהיו נגישות, נטולות מחסומים ובעלות סף נמוך.
- ≡ אנו מתאימים פעילויות באופן מיוחד כדי לקצור את הפריבילגיות שלנו שמאפשרות להתנגד לכל סוגי האפליה.
- ≡ במהלך הסדנאות נוה לנו לדון עם המשתתפים ביחסי הגומלין בין פריבילגיות ואפליה, חוסר איזון ביחסי כוחות והיררכיות, כולל תלות היסטורי (כלומר קולוניאליזם).
- ≡ אנו מתנגדים באופן פעיל ל 'splaining' במהלך הסדנאות. 'Splaining' מתייחס לפעולה של 'להסביר', ומתייחס לגישה פוגענית או אפילו מתנשאת שבאה לידי ביטוי כאשר חבר בקבוצה בעלת פריבילגיה מסביר את העולם לאדם מקבוצה מקופחת.
- ≡ אנו מקדמים ייצוגים מגוונים וללא אפליה של כל בני האדם.
- ≡ אנו שואפים ליצור ולהחזיק מרחב בטוח בו אנו מעודדים את המשתתפים לדבר בפתחות על חוויות של אפליה ופריבילגיה.

### 3. שימוש בארגז הכלים

החלק השלישי של מדריך זה, ארגז הכלים, הוא אוסף של שיטות חינוך לשלום המבוססות על הרעיון המנחה: 'חינוך לשלום פוגש דת'. כל השיטות נועדו לספק השראה ותמיכה לאנשים ולקבוצות בפיתוח יכולותיהם האינדיבידואליות והקולקטיביות לקידום שלום ולשינוי בונה של מצבי סכסוך. מטרת המדריך היא לא רק להעביר "שלום" כתפיסה אקדמית או כאוטופיה, אלא לעודד את המשתתפים ליישם את חוויות הלמידה שלהם בחיי היומיום. צעד ראשון חשוב בדרך זו, למנחים ולמשתתפים כאחד, הוא להשיג מודעות גוברת בנוגע לגישותיהם האישיות, למיומנויות ולהתנהגות שלהם, למשל באמצעות התבוננויות (מודרכות). שלב שני חשוב מאוד הוא פיתוח משותף של דרכים יצירתיות בהן אנשים או קבוצות יכולים לקדם אי-אלימות, ובכך להתמודד עם סכסוכים באופן בונה ולפעול לקידום שלום על בסיס יומי.

ארגז הכלים מורכב מ-18 שיטות לחינוך לשלום המחולקות ל-4 פרקים והמבוססות על השיטות הבאות:

- ☰ למידת דוגמה: להשתמש במחקרים של מקרה מסויים על מנת להמחיש ולהבהיר היבטים חשובים כגון רקע, וגם את מגוון מערכות היחסים (הגלויות והפחות גלויות).
- ☰ ניגודיות והדגשה: למקד את תשומת הלב בנקודות מבט ספציפיות או בעלות השפעה והיבטים בעייתיים.
- ☰ שינוי נקודת מבט: לאפשר ריבוי דעות, לקדם אמפתיה על ידי הרחבת נקודת המבט של הלומד עצמו, שעלולה להיות בלתי גמישה ומושרשת עמוק.
- ☰ בהירות והיכולת לתפוס קשרים: להשתמש בטכניקות כגון ויזואליזציה, שיכולות להעביר סוגיות בעייתיות מתחום האבסטר-קטי לקונקרטי, ולקשר אותן לחוויות של הלומד עצמו.
- ☰ מכוון לפעולה: הנגשת עניינים ונושאים באמצעות למידה המבוססת על ניסיון וחוויה.
- ☰ מכוון עמיתים: לעודד למידה משותפת באמצעות עבודה קבוצתית ותמיכה הדדית.
- ☰ העצמה עצמית: לבנות מיומנויות המקדמות ביטחון עצמי, אוטונומיה ומסוגלות עצמית.

כל שיטה מתבססת על השיטה הקודמת. עם זאת, המנחים יכולים גם לבדוד שיטות לעבודה בנושא ספציפי. ההסבר של כל השיטות עונה על אותו מבנה המוצג להלן:

- ☰ מטרה
- ☰ מִשָּׁר
- ☰ חוֹמֵר
- ☰ הכנה
- ☰ הפעלה, כולל וריאציות
- ☰ רקע
- ☰ קישורים וחומר נוספים
- ☰ דפי עבודה לשימוש כתבניות להעתקה

כמה תיאורי שיטות מכילים קטעים שנוסחו כטקסט דיבור. אלה אמורים להוות דוגמאות לניסוח והמנחים יכולים להתאים אותם לביטוי האותנטי שלהם ושל הקבוצה.

כפי שצוין קודם לכן, המנחים יכולים לרצות להתאים שיטות או צעדים ספציפיים בהתאם להקשר או לקבוצת היעד. מעבר למידע (התיאוריטי) המסוכם בפרקי המשנה של הרקע, קרן ברגהוף מעודדת מנחים לחקור מידע על הרקע המקומי או הספציפי להקשר, כמו גם הפניות ממסורות דתיות מקומיות בעת ההכנה ליישום שיטה.

הסמלים הבאים מדגישים נושאים חשובים הקשורים לשיטות ספציפיות:

מדגיש נקודות הזקוקות לתשומת לב מיוחדת.



מדגיש הנקודות הזקוקות לתשומת לב מיוחדת.



מספק עצות והשראה לניהול מוצלח של מצבים מאתגרים.



## 4. התבוננות והעברה לחיי היומיום

בהתאם למטרת המדריך לעידוד העברת חוויות למידה לחיי היומיום, פרק משנה זה מתאר שתי שיטות אפשריות לתמיכה בתהליך זה. שיטת 'פנס' אידיאלית ככלי להתבוננות משותף לאחר כל שיטה, ואף עשויה לקבל אופי של טקס סגירה. לעומת זאת, 'שדה פרחי שלום' דורש יותר הכנה וזמן ולכן מתאים יותר להתבוננות אחרון בסוף הסדנא.

### שיטה: פנס

#### מְטָרָה

- ≡ המשתתפים והמנחה/ים חושבים ביחד על תוכן ותוצאה של השיטה, על השלכותיה על חיי היומיום שלהם, ועל רגשותיהם כלפיהם.
- ≡ המשתתפים והמנחה/ים יוצרים אמון באמצעות תקשורת פתוחה וכנה ומקדמים לכידות חברתית בתוך הקבוצה.
- ≡ המשתתפים והמנחה/ים מחזקים את ההתבוננות העצמית, המודעות העצמית, והאחריות העצמית להתנהגותם.

#### מְשָׁךְ

10 - 30 דקות בהתאם לגודל הקבוצה ולמטרה (קצר יותר בהפניית תשומת הלב, ארוך יותר במחשבה מעמיקה)

#### חֹמֶר

- ≡ מקל דיבור (לדוגמה מקל, כדור קטן או צעצוע)

#### הכנה

הביאו מקל דיבור וגבשו שאלה הכרוכה בהתבוננות.

## הליך

הזמן את המשתתפים לשבת במעגל.

הצגו את שיטת ה"פנס" כטכניקה להתבוננות עצמית, למשוב ולהערכה. הסבירו את עקרונות הליבה (ראו תיבה למטה); אם מועיל, רשמו אותם למשל על לוח. שאלו את המשתתפים האם ברצונם להוסיף עיקרון שרלוונטי עבורם שחסר ברשימה.

ספקו שאלה להתבוננות ומחשבה. נסחו בשאלה כפתוחה וכמה שיותר קצרה ומדויקת.

הזמינו את הקבוצה להחליט על אחת מהשיטות הבאות כשיטה להעביר את זכות הדיבור/מקל הדיבור:

**A** - המשתתפים משתפים בתורות, בהתאם לסדר הישיבה שלהם.

**B** - כל משתתף מבטא את רצונו לשתף באמצעות הרמת יד.

סיום: בהתאם לכוונה ולמצב הקבוצה, המנחים יכולים פשוט לסיים על ידי תודה לכולם על השיתוף, או להוביל לדיאלוג קצר וסגירה בנושא ספציפי שהועלה. בסך הכל, סיבוב של 'פנס' יכול להישאר כתמונת מצב ללא הערכה או דיון נוסף.

### עקרונות ליבה לשיטת 'פנס'

- ☰ ודא שההצהרה שלך מתייחסת לשאלה הכרוכה בהתבוננות.
- ☰ דבר רק על עצמך, כלומר רעיונות משלך, חוויות, רגשות, תחושות ומחשבות. השתמש בדיבור "אני".
- ☰ כשאדם אחד מדבר, כל האחרים נוכחים כמאזינים.
- ☰ כל ההצהרות מהוות ביטוי בעל ערך לאדם המדבר ואינן מבקשות הערות, מוערכות או מבוקרות על ידי אחרים.
- ☰ שמור על הצהרותיך קצרות ככל האפשר.
- ☰ כולכם מוזמנים לשתף, אך שיתוף אינו חובה.

## שיטה: שדה פרחי שלום

### מטרה

- ≡ המשתתפים והמנחה/ים חושבים ביחד על השיטה שיישמו קודם לכן, על ההשלכותיה על חיי היומיום שלהם, ועל הרגשות שלהם כלפיהן.
- ≡ המשתתפים והמנחה/ים חושבים במשותף כיצד הדת והאמונה יכולים לתמוך בבניית שלום או בשינוי סכסוך, או על הנושא של שיטה שיושמה קודם לכן.
- ≡ המשתתפים והמנחה/ים מפתחים את התפיסה העצמית שלהם ואת היכולות שלהם - כפרט או כקבוצות - לפעול למען שינוי חברתי.

### חומר

- ≡ 3 דפי נייר (A3-A1), עפרונות, 1 דף נייר צבעוני (A4) לכל משתתף

### משך

30-45 דקות

### הכנה

צייר שדה על כל אחד משלושת דפי הנייר (A3-A1) ותייג אותם 'תרומה אישית', 'תרומה קבוצתית' ו'תרומת האמונה'. קרא את השיטה. נסח שאלות הכרוכות בהתבוננות מתאימות וכתוב אותן על לוח תרשים.

### הפעלה

חלק לכל משתתף דף נייר צבעוני אחד. הזמן את המשתתפים לקרוע או לחתוך את הנייר לצורה של שלושה עלי כותרת.

הנחה את המשתתפים בשלושת סבבי המחשבה הבאים, והכל יתבצע באופן פרטי ובשתיקה:

1. התבוננות בעלה הכותרת הפרח הראשונה לשדה הראשון: הזמן את המשתתפים לקחת רגע של שתיקה ולהרהר כיצד הם כפרט תורמים לקידום שלום בחיי היומיום שלהם. בקשו מהמשתתפים לכתוב את אחת המחשבות שלהם על הכותרת הראשונה.
2. התבוננות בעלה הכותרת השני לשדה השני: הזמן את המשתתפים להרהר בדרכים יצירתיות שבהן הקבוצה יכולה לתרום לקידום שלום בקהילתם. בקשו מהמשתתפים לכתוב את הרעיון הטוב ביותר שלהם על עלה הכותרת השני.
3. התבוננות בעלה הכותרת השלישי לשדה השלישי: הזמן את המשתתפים להרהר כיצד האמונה שלהם מתייחסת ותומכת בקידום שלום. בקשו מהמשתתפים לכתוב את מחשבותיהם על הכותרת השלישית.

הזמן את המשתתפים להדביק את עלי הכותרת שלהם בצורת פרחים בשדות המקבילים.

סגור על ידי הסתכלות יחד על שלושת שדות הפרחים והתבוננות על התרומות. הנחה דיון קצר בין המשתתפים.

שיטת 'שדה פרחי השלום' נועדה להתבוננות לאחר כל השיטות המתוארות במדריך או בסיום הסדנא. הנושא הספציפי להתבוננות יכול להשתנות בהתאם למוקד ולכיוון השיטה או הסדנא. בהפעלה המתוארת לעיל, נבחר כדוגמה הנושא 'קידום שלום' ('building peace'). נושאים אחרים יכולים להיות אי אלימות, תפיסת סכסוך כהזדמנות, התמודדות עם סכסוכים בצורה בונה, שיח, פיוס או דו קיום בשלום.



## ביבליוגרפיה

- CDA Practical Learning for International Action** (n.d.): Conflict-Sensitivity and Do No Harm.  
Last accessed 27/07/2021: <https://www.cdacollaborative.org/what-we-do/conflict-sensitivity/>.
- Dehler, Sannik Ben** (2020): Scham umarmen. Wie mit Privilegien und Diskriminierungen umgehen?  
2. Edition. W\_orten & meer. Hiddensee.
- Gitau, Lydia Wanja** (2018): Trauma-Sensitivity and Peacebuilding: Considering the Case of South Sudanese Refugees in Kakuma Refugee Camp. Springer. Cham.
- GIZ** (2018): Orientierungsrahmen für die psychische Gesundheit und psychosoziale Unterstützung (MHPSS) in der Entwicklungszusammenarbeit. Am Beispiel des Kontexts der Syrien- und Irakkrisen.  
Last accessed 27/07/2021: <https://www.giz.de/de/downloads/giz2018-de-orientierungs-rahmen-MPSS.pdf>.
- Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE)** (2018): Guidance Note: Psychosocial Support – Facilitating psychosocial wellbeing and social emotional learning. Last accessed 27/07/2021: <https://inee.org/resources/inee-guidance-note-psychosocial-support>.
- KOFF** (2012): Fact Sheet Conflict Sensitivity. KOFF/swisspeace. Bern. Last accessed 27/07/2021: [https://www.swisspeace.ch/fileadmin/user\\_upload/pdf/KOFF/KOFF\\_Documents/KOFF\\_Factsheet\\_Conflictsensitivity.pdf](https://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/pdf/KOFF/KOFF_Documents/KOFF_Factsheet_Conflictsensitivity.pdf).
- Reddemann, Luise/Dehner-Rau, Cornelia** (2020): Trauma verstehen, bearbeiten, überwinden.  
Ein Übungsbuch für Körper und Seele. Trias. Stuttgart.
- Zelizer, Craig** (2008): Trauma Sensitive Peace-Building: Lessons for Theory and Practice. Africa Peace and Conflict Journal. Vol. 1, No. 1.

# חלק 3 ארגז כלים של שיטות

## 1. בחינת הסכסוך - אלימות - שלום

### שיטה: סכסוך כהזדמנות

#### מטרה

- המשתתפים דנים ומפתחים את הבנותיהם בסכסוך, ומכירים את תפיסת הסכסוך כהזדמנות.
- המשתתפים חושבים ומפתחים את האופן שהם תופסים סכסוכים בהקשרים דתיים כהזדמנות פוטנציאלית וכמניע לשינוי.

#### משך

30-45 דקות

#### חומר

- 10 גיליונות ריקים של נייר A4
- פיסת חוט (ארוך מספיק כדי להצמיד אותו לאורך הקיר הארוך ביותר בחדר)
- נייר דבק או 10 מהדקי נייר/עטבי כביסה

#### הכנה

הכינו חמישה תרחישים ספציפיים להקשר הממחישים היבטים שונים של המונח "סכסוך". אפשר לקבל השראה מהטבלה בעמוד 33. כתבו כל תרחיש על פיסת נייר נפרדת. וודאו כי תרחיש אחד כולל סכסוך דתי. קחו שני דפי נייר ריקים ועל אחד מהם כתבו 'סכסוך' ועל השני 'לא סכסוך'. הצמידו את החוט לאורך הקיר או לרוחב החדר. בעזרת מהדק, תלו את גיליונות 'סכסוך' ו'לא סכסוך' משני קצות החוט. אם לא ניתן להצמיד את החוט, הניחו את שתי התוויות על הרצפה בשני צידי החדר.

#### הפעלה

קראו את אחד התרחישים ושאלו את המשתתפים היכן הם היו ממקמים את התרחיש על הספקטרום שבין 'סכסוך' לבין 'לא סכסוך'. הזמינו אותם לשתף את הסיבות שלהם. הנחו דיון קצר בין המשתתפים. סגרו את הדיון על ידי הצבת התרחיש (על החוט או על הרצפה) בנקודה שבה יש הסכמה גדולה ביותר. המשיכו באותו אופן עם שאר התרחישים. סגרו עם תחקיר רפלקסיבי (debriefing) על הפעילות, כולל שאלות ההתבוננות הבאות.



## הצעות לשאלות הרהור

- ≡ איזה תרחיש היה הכי מפתיע עבורכם?
- ≡ האם היו תרחישים שקל או מאתגר יותר להחליט עליהם? אם כן, מדוע? אילו מאפיינים הפכו אותם לקלים יותר או מאתגר-רים יותר?
- ≡ האם הבחנתם בהבדלים בין התרחיש המתייחס לדת לבין האחרים? אם כן, מה הם היו? אם לא, מדוע לא?
- ≡ באופן כללי, האם אתם תופסים סכסוכים כשליליים? מה משפיע על התפיסה שלכם?
- ≡ האם ראיתם בסכסוך הזדמנות לפני יישום השיטה? אתם רואים את זה אחרת עכשיו?

## וריאציה של שיטת 'סכסוך כהזדמנות'

הוסיפו תנועה לשיטה. קראו תרחיש אחד ובקשו מהמשתתפים להתמקם לאורך הספקטרום שבין 'סכסוך' לבין 'לא סכסוך'. הזמינו משתתפים מכל רחבי הספקטרום לחלוק את הסיבות לעמדתם. דונו היכן למקם את הכרטיס. לאחר מכן קראו את התרחיש הבא. סיימו את הפעלת השיטה בתחקיר רפלקסיבי (debriefing), תוך שימוש בשאלות ההתבוננות שלמעלה.

המונח 'סכסוך' באנגלית משלב את מה ששפות אחרות יכולות לבטא בצורה ניואנסית יותר באמצעות מונחים שונים. לדוגמה, בחלק מהשפות יש מילה נפרדת לסכסוך אישי פנימי, אחת נוספת לסכסוך בין אישי ואחת לסכסוכים ברמת המדינה.



## תרחישי דוגמה לשיטת "סכסוך כהזדמנות"

- ≡ הורה מנסה להחליט אם להישאר עם המשפחה או לעבוד לבד במדינה אחרת שתספק חיים טובים יותר למשפחה.
- ≡ חברי פרלמנט מתווכחים על שוויון בין מסורות אמונה שונות בתוך מדינה, דבר שיביא לאובדן זכויות יתר לחסידי דת הרוב.
- ≡ אתה חולה, אבל הבוס שלך צריך אותך כדי להשלים פרויקט.
- ≡ בשל בצורת בכפר אין מים, והתושבים תוקפים את הכפר השכן מכיוון שתושביו סירבו לחלוק את המים שלהם.
- ≡ מפגינים יוצאים לרחובות להפגין באופן לא אלים כדי להגן על זכויותיהם כאזרחים, אך כוחות משטרה וביטחון לאומי תוקפים אותם.
- ≡ בקבוצת ספורט, רק השחקנים המשתייכים לדת הרוב רשאים להתחרות במשחקים ציבוריים.
- ≡ המשפחה של בן/בת זוגך רוצה שתמיר/י את אמונתך לזו של בן/בת זוגך לפני הנישואין.
- ≡ שני ילדים צועקים אחד על השני במגרש המשחקים של בית הספר.
- ≡ נשיא מסרב להתפטר, למרות שתוצאות הבחירות החופשיות וההוגנות היו בבירור לטובת יריבו.
- ≡ קבוצה של צעירים מנהלת דיון אינטנסיבי על למי יש את הרעיונות הטובים ביותר.
- ≡ מדינה אחת מכריזה מלחמה על מדינה אחרת.
- ≡ בן/בת זוגך רוצה שתשתתף/י איתו/ה בקביעות בתפילות, אך את/ה מעדיף/ה להתפלל בבית.

## רקע

לכל סכסוך יש היסטוריה משלו, סיבות שורש, מאפיינים ודינמיקות. ההבנה הספציפית של סכסוך ומאפייניו משתנה בין אקדמאים ואנשי מקצוע, כמו גם בקרב אנשים בחיי היומיום. ניתן לראות סכסוכים כניגוד בין רעיונות או אינטרסים הנוגדים לאתיקה של בן אדם או בין שניים או יותר אנשים, קבוצות, ארגונים או מדינות, השואפים למטרות שאינן תואמות זו את זו, בין אם הן ממשיות או תפיסתיות.

סכסוכים יכולים להתבטא בהתנהגות ובפעולה, או להיות סמויים, להישאר בלתי פעילים למשך זמן מה, בעוד שאי-התאמות אינם מפורשים או קיימים כחלק ממבנים מוגדרים (מערכות פוליטיות, מוסדות וכו').

פרידריך גלסל (Glasl 1999), חוקר שלום וסכסוכים, מספק הגדרה כללית של סכסוך כאינטראקציה הכוללת לפחות שני צדדים (פרטים, קבוצות, מוסדות או מדינות), כאשר לפחות צד אחד חווה הבדלים (סתירות, חוסר תאימות וכו') בתפיסה, חשיבה, דמיון, פרשנות, הרגשה (כלומר אהדה - סלידה, אמון - חוסר אמון) וברצונות (צרכים, מטרה, יעד, תכלית) בהשוואה לצד השני, באופן שיגרום להם להרגיש שהפוטנציאל למימוש הרעיונות שלהם מושפע. יוהאן גלטונג (Galtung 1996), חוקר מרכזי בתחום מחקר שלום וסכסוכים, מדגיש את הקשר בין היבטים מבניים, התנהגותיים וגישות שונות לסכסוך.

באופן כללי, סכסוך הוא תופעה חברתית. לכן זהו חלק בלתי-נמנע מאינטראקציה אנושית - לרבות בהקשרים דתיים. בדומה לכל התופעות החברתיות, קונפליקטים הם בדרך כלל מורכבים ועשויים להופיע ברמות שונות. חלקם הם בעיקרם תוך-אישיים; אחרים הם בין-אישיים. סכסוכים מתקיימים בין כל שכבות החברה. יכול להיות להם מימד אזרחי ופנימי דומיננטי, או שהם באים לידי ביטוח במרחבים לאומיים או אפילו גלובליים.

סכסוך נתפס לרוב כשלילי והרסני. גישות הרסניות מאופיינות במאמצי הצדדים המתנגשים לפתור סכסוך באופן חד צדדי ועל חשבון האחר. אולם זהו רק צד אחד של המטבע. לעומת זאת, מורטון דויטש (Deutsch 1973) טען כי סכסוך הוא בעל ערך אינדיבידואלי וחברתי. ערך זה תורם לתפקיד של סכסוך כמניע לשינוי חברתי. השאלה הבסיסית של דויטש הייתה כיצד למנוע מסכסוכים להיות הרסניים.

סכסוכים יכולים להיות בעלי מימדים בונים אם הצדדים המתנגשים מכירים בלגיטימיות של אינטרסים שונים ובצרכים של כל הגורמים המעורבים. גישות בונות לסכסוך נועדו ליצור סביבה חברתית ופוליטית שבה מטפלים בסיבות השורש של הסכסוך, ואשר מקדמות חלופות בנות קיימות ולא אלימות לשימוש בכוח. הגדרת הכוח (force) בהקשר זה נעה בין דיכוי סוציו-פוליטי לכוח צבאי.

בסכסוכים המאופיינים כסימטריים בין גורמים דומים, התנאים, המשאבים וההקשרים של הצדדים המתנגשים שווים בערך. הם יכולים להתפשר על אופן ההתמודדות עם סכסוך על פי נורמות חברתיות, פוליטיות או משפטיות מוסכמות ובכך לשנות את כללי ההתקשרות השיתופית שלהם. חוסר איזון בכוח עשוי להשפיע על טיבה של פשרה, אך בסופו של דבר, האמינות וההדדיות הם אלו החשובים.

עם זאת, אי אפשר לשנות בקלות סכסוכים אסימטריים בלי לשים לב למערכות היחסים הלא-מאוזנות שנמצאות לרוב בבסיסם. לדוגמה, ברמה התוך-מדינית, סכסוכים אסימטריים נגרמים על ידי מעמד חברתי לא שוויוני, עושר לא שוויוני ונגישות למשאבים וכוח לא שוויוני - מה שמוביל לבעיות כמו אפליה, אבטלה, עוני, דיכוי ופשיעה. עליונות חד צדדית יכולה להוות מכשול רציני לאינטראקציה בונה בין צדדים בצידי הסכסוך. עם זאת, נכונות הצדדים המתנגשים להתמודד באופן בונה עם סיבות השורש, ללא קשר לחולשתם או כוחם, יכולה להוביל לשיתוף פעולה פורה. לא ניתן לצפות לשינוי מצבי סכסוך אם לא מטפלים בסיבות השורש לסכסוך.

הסעיפים הבאים על מודל הקרחון לסכסוך וסוגי הסכסוכים (ראו עמ' 37-39) יכולים לסייע בזיהוי סיבות השורש והאינטראקציות המורכבות שלהם.

**Glasl, Friedrich** (1999): *Confronting Conflict: A First-Aid Kit for Handling Conflict*. Hawthorn Press. Stroud.

**Galtung, Johan** (1996): *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. PRIO. Oslo.

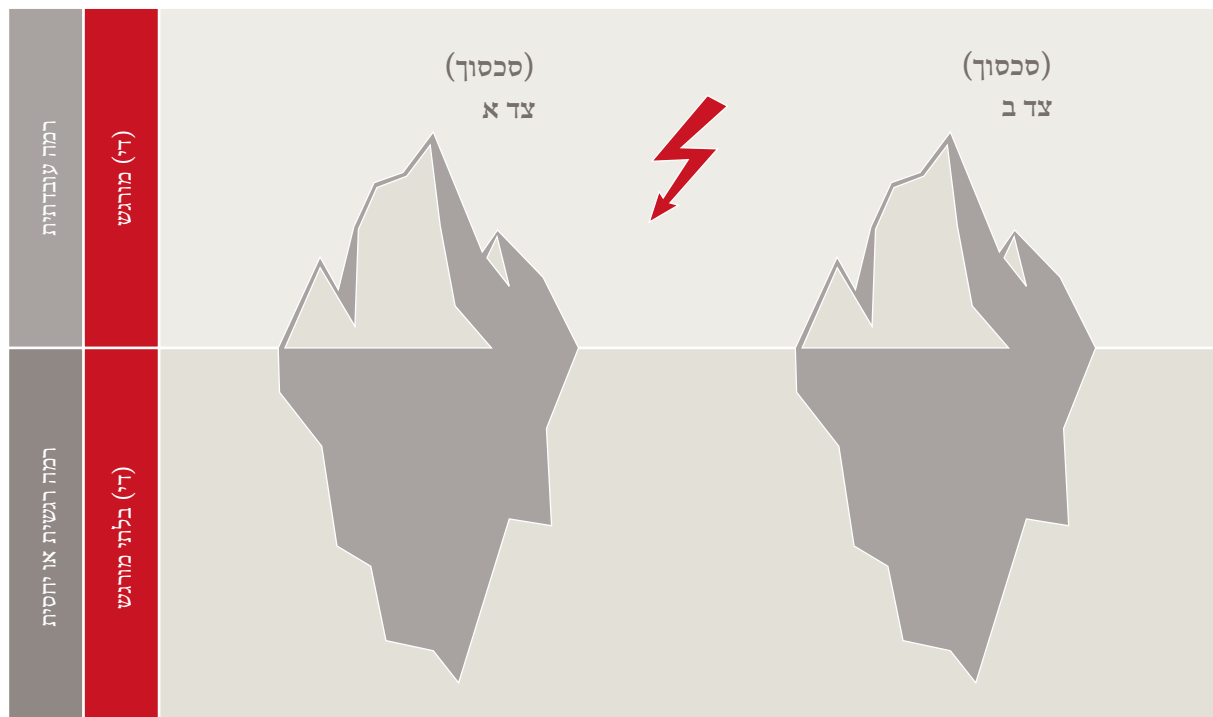
**Deutsch, Morton** (1973): *The Resolution of Conflict*. Yale University Press. New Haven, CT.

## מודל קרחון הסכסוך

קרחון הסכסוך הוא מודל תקשורת המדמיין את האתגרים ומלכודות האפשריות בתקשורת במצבי סכסוכים. המודל גם עוזר לחקור מדוע מתרחש סכסוך.

החלק הגלוי של קרחון מהווה רק כעשרה אחוזים מנפחו, בעוד החלק הגדול ביותר מוסתר מתחת למים. כמו בקרחון, רק חלק קטן מהמסרים בתקשורת הבין-אישית נתפס באופן ישיר ומודע על ידי הצדדים המעורבים בסכסוך. חלק קטן זה כולל את התוכן המובא בצורה ברורה וגלויה של תקשורת, שהמשתתף בשיחה יכול לזהות מיד כ"נושא העומד על הפרק". מה שנאמר בגלוי עשוי להשתנות ממצב אחד למשנהו. דוגמאות אופייניות הן עמדות או עובדות כמו גם שפת גוף או מחוות ישירות הנתפסות באופן ישיר.

### קרחון הסכסוך



הצדדים לסכסוך כקרחוני סכסוך. איור המחבר: קרן ברגהוף, 2021 הצדדים לסכסוך כקרחוני סכסוך. איור המחבר: קרן ברגהוף, 2021

החלק הנסתר של הקרחון, הרמה הבלתי מורגשת, מייצג את המסרים שצדדים (לסכסוך) אינם מבטאים במפורש בהצהרותיהם אלא מעבירים בעקיפין, באמצעות טון דיבור, הבעות פנים או מחוות. לפעמים הם לא מצויינים כלל. מסרים עקיפים אופייניים הם לדוגמא תחומי עניין, משאלות, צרכים, ציפיות, רגשות או תחושות, למשל.

שתי הרמות מקושרות באופן ישיר. אולם סכסוכים מקורם לעתים קרובות בקשרם לחלק התחתון של הקרחון. התבוננות מתחת לפני השטח בהיבטים הבלתי מורגשים או הבלתי מודעים הופכת להיות חשובה יותר ככל שהסכסוך עולה מדרגה. זה רלוונטי כדי לזהות את הסיבות בפועל לסכסוך ולהעביר אותן (בחזרה) למרכז תשומת הלב על מנת להפוך אותן ברורות משא ומתן (שוב). זה גם מסייע להכיר ולהבין את הדינמיקה הבסיסית, שהיא חיונית להשגת הבנה מקיפה של סכסוך. הבנה מקיפה, בתורה, היא קריטית לשינוי בונה של סכסוך.

בעיקרו של דבר, מודל הקרחון מזמין את גורמים המעורבים בסכסוך ואנשי המקצוע לחפש באופן ספציפי היבטים בסיסיים שעלולים לגרום או להמריץ מתחים. הוא עוזר להדגים מדוע מתרחש סכסוך. יתר על כן, המודל מעודד אותם לחפש היבטים שאינם מורגשים בדרך כלל ולחדד את תפיסתם לגביהם.

## קרחון הסכסוך: דוגמה

- ☰ רמה ניכרת: שני אנשים מגיעים לחנות ללא קשר אחד לשני כדי לקנות תפוז. עם זאת, נותר רק תפוז אחד בחנות. בין שני הלקוחות מתעוררת מחלוקת מכיוון שהעמדות שלהם (שניהם רוצים תפוז) לא נראות תואמות (יש רק תפוז אחד).
- ☰ רמה בלתי מורגשת: המוכר מתערב ושואל את הלקוחות מדוע שניהם רוצים לקנות את התפוז ולמה הם צריכים אותו. מסתבר שלקוח א' רצה משקה מרענן בגלל מזג האוויר החם וציפה למיץ תפוזים סחוט טרי. לקוח ב', לעומת זאת, רוצה לאפות עוגה וזקוק לקליפת התפוז לבלילה. דיאלוג קצר מאפשר פתרון win-win המאפשר לשני הלקוחות לספק את צרכיהם ורצונותיהם.

כדי להציג את הקרחון ולהמחיש אותו על פי הדוגמה שלמעלה, צייר את שני קרחוני הסכסוך על לוח תרשים מבלי להוסיף דוגמאות לרמת (אי)-מוחשות. הסבירו את המודל על ידי חידוש סיפורו של התפוז. אחר כך הזמינו את המשתתפים לדון באילו היבטים המובילים או המעוררים עימותים יכולים להיות מעל או מתחת פני המים.



## סוגי סכסוך

הסיבות לסכסוכים הינן רבות ומרובות שכבות. רוב הסיכסוכים נובעים משילוב מורכב של מספר סיבות, וזה חל גם על הקשרים דתיים.

חוקרי שלום וסכסוכים יצרו קטגוריות שונות של סכסוכים. הקטגוריות משקפות סיבות שורש. סכסוך שייך רק לעתים נדירות לסוג אחד בלבד, ולקבוע לאיזו קטגוריה (או קטגוריות) הוא שייך מסייע להערכתו. יתר על כן, סוג הסכסוך המועדף על ידי הצדדים בו משפיע גם על הגישה שבה משתמשים לניהול או לשינוי בונה של הסכסוך.

להלן מבחר סוגי הסכסוכים הנפוצים ביותר ברמה הבין-אישית. המאפיינים המוצהרים שלהם מיוחסים בעיקר לקורט לוין (Lewin 1935, 1948) ולפרידריך גלסל (Glasl 1999).

לעבודה אינטראקטיבית עם כרטיסי 'סוגי סכסוך', ניתן לחלק את המשתתפים לקבוצות קטנות, כל אחת עם שלושה אנשים לכל היותר. בתוך קבוצותיהם, הזמינו אותם לשתף בחוויות סכסוך מחיי היומיום או ממקום עבודתם, ובקשו מהם לדון בסיבות השורש הפוטנציאליות בעזרת החומר 'סוגי סכסוך' (ראו עמ' 37).



## חומר: סוגי סכסוך

<p style="text-align: center;"><b>סכסוך יחסי</b></p> <p style="text-align: center;">נגרם על ידי:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>≡ מערכות יחסים, חוויה חזקה של רגשות ותחושות</li> <li>≡ רגשות בין-אישיים שונים או פרשנות שגויה של רגשותיו ותחושותיו של הצד השני</li> <li>≡ דעות קדומות או סטריאוטיפים</li> <li>≡ אי הבנות או הפרעות בתקשורת בין אישית</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>קונפליקט פנימי</b></p> <p style="text-align: center;">נגרם על ידי:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>≡ בחירתו של אדם בין שתי מטרות או יותר</li> <li>≡ שהן (א) רצויות לא פחות אך לא ניתנות לביצוע בעת ובעונה אחת, (ב) לא מושכות באותה מידה, או (ג) אטרקטיביות ובלתי מושכות בבת אחת</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>ניגוד עניינים</b></p> <p style="text-align: center;">נגרם על ידי:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>≡ אינטרסים סותרים (לכאורה) או בלתי ניתנים ליישור</li> <li>≡ תחרות שנתפסת כאמיתית או תחרות אמיתית</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>התנגשות תפקידים</b></p> <p style="text-align: center;">נגרם על ידי:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>≡ הבנה סותרת או מנוגדת לאחריות, משימות, זכויות והתחייבויות</li> <li>≡ ציפיות סותרות או מנוגדות לגבי אדם בתפקיד מסוים (פרטי או מקצועי)</li> </ul>



### ניגוד ערכים

נגרם על ידי:

- ≡ הבדלים בנורמות ובערכים, מערכות אמונה, השקפות דתיות או אידיאולוגיות
- ≡ מערכות מוסריות המבקשות בלעדיות
- ≡ חיברות (socialisations) ואורחות חיים שונים

### סכסוך חברתי

נגרם על ידי:

- ≡ סכסוכים בין אישיים בין שני אנשים לפחות או בתוך קבוצה קטנה (פרטית או מקצועית) או בין ארגונים
- ≡ חוסר תאימות (לכאורה) בחשיבה, ברגשות, ברצון-נות, בצרכים ובפעולות של הצד השני

### ניגוד בין עובדות

נגרם על ידי:

- ≡ חוסר מידע; מידע כוזב ומידע מוטעה
- ≡ הבדלים בהערכה ובניתוח של נתונים או עובדות והבדלים בנקודות מבט
- ≡ סכסוך מבני

### קונפליקט של כוח

נגרם על ידי:

- ≡ תפיסות שונות של חלוקת הכוח
- ≡ חוסר איזון בפריבילגיות וגישה לשלטון וכוח
- ≡ אי שוויון המוטמע במערכות ובמבנים
- ≡ פחד מתלות או פחד מאובדן סמכות, כבוד והערכה בין אנשים
- ≡ שאיפה לעמדות היררכיות; חשיבה תחרותית

### התנגשות מטרות

נגרם על ידי:

- ≡ מטרות בלתי תואמות (לכאורה) בין שני צדדים או יותר
- ≡ השגת יעד אחד תוך הגבלה או הפרעה להשגת יעד אחר
- ≡ נקודות מבט שונות על מטרות או על סדר העדיפות שלהן

### סכסוך מבני

נגרם על ידי:

- ≡ גורמים גיאוגרפיים, פיזיים וסביבתיים המשפיעים לרעה או גורמים לקיפוח
- ≡ גורמים המותנים על ידי מוסדות:
- ≡ חלוקה ונגישות בלתי שוויוניות למשאבים, רכוש, מזון וכו'.
- ≡ חלוקה ונגישות בלתי שוויוניות לשלטון ולסמכות
- ≡ דפוסי התנהגות ואינטראקציה הרסניים, למשל אפליה, דחיקה לשוליים, יצירת סטיגמות, והדרה

**Austin, Beatrix et al.** (2012): Chapter 1: Conflict. In: Berghof Glossary on Conflict Transformation: 20 notions for theory and practice. Last accessed 27/07/2021: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/glossary\\_2012\\_complete.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/glossary_2012_complete.pdf).

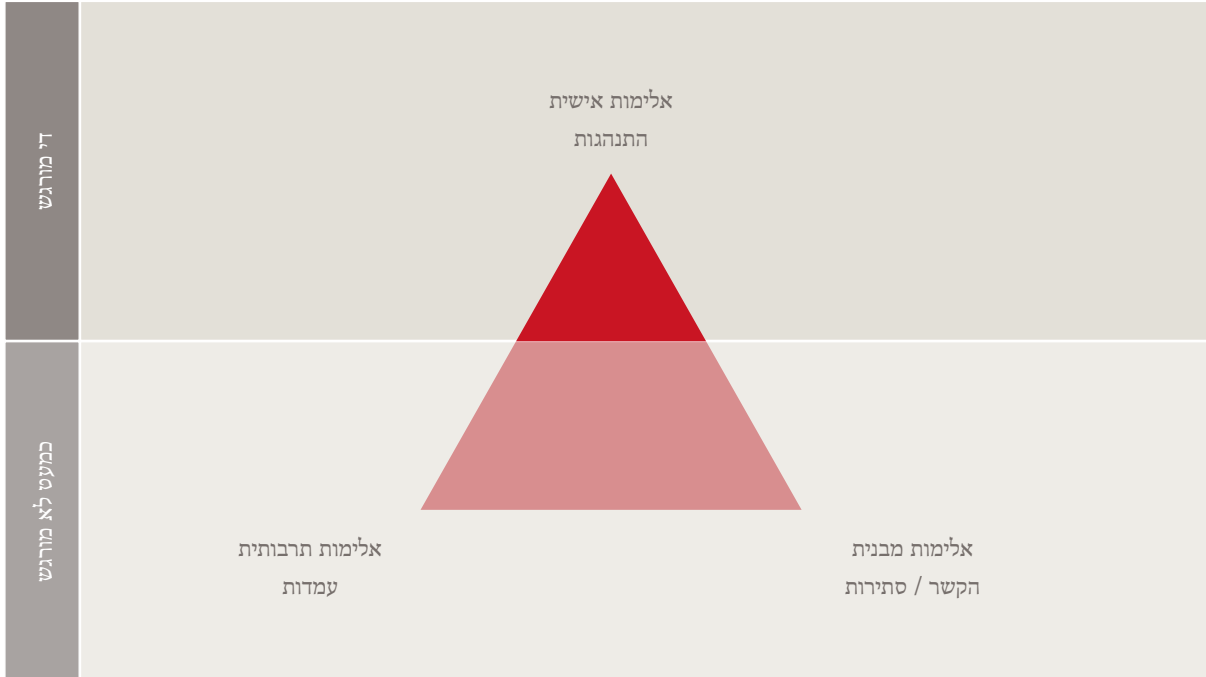
**Lewin, Kurt** (1935): A Dynamic Theory of Personality. McGraw-Hill. New York.

**Lewin, Kurt** (1948): Resolving Social Conflicts. Harper and Row. New York.



## שיטה: משולש האלימות

### משולש האלימות



משולש אלימות. איור של המחברים על בסיס יוהאן גלטונג (Galtung 1969, 1990)

### מטרה

- ☰ על בסיס 'משולש האלימות' של יוהאן גלטונג המשתתפים לומדים לזהות צורות של אלימות ישירה/אישית, תרבותית ומבנית בסביבתם והקשר ביניהם.
- ☰ המשתתפים מהרהרים על צורות שונות של אלימות ודנים בקשרים בין דת, אלימות ואי אלימות.

### חומר

- ☰ נייר דבק
- ☰ כרטיסים או דפי A4 (6 משתתפים ומעלה)

### משך

60 דקות

## הכנה

הכינו כרטיסים או נייר. סמנו אותם כדי לציין את ההיבטים השונים של המשולש. השתמשו בכרטיס אחד לכל אחד מהביטויים הבאים:

☰ התנהגות	☰ אלימות אישית
☰ הקשר / סתירות	☰ אלימות מבנית
☰ די מורגש	☰ אלימות תרבותית
☰ כמעט לא מורגש	☰ עמדות

זהו דוגמאות ספציפיות להקשר לאלימות ישירה, תרבותית ומבנית לפי גודל הקבוצה. ניתן לקבל השראה מהדוגמאות הכלליות שבסעיף 'רקע' להלן.

כתבו את הדוגמאות בכרטיסים או בנייר. השתמשו בכרטיס אחד לכל דוגמה.

הדביקו משולש על הרצפה בעזרת נייר הדבק. מקמו את הכרטיסים הבאים בפינות הנכונות של המשולש (ראו הגרף למעלה): אלימות אישית, אלימות מבנית, אלימות תרבותית, עמדות, התנהגות והקשר. הניחו את הקלפים עם הדוגמאות כלפי מטה במרכז המשולש.

## הפעלה

הסבר את השיטה: הזמן כל משתתף לאסוף כרטיס תרחיש לדוגמה ממרכז המשולש. בקשו מהם לקחת רגע להרהר על ההתאמה הטובה ביותר בין הדוגמא שלהם להיבט של משולש האלימות. אחד אחד, כל משתתף מניח את הכרטיס שלו בהתאם לקווי המתאר של המשולש.

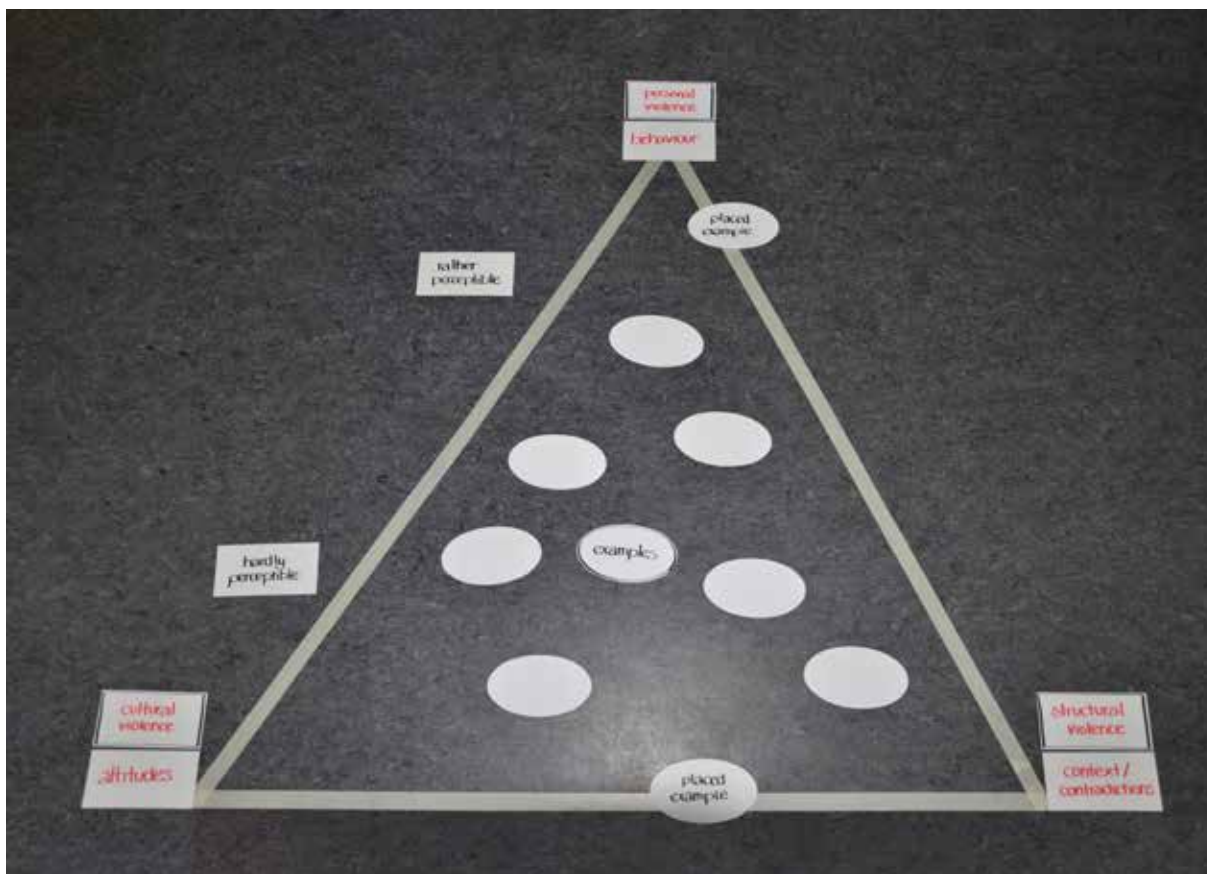
כאשר הונח כרטיס, הזמן את בעל הכרטיס לשתף את הנימוקים שלו ובקש מהמשתתפים האחרים לשתף בקצרה את מחשבותיהם בנוגע למיקום הכרטיס. הנחה את הדיון. לאחר מכן בקש מהמשתתף הבא להניח את הכרטיס שלו. המשך עד להנחת כל כרטיסי התרחיש לדוגמה במשולש.

הנח את הכרטיסים 'די מורגש' ו'כמעט לא מורגש' (ראה גרפיקה למעלה/תמונה למטה)

סגור את המפגש על ידי עריכת תדריך רפלקסיבי (debriefing) קצר.

## הצעות לשאלות התבוננות

- ☰ כמה קל/קשה היה לך להתאים ולמקם את הדוגמאות בתוך משולש האלימות?
- ☰ באילו דוגמאות הייתה הבחירה מאתגרת? מדוע?
- ☰ האם הדעות על ציוות הדוגמאות לסוג מסוים של אלימות היו שונות בקבוצה שלך? באיזו מידה? למה?
- ☰ מדוע אלימות ישירה ברורה ברוב המקרים, בעוד שלעיתים קשה לתפוס אלימות תרבותית או מבנית?
- ☰ במבט על משולש האלימות, מה הקשרים בין דת, אלימות ואי אלימות?
- ☰ מה הקשר בין אפליה, גזענות וצורות אחרות של התנהגות לא הומנית ואנטי דמוקרטית לבין משולש האלימות של גלטונג?
- ☰ לדברי גלטונג, אלימות קיימת בכל פעם שאנשים אינם יכולים למצות את מלוא הפוטנציאל שלהם. מדוע מלוא הפוטנציאל של הפרט מקבל עדיפות על פני הצרכים של חברה פלורליסטית על מנת לדבוק ביחד כחברה באופן יציב? האם הגדרת האלימות של גלטונג אינדיבידואליסטית מדי?



תמונה: דוגמה ליישום משולש האלימות של גאלטונג בהקשרים של סדנאות. איור של המחבר עצמו מבוסס על יוהאן גאלטונג (1969, 1990).

בהתאם לסוציאליזציה ולחוויות האישיות שלהם, למשתתפים יכולות להיות נקודות מבט שונות על מה שהם תופסים כאלימות. התנסויות אישיות או קבוצתיות של אפליה וכו' עלולות ליצור אווירה של מתח במהלך התרגיל.



להבדיל בין שלושת הסוגים של אלימות יכול להיות מאתגר לחלק מהמשתתפים, במיוחד להבדיל בין אלימות תרבותית ומבנית. הסיבה לכך היא שדוגמאות מסוימות יכולות לייצג שניים או שלושה סוגי אלימות ולכן קשה למקם אותן.



לפני המפגש, קחו זמן לחשוב על סוגי האלימות השונים על ידי התבוננות מקרוב בדוגמאות והעברתן להקשר שלכם. הכירו את האלימות המתרחשת בהקשר שלכם לפני שתציגו על השיטה. עודדו את המשתתפים לקבל כי דעות שונות יכולות להתקיים יחד וכי אין מקום נכון ולא נכון להניח את הכרטיסים - הסיבה לבחירת העמדה היא החשובה. הדגישו כי אנשים וקבוצות יכולים להיות קורבנות וגם מבצעי אלימות בזמנית.



## רקע

אלימות יכולה להתבטא בדרכים רבות. השיטה מבוססת על הבנת האלימות והסכסוכים שפיתח חוקר השלום והסוציולוג הנורווגי יוהאן גאלטונג. אלימות וסכסוך כאחד יכולים להיות מיוצגים במשולש ושזורים זה בזה. השיטה משמשת להעלאת המודעות לסכסוכים ומגבירה את היכולת שלנו לתפוס אלימות ולזהות אותה במצבים שונים.

יוהאן גלטונג מציג הבנה רחבה של אלימות. מבחינתו, האלימות קיימת בכל פעם שאנשים לא יכולים לממש את הפוטנציאל שלהם. לדברי גלטונג, האלימות קיימת "כאשר בני אדם מושפעים כך שהמימוש הפיזי והמנטלי שלהם בפועל יהיה מתחת למימוש הפוטנציאלי שלהם"; כך הוא הופך להיות "הגורם להבדל בין הפוטנציאל לממשי, בין מה שיכול היה להיות למה שיש" (Galtung 1975). האלימות מתייחסת אפוא לא רק לפעולות אינדיבידואליות וקולקטיביות, אלא גם לתרבויות ולמערכות התומכות ומצדיקות את השימוש בה.

הבנת האלימות של יוהאן גלטונג כוללת שלוש סוגים שונים:

1. **אלימות אישית:** אלימות אישית מתייחסת להתנהגות של אדם או קבוצה והיא מבוצעת ישירות על ידי אדם ספציפי אחד או יותר כצד באלימות. זה נתפס ישירות כאלימות בצורה של פעולה או אמירות מילוליות. מלבד האדם האלים באופן מובהק, יש גם קורבן ופעולה אלימה. פעולה אלימה אינה אומרת בהכרח שאדם נפגע פיזית, למשל בקרב אגרופים. בהתחשב בהגדרה הרחבה של גלטונג באלימות, שמתייחסת גם לפגיעה פסיכולוגית שנגרמת, למשל, על ידי בריונות או דיכוי של מישהו. דוגמאות טובות הן אימים, אמירות מפלות, ריבים או עינויים. קל לזהות אלימות אישית בחיי היומיום שלנו.

### כמה דוגמאות לאלימות אישית

- ☰ גבר מטריד נשים ברחוב.
- ☰ אישה מעליבה מוכר בשוק.
- ☰ קבוצת ילדים מדירה ומציקה לילד אחר בגלל המראה הפיזי שלו.
- ☰ קבוצת נערים תוקפת קבוצה אחרת מכיוון שחבריה שייכים לאמונה אחרת.

2. **אלימות מבנית או עקיפה:** בניגוד לאלימות ישירה, אלימות מבנית אינה ניתנת לייחס ישיר למעשה אדם (או יותר) ספציפי. במקום זאת, אלימות מבנית היא חלק ממערכת והיא מטומעת במבנה החברתי שלה. היא יכולה להיות מופנה נגד אנשים, קבוצות או חברות שלמות. הטמעתה, או עיגונה במערכת, מקשה לעתים קרובות על זיהוי אלימות. בשל מורכבותה, לעתים קרובות הציבור אינו מבחין בה. היא הופכת להיות מורגשת, למשל, בחוסר שוויון בכוח או בחלוקה לא שוויונית של - או גישה למשאבים כגון מי שתייה נקיים. אבל היא יכולה לבוא לידי ביטוי גם בחקיקה המאפשרת או מגבילה את החינוך, ההשתתפות ואינטגרציה או גישה ללא מחסומים למבנים ולמתקנים ציבוריים. אלימות מבנית יכולה להתייחס למבני כוח לא שוויוניים שמטרתם לנצל או לדכא אנשים או קבוצות חברתיות מסוימות במרחב הציבורי והפרטי באופן שיטתי ברמה המקומית, הלאומית או הבינלאומית.

## כמה דוגמאות לאליומות מבנית

- ≡ החוק אוסר על שימוש בשפות מיעוט בבתי ספר ובאוניברסיטאות.
- ≡ אדם בעל צרכים מיוחדים אינו יכול להצביע בגלל היעדר נגישות לכיסאות גלגלים לתחנות הקלפיות.
- ≡ מערכת המשפט מעדיפה בני קבוצה דתית מסוימת.
- ≡ במדינה שתושביה שייכים לאמונות שונות, משרד החינוך מאפשר ללמד רק אחת מהן בבתי ספר ממלכתיים.

3. אליומות תרבותית: אליומות תרבותית מתייחסת מאוד לאליומות מבנית ואישית וכוללת את ההיבטים המשמשים לגיטימציה לא-לימות ישירה ומבנית כלפי קבוצות מסוימות, שהופכות לאחר מכן למטרות פופולריות. היבטים אלה יכולים לכלול אידיאולוגיות, שפה, חינוך ומדע, או אמונות ותקשורת. בניגוד לאליומות ישירה ומבנית, האליומות התרבותית עצמה אינה 'הורגת', כי אם מבססת את קרקע הגידול ומספקת טיעונים המעדיפים, מצדיקים ומסיתים את השימוש באליומות ישירה ומבנית.

אליומות תרבותית הולכת לעתים קרובות יד ביד עם מאבקי כוח ומנהגים מפלים, לעתים קרובות גזעניים והמבוססים על מנגנוני הכללה והדרה. הם יכולים לבוא לידי ביטוי באופן מובהק או במעודן, כבדיחות או שירים. תחומים תרבותיים כגון אמונות, מנהגים, אידיאולוגיה, שפה, דת, מדעים וערכים משמשים להצדיק את מה שנורמלי ומקובל ומה שהוא מחוץ לנורמה, שונה, אולי אפילו מסוכן. כתוצאה מכך, מנגנון זה והתחומים התרבותיים הקשורים אליו יכולים לתרום להצדקת האליומות.

## כמה דוגמאות לאליומות תרבותית

- ≡ בעל נכס מסרב להשכיר דירה למשפחה השייכת לקבוצת מיעוט.
- ≡ מעסיק משלם לעובדות פחות בהשוואה לעובדים.
- ≡ יש הרבה בדיחות פופולריות על חברי קבוצות חברתיות או דתיות מסוימות.

שלושת סוגי אליומות אלו, המבוססים על הגדרתו של יוהאן גלטונג לסכסוך, כוללים גם שלושה מרכיבים בלתי ניתנים להפרדה:

1. (קונפליקט) התנהגות: ההתנהגות מילולית או פיזית של אחד הצדדים מבטאת קונפליט באפן ישיר. הקונפליקט הופך למובחן, כלומר ברור או מורגש. בהתאם להתנהגות (הקונפליקט), ביטוי זה יכול להיות אחראי לאליומות ישירה.
2. עמדות: אלה מבוססות על הנחות, רגשות ותחושות, עמדות ותפיסות של אנשים או צדדים לסכסוך זה כלפי זה. במצבי עימות חריפים, בדרך כלל הם מאופיינים בחוסר אמפתיה כלפי הצד השני. הם יכולים לבוא לידי ביטוי גם בנורמות ובערכים הרווחים. לפיכך, לדברי גלטונג, הם אחראים להתרחשות האליומות התרבותית.

3. סתירות/הקשר: אלה הם הפכים (נתפסים כלא ניתנים ליישוב), למשל בנוגע לצרכים, אינטרסים, רצונות או מטרות. בדרך כלל הם מסתירים את הגורמים האמיתיים לסכסוך, או כפי שאומר גלסון, שורש הסכסוך. מצד אחד, הם גורמים להתנהגות אלימה, שהופכת להיות מורגשת בצורה של אלימות ישירה, למשל. מאידך גיסא, הסתירות הללו מושרשות לא פעם באלימות מבנית.

בעוד שחלק מהדוגמאות משקפות סוג מסוים של אלימות, אחרות מדגימות את הקשר ההדוק ואת הגבולות הניזלים בין שלושת סוגי האלימות. במקרים אלה, זה הופך להיות מאתגר לשייך את הדוגמאות לסוג אחד של אלימות בלבד.



בסך הכל, האלימות האישית היא ברורה יחסית ברוב המקרים, בעוד שרוב האנשים כמעט ואינם תופסים ומזהים אלימות תרבותית ובעיקר מבנית ככזו, בשל חוסר מודעות ורגישות כלפי תופעות אלו.

### קישורים וחומרים נוספים

- Galtung, Johan** (1969): Violence, Peace, and Peace Research. In: Journal of Peace Research. Vol. 6, No. 3.  
**Galtung, Johan** (1990): Cultural Violence. In: Journal of Peace Research. Vol. 27, No. 3.

## שיטה: חזוני שלום

### מטרה

- ≡ המשתתפים חולקים ומפתחים את הבנתם האישית למהו שלום.
- ≡ המשתתפים לומדים על תפיסות מגוונות של שלום, החל מהבנה אישית ועד אקדמית.
- ≡ המשתתפים מהרהרים על ערך השלום בתוך הדת שלהם.
- ≡ המשתתפים דנים בערך המוסף הן של הדת שלהם והן של הדת בכלל לשלום.

### חומר

- ≡ 1 ערכת תמונות של Peace Counts (ראה קישור להלן) או ערכה חלופית של 30 תמונות לפחות
- ≡ כרטיסים A4/A5 (5 יותר ממספר המשתתפים)

### משך

30-60 דקות בהתאם לגודל הקבוצה

### הכנה

ניתן להוריד את ערכת התמונות של Peace Counts כאן: <https://berghof-foundation.org/library/peace-counts-picture-set>  
 בדוק את התמונות מנקודת מבט רגישה לסכסוך ולטראומה, תוך התחשבות בהקשר ובקבוצת היעד.  
 הדפס את התמונות שבחרת.

סמן על כרטיס הנחיה אחד: 'שלום שלילי - היעדר מלחמה/אלימות' ועל אחר: 'שלום חיובי - הגברת הצדק'.

### הפעלה

הניחו את התמונות בספירלה על הרצפה. השאירו מספיק מקום למשתתפים ללכת לכיוון מרכז הספירלה.

הסבר את השיטה במליאה. הזמן את המשתתפים: 'קחו כמה דקות לטייל בשקט בספירלה ותסתכלו טוב על כל התמונות. בחרו תמונה שמייצגת בצורה הטובה ביותר את הבנתכם למהו שלום. לאחר שבחרתם את התמונה שלכם, חזרו למושבים ותתיישב. אנא השאירו את כל התמונות על הרצפה וחכו בשקט עד שכולם יחזרו למושבים.'

הזמן את המשתתפים להרים ולהציג בפני הקבוצה את התמונה שבחרו תוך הסבר כיצד היא קשורה להבנתם האישית של שלום. אם הזמן מאפשר זאת, תן לכל המשתתפים לחלוק את חזון השלום שלהם עם שאר הקבוצה, אחד אחד.

רשום מילת מפתח אחת או שתיים מתוך תפיסת השלום של כל משתתף על כרטיס הנחיה בזמן שהוא מדבר. הצמד את הכרטיסים באופן אקראי על לוח או הנח אותם על הרצפה.  
 הנחה תחקיר רפלקסיבי (debriefing) על הפעילות.

## הצעות לשאלות התבוננות

- ☰ בהתבסס על השיטה, האם היית אומר שיכולה להיות הבנה אחת של שלום בקבוצה או בחברה?
- ☰ מהו הערך המוסף של תפיסות מרובות של שלום?
- ☰ איך שלום נתפס ומובן במסורת הדתית שלך?
- ☰ האם אתה רואה בתפיסות המרובות של שלום כמשלימות או כבלעדיות?

הציגו את תפיסת השלום של גלסונג (ראו להלן) כהליך מתמשך משלום שלילי כהעדר אלימות כלפי שלום חיובי כהגברת הצדק.

הצמד את שני כרטיסי ההנחיה 'שלום שלילי - היעדר מלחמה/אלימות' ו'שלום חיובי - הגברת הצדק' בראש הלוח.

הצמד את כרטיס ההנחיה עם חץ ביניהם, המצביע משלום שלילי לעבר שלום חיובי. בקשו מהמשתתפים להצמיד את כרטיסי ההנחיה שהכנתם (כאשר מילות המפתח מייצגות את הבנותיהם האישיות של שלום) בשלום שלילי או חיובי.

סגור את הסיבוב בתחקיר רפלקסיבי (debriefing) קצר.

## הצעות לשאלות התבוננות

- ☰ האם התפיסה האישית שלך למהו שלום משתלבת ברקע התיאורטי של גלסונג?
- ☰ מהם היתרונות והאתגרים בהגדרה הרחבה של גלסונג בנושא שלום?
- ☰ בהקשר שלך, עד כמה מושג 'צדק אוניברסלי לכולם בחברה' עובד?
- ☰ עד כמה ההבנה של גלסונג לגבי 'שלום חיובי כהגדלת הצדק' תואמת את ההבנה הדתית של שלום וצדק בהקשר שלך?

שיטת 'חווונות של שלום' פועלת ברמת האסוציאציה. התמונות מספקות דחף להתבוננות עצמית ולחקירת מהו שלום. לכן התמונה שנבחרה אינה צריכה לשקף במדויק את הבנתו של המשתתף בשלום.



המשמעות הסמנטית של 'שלום' יכולה להשתנות בהתאם לשפה ולהקשר. יחד עם המשתתפים, חקור את מקורו הסמנטי של המילה 'שלום' בשפותיהם.



חלק מהמשתתפים יכול להעדיף טריגר שמיעתי או בר מישוש, ולא טריגר חזותי. במקרה זה, הזמינו אותם למצוא רעש, צליל או מחווה המייצגים את הבנתם האישית לשלום.

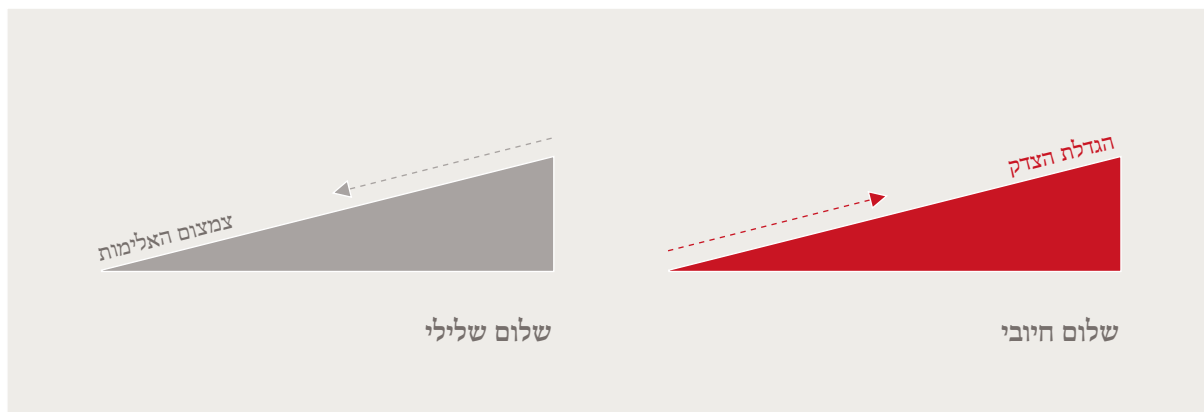


אם דיון כזה בשלום הוא רגיש בהקשר שלך, תוכל להזמין את המשתתפים לבחור את התמונה המייצגת בצורה הטובה ביותר משהו שהם היו רוצים לשנות בעולם. התאם את שאלות התחקיר הרפלקסיבי (debriefing), תוך שימוש בסעיף הקטגוריות של גלסונג.





## שלום כההליך



שלום כההליך. איור של המחברים על בסיס גלטונג (Galtung 1990, 1969).

## רקע

בדיונים על ההגדרה הנאותה לשלום, ההבחנה בין שלום שליילי לחיובי שהעלה יוהאן גלטונג, חוקר נורווגי של שלום ועימותים, קיבלה הסכמה רחבה. כיום זוהי אחת ההגדרות הנפוצות ביותר המשמשות בחינוך לשלום. שלום שליילי מתאר שלום כהיעדר מלחמה או אלימות פיזית ישירה. שלום חיובי פירושו היעדר אלימות ישירה, מבנית ותרבותית. השלום כההליך כולל אפוא את הגדלת הצדק החברתי והפחתת כל סוגי האלימות. הוא מכוון ליצירת תרבות של שלום בקרב אנשים בתוך ובין חברות.

ביקורת שחוזרת על עצמה היא שהבנה כל כך רחבה של שלום כמו השלום החיובי של גלטונג אינה מספקת המשגה ברורה. עם זאת, רוב החוקרים מסכימים כי שלום הוא תהליך מורכב, ארוך טווח ורב-שכבתי. בתהליך כזה אפשר לזהות צעדים לקראת שלום ולמדוד את הירידה באלימות והגדלת הצדק. שלום כדבר רב שכבתי פירושו שבנייתו או עבודה לקראתו אינן רק עניין של דיפלומטיה, אלא משימה מתמשכת של בעלי העניין בכל רמות החברה. בדומה לתפיסות המרובות לשלום שנחקרו בשיטת 'חזונות של שלום', חוקרים ואנשי מקצוע בתחום של קידום שלום ושינוי סכסוכים מסתכלים גם על השלום מזוויות שונות ולכן מגדירים את השלום בצורה שונה.

## קישורים וחומרים נוספים

- Galtung, Johan (1967):** Gewalt, Frieden und Friedensforschung. In: Galtung, Johan (1975): Strukturelle Gewalt. Rowohlt. Reinbek.
- Galtung, Johan (1971):** A Structural Theory of Imperialism. Journal of Peace Research. Vol. 8, No. 2.
- Galtung, Johan (1990):** Cultural Violence. Journal of Peace Research. Vol. 27, No. 3.
- Galtung, Johan (1998):** Frieden mit friedlichen Mitteln. Friede und Konflikt, Entwicklung und Kultur. Leske + Budrich. Opladen.

## 2. תקשורת למטרת שינוי מצבי סכסוך

טכניקות התקשורת למטרת שינוי מצבי סכסוך הן סדרה של שיטות הכוללות את כישורי הפרפרזה, שיקוף, הקשבה פעילה ותשובה פעילה המאפשרות למשתתפים להעמיק את כישורי הדיאלוג שלהם על ידי שיפור התקשורת. שיטות אלה מעודדות ומעצימות את המשתתפים כאשר מתייחסים לסוגיות שנויות במחלוקת וקשות. הם גם מטפחים את כישורי התקשורת של המשתתפים ליזום או להשתתף בדיאלוגים בין-דתיים או בין-אמונות. המטרה היא לא רק לשים לב, אלא להקשיב היטב ובאופן פעיל למה שהאדם השני אומר. כל השיטות הללו יכולות לסייע בצמצום קונפליקטים.

### שיטה: שינוי נקודת מבט - החלפת כובעים

#### מטרה

- ≡ המשתתפים מפתחים את המודעות לכך שיכולות להיות נקודות מבט רבות על כל נושא. הם לומדים לקבל שקיימות נקודות מבט שונות והן תקפות לא פחות.
- ≡ המשתתפים מתרגלים תקשורת בונה, חשיבה ישירה וקבלת החלטות, במקום לסווג את החשיבה או ההוגה.
- ≡ המשתתפים מבינים שנקודות מבט אינדיבידואליות מתייחסות לעתים קרובות למערכות של נורמות וערכים, כאשר ערכים דתיים הם לעתים קרובות ההתייחסות בהקשרים מבוססי אמונה.

#### חומר

- ≡ לכל קבוצה: סט אחד של 5 כובעי נייר מקופלים (לבן, שחור, צהוב, ירוק ואדום) וכרטיס מארח כחול אחד
- ≡ לכל קבוצה: הדפסה אחת של 'חומר: שינוי נקודת מבט - החלפת כובעים'
- ≡ לכל קבוצה: הדפסה אחת של גליון העבודה 'שינוי נקודות מבט - החלפת כובעים'

#### סידור

גודל קבוצה: מינימום של 6 משתתפים

#### משך

60 דקות

## הכנה

קרא את השיטה ומידע הרקע ואולי צפה בסרטון ההסבר 'מה זה שיטה כובעי חשיבה?':  
<https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4>

הכינו סטים של חמישה כובעי נייר וכרטיס מארח כחול בהתאם לגודל הקבוצה שלכם ולשיטה הבסיסית או הווריאציה שבה אתם מתכוונים להשתמש.

הוראות קיפול לכובעי נייר:

☰ בתמונות: <https://www.origamiway.com/origami-hat.shtml>

☰ או וידאו: <https://www.youtube.com/watch?v=OCJvzSuVT6Q>

זיהוי נושאים ספציפיים להקשר הרלוונטיים לקבוצת היעד כבסיס לדיון על השיטה. ראה דוגמאות להלן.

## כמה דוגמאות לנושאים

- ☰ 'אל תעשה לאחרים מה שאתה לא רוצה שיעשה לך'. (כלל הזהב)
- ☰ 'אם דיאלוג כבר אינו אפשרי במצב סכסוך, אלימות יכולה להיות המוצא האחרון לפתרון סכסוכים'.
- ☰ 'כל בני האדם שווים'.

## שיטה בסיסית

### הפעלה

הסבר את השיטה במליאה, תוך שימוש בנוסח הבא, למשל: 'אתם תעבדו בקבוצות של שישה. אחד יהיה המארח ויקבל את הכרטיס הכחול. חמשת המשתתפים האחרים יחבשו את אחד הכובעים. כל כובע מייצג נקודת מבט מסוימת בנושא נתון. נקודות המבט יכולות להיות שונות מהדעה האישית שלכם. תמצאו הוראות על נקודות המבט המסוימות הנוגעות לכובע שלכם בגליון העבודה. החמישה שחובשים את הכובעים ידונו בנושא מנקודת מבטם של הכובע שלהם.'

הזמינו את המשתתפים להרכיב קבוצות של שש. חלקו את דף העבודה, סט כובעים וכרטיס המארח הכחול לכל קבוצה והזמינו את המשתתפים לקחת את אחד הכובעים או את הכרטיס.

תן למשתתפים זמן לקרוא את המשימות שבדף העבודה. ודא שהמשתתפים מכירים את נקודת המבט של הכובע שלהם ואת נקודות המבט המתייחסות לכובעים של חברי הקבוצה האחרים. לאחר מכן הכריזו על נושא ואפשרו כעשר דקות לדיון הקבוצתי. התחל בנושא פשוט כדי להמחיש כיצד השיטה עובדת.

לאחר מכן, אסוף את הקבוצות במליאה לדיון קצר להבהרת כל שאלה.

לסיבובים הבאים הזמינו את המשתתפים להחליף כובעים וכרטיס המארח וחזרו על התהליך עם נושא חדש. ככל שיהיו יותר סיבובים, כך המשתתפים יחקרו יותר נקודות מבט. ככל שהנושא שנוי במחלוקת יותר, כך ידרש זמן רב יותר לדיון בו.

סיימו את הפעלת השיטה על ידי עידוד המשתתפים לצאת פיזית מהפרספקטיבה הנתונה שלהם על ידי הורדת כובעים או החלפת מושבים וכו'. לאחר מכן הנחו סבב תחקיר רפלקסיבי (debriefing) באמצעות שאלות התבוננות כגון אלה המפורטות להלן.

## הצעות לשאלות התבוננות

- ≡ באילו הבדלים הבחנתם בהצדקות שניתנו לבחירת הטיעונים לנקודות המבט של הכובעים השונים?
- ≡ האם יש כובע מסוים המשקף בצורה הטובה ביותר את טענותך באופן כללי?
- ≡ איזה כובע משקף את הפרספקטיבה הנפוצה ביותר בהקשר שלך? מדוע?
- ≡ האם יש כובע המייצג את הפרספקטיבה הדתית?
- ≡ איך הרגשת לגבי ההקשבה לנקודות המבט המגוונות?
- ≡ במהלך הדיון, האם היה לך דחף לשפוט טיעונים מסוימים הסותרים את נקודת המבט האישית שלך או את נקודת המבט המתייחסת לכובע שאתה חובש?

הכובעים מייצגים קטגוריות של חשיבה, ולא את האנשים עצמם או דעתם. ודא שהמשתתפים מבינים שחבישת כובע פירושה אימוץ וייצוג מכוון של פרספקטיבה שאינה בהכרח שלהם. חבישת כובע נייר היא רמז ויזואלי שעוזר להפריד בין נקודת המבט של הכובע לאדם.



הניסיון הראה שכדי שהמשתתפים יבינו את שיטת 'שינוי נקודות המבט - החלפת כובעים', הגיוני להתחיל בדוגמא פשוטה ללא קשר להקשרים ספציפיים. דוגמה אחת כזו, הנגישה לכולם, היא: 'כל אחד צריך לישון שמונה שעות בלילה.' ניתן להציג בהדרגה נושאים שנויים במחלוקת, כמו הדוגמאות לעיל.



לשיטה ולוריאציה שלה יש פוטנציאל ליצור מתח בקרב המשתתפים מכיוון שהם דנים בנושאים שנויים במחלוקת מנקודות מבט מנוגדות, לפעמים אפילו סותרות. ככל שהנושא קרוב יותר לחוויות החיים של המשתתפים, כך גדל פוטנציאל המתח בתוך הקבוצה. כמנחה, שקול האם יש לך את היכולת להחזיק את המרחב במצב כזה. החזקת המרחב יכולה להיות קלה יותר כאשר עובדים בצוות מנחים.



## וריאציה

### משך

60 דקות

### הפעלה

שים לב שהמנחה מקבל את תפקיד המארח (כרטיס כחול) בווריאציה זו.

הזמן את כל המשתתפים לשבת במעגל.

הנח את ערכת כובעי הנייר במרכז המעגל והסבר במליאה את השלבים הבאים של השיטה:

- ☰ הציגו את נקודת המבט של כל כובע על ידי הפניה לתיאור בסקירה הכללית.
- ☰ הדגימו את תפקיד הכובעים ואת נקודות המבט המרובות המיוצגות על ידי דיבור באמצעות הדוגמה - 'כל אחד צריך לישון שמונה שעות בלילה' - בסקירה הכללית.
- ☰ חלק העתקים של דף החומרים (עמ' 55) למשתתפים לעיון במהלך השלבים הבאים.
- ☰ לפני שתתחיל בסיבוב הדיון הראשון, וודא שהמשתתפים מודעים לכך שהסיועונים שלהם צריכים לשקף את נקודת המבט המיוצגת על ידי הכובע, שאינה בהכרח שלהם. הדגישו כי הרמת כובע היא מרצון.
- ☰ שתף נושא קל לדיון (ראה מסגרת 'כמה דוגמאות לנושאים') כדי שכל אחד יכיר את זרימת השיטה. הזמן את המשתתפים לחלוק נקודת מבט על ידי לקיחת כובע אחד מהמרכז והחזקתו או חבישתו. לאחר מכן הם מחזירים את הכובע למרכז. זרימת הדיון נמשכת על בסיס עקרון זה עד שנעשה שימוש בכל כובע לפחות פעם אחת.
- ☰ לאחר סבב הדיון הראשון, הנחה תחקיר רפלקסיבי (debriefing) קצר על הפעילות.
- ☰ הזמן את המשתתפים להציע נושא לסיבוב הדיון השני.

סיימו את הפעילות על ידי הנחיית סבב של התבוננות ותחקיר רפלקסיבי (debriefing). 'הצעות לשאלות התבוננות' בסוף השיטה הבסיסית לעיל יכולות לספק השראה לתחקיר.

זכור כי חלק מהמשתתפים, במיוחד ילדים, עלולים להרגיש לא בנוח להביע נקודת מבט מסוימת המיוחסת לכובע מסוים. בהתבסס על עקרונות ההשתתפות וההתבטאות מרצון בקבוצה, וריאציה של השיטה הבסיסית מאפשרת ליצור מרחב בטוח ועוזרת להרגיע את המשתתפים. כך היא עשויה להפחית את הפוטנציאל לתחושת בושה. עם זאת, הווריאציה דורשת השתתפות פעילה של כל המשתתפים.



## רקע

שיטה זו נשענת על גישת 'שישה כובעי החשיבה' של דה בונו. בעוד דה בונו פיתח שישה כובעי חשיבה לייצוג נקודות מבט שונות בנושא נתון, השיטה עובדת גם עם חמישה כובעי חשיבה ומארח אחד (כרטיס כחול).

שיטה זו היא טכניקה להסתכלות על נושאים שנויים במחלוקת מנקודות מבט שונות. היא מסייעת לאנשים לאמץ מגוון נקודות מבט ועשויה לסייע גם בקבלת החלטות. על ידי הבעת רגשות, תחושות וספקנות והבאתם לדיון, השיטה פותחת את ההזדמנות לייצוג צירתיים בתוך תהליכי קבלת החלטות. היא מאפשרת חידוד קווי הדמיון וההבדלים בתפיסות, מחשבות, אמונות, רגשות ותחושות. על ידי הפיכת הבדלים כאלה למוחשיים, נקבע הבסיס לקבלתם.

שיטה זו יכולה לתרום גם לדיאלוג בונה, המוביל לכבוד ולהבנה הדדית. ניתן ליישם אותה בשלבי קונפליקט שונים. היא יכולה להיות בעלת השפעה מונעת על ידי פירוק דעות קדומות ומבנים מפלים ויכולה גם לסייע ביצירת עילה משותפת. ברוב ההקשרים הקבוצתיים, אנשים נוטים להרגיש מאולצים לאמץ בעקביות פרספקטיבה ספציפית. זה מגביל את הדרכים והמידה שבה כל פרט, ואפילו קבוצה כולה, יכול לחקור ולנתח סוגיה.

## חומרים וקישורים נוספים

**De Bono website.** Last accessed 27/07/2021: <https://www.debono.com/>.

**De Bono, Edward** (2016): Six Thinking Hats. Penguins Books Limited. London.

**Origamiway website.** Make a Paper Hat: Origami Hat Instructions.

Last accessed 27/07/2021: <https://www.origamiway.com/origami-hat.shtml>.

**How to Make a Paper Hat – Origami – Simple and Easy Folds – Step by Step Instructions.**

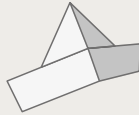
Last accessed 27/07/2021: <https://www.youtube.com/watch?v=OCJvzSuVT6Q>.

**What is Six Thinking Hats?** Last accessed 27/07/2021: <https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4>.

## חומר: שינוי נקודת מבט - החלפת כובעים

נושא לדוגמה להמחשת התפקידים של הכובעים השונים: כולם צריכים לישון שמונה שעות בלילה.

### כובע לבן - כובע מידע



משימה:  
מתמקד בעובדות

טיעון אפשרי:  
"האם יש הוכחות מדעיות שאומרות  
כמה שעות בלילה היא כמות השינה  
הבריאה ביותר?"

### כובע שחור - כובע בטיחות



משימה:  
מזהה סיכונים ובעיות

טיעון אפשרי:  
"אנשים מתים מוקדם יותר אם הם לא  
ישנים מספיק!"

### כובע צהוב - כובע אופטימי



משימה:  
מזהה יתרונות וערך מוסף

טיעון אפשרי:  
זה יכול להועיל לחברה אם כולם נחו.  
אנשים פחות לחוצים ועצבנים ויותר  
מאוזנים.'

### כרטיס מארח כחול - מארח



משימה:  
מנהל את זרימת הדיון בין חמשת  
הכובעים  
עוקב אחר הדינאמיקה הקבוצתית.  
מוודא שלכל כובע יש אמירה  
מסכם את כל נקודות המבט והטיעונים  
המרכזיים בסוף דיון, בעל פה או  
בכתב

### כובע אדום - כובע הרגש



משימה:  
עוקב אחר האינטואיציה והאינסטינקט  
הראשוני; לא צריך הצדקות

טיעון אפשרי:  
"הייתי כל כך שמח אם היה לי את הזמן  
ואת ההזדמנות לישון שמונה שעות בכל  
לילה!"

### כובע ירוק - כובע חשיבה יצירתית



משימה:  
בוחר רעיונות יצירתיים, לעתים קרובות  
מעבר לחשיבה לוגית

טיעון אפשרי:  
"בואו ניצור לוח זמנים לשינה כדי לאזן  
את דפוסי השינה ואת צריכת האנרגיה  
היומית בצורה יעילה יותר!"

## דף עבודה: שינוי נקודות מבט - החלפת כובעים

- קח רגע בדממה כדי להכיר את נקודת המבט הנוגעת לתפקיד שלך (כובע צבעוני או המארח עם הכרטיס הכחול) באמצעות סקירה כללית על דף העבודה.
- אחד אחד, שתף את נקודת המבט של התפקיד שלך עם שאר חברי הקבוצה ודון בנקודות המבט של התפקידים השונים בקבוצה.
- התחל את סבב הדיון הראשון בנושא שנתן המנחה, תוך התווכחות מנקודת המבט של הכובע שלך. המארח ינחה את הדיון, יבטיח שפרספקטיבה של כל כובע תבטא ויסכם את נקודות המבט העיקריות ששותפו.
- התאספו במליאה לתדרוך קצר.
- קבץ מחדש, החלף תפקידים (כובעים וכרטיס מארח) וחזור על התהליך לעיל על ידי דיון בנושא חדש שניתן על ידי המנחה שלך.

שינוי נקודות מבט - החלפת כובעים	
<p><b>כובע לבן - כובע מידע</b></p>  <p>משימה: מתמקד בעובדות</p>	<p><b>כובע שחור - כובע בטיחות</b></p>  <p>משימה: מזהה סיכונים ובעיות</p>
<p><b>כובע צהוב - כובע אופטימי</b></p>  <p>משימה: מזהה יתרונות וערך מוסף</p>	<p><b>כרטיס מארח כחול - מארח</b></p>  <p>משימה: מנהל את זרימת הדיון בין חמשת הכובעים משגיח על הדינמיקה הקבוצתית. מוודא שלכל כובע יש מילה מסכם את כל נקודות המבט והסיעונים המרכזיים בסוף סבב דיון, בעל פה או בכתב</p>
<p><b>כובע אדום - כובע תחושה</b></p>  <p>משימה: עוקב אחר אינטואיציה ואינסטינקט ראשוני; אינו זקוק להצדקות</p>	<p><b>כובע ירוק - כובע המחשבה היצירתית</b></p>  <p>משימה: בוחר רעיונות יצירתיים, לעתים קרובות מעבר לחשיבה לוגית</p>



## שיטה: מצבי סכסוך

### מטרה

- ≡ המשתתפים לומדים על סוגי קונפליקטים, מאפייניהם וכיצד לזהותם.
- ≡ המשתתפים לומדים על אפשרויות שונות לאינטראקציה במצבי קונפליקט ומהרהרים על התנהגותם האישית, הן בהקשרים דתיים והן לא-דתיים.

### חומר

- ≡ 1 דף נייר גליון/פיסת נייר גדולה
- ≡ 1 דף נייר A4 ועטים צבעוניים לכל זוג משתתפים
- ≡ 1 דף נייר כדי לצייר את תרשים מצב הקונפליקט

### משך

60-90 דקות

### הכנה

הכינו עלון או דף נייר גדול בהתאם לשתי הטבלאות בעמוד 60. קראו את השיטה וצפו בסרטון 'Thomas Kilmann Conflict Mode Tool': <https://www.youtube.com/watch?v=PFIydyH2H8Y>

### הפעלה

הזמינו את המשתתפים להתקבץ בזוגות והניחו את כיסאותיהם זה ליד זה. חלקו את המשתתפים לשתי קבוצות; בקבוצה א' כל המשתתפים יושבים על הכסא הימני; בקבוצה ב' כל המשתתפים יושבים על הכסא השמאלי.

בקשו מכל המשתתפים בקבוצה א' ללכת בעקבותכם מהחדר, שם תספקו להם הוראות בזמן שקבוצה ב' ממתינה בפנים. לאחר מכן החלף קבוצות. בחזרה לחדר, כל המשתתפים מתיישבים שוב על כיסאותיהם. חשוב מאוד שחברי קבוצת א' ו-ב' הימנעו מלדבר ביניהם במהלך תרגיל זה עד שיונחו אחרת.

≡ הוראות לקבוצה א': תוכל להשתמש בנוסח הבא: 'אתם אוהבים ימי שמש על החוף. המשימה שלכם היא לצייר את יום השמש היפה ביותר על החוף שאתם יכולים לדמיין. משימה זו חשובה לכם ביותר ואתם מעוניינים להשלים אותה. משימה זו היא משימה סודית שאסור לכם לשתף לחברי קבוצה ב'.'

≡ הוראות לקבוצה ב': תוכל להשתמש בנוסח הבא: אתם אוהבים לילות בערים גדולות מתחת לירח וכוכבים. המשימה שלכם היא לצייר את הלילה היפה ביותר בעיר שאתם יכולים לדמיין. משימה זו חשובה לכם ביותר ואתם מעוניינים להשלים אותה. משימה זו היא משימה סודית שאסור לכם לשתף לחברי קבוצה א'.'

מחלקים פיסת נייר ופנקס לכל המשתתפים בקבוצה א' (כיסאות ימניים) ועטים לכל המשתתפים בקבוצה ב' (כיסאות שמאליים). הזכירו למשתתפים לשמור על שתיקה ולהימנע מלדבר אחד עם השני.

הזמן את הזוגות להחזיק את העטים יחד ולהתחיל להשלים את משימותיהם בצורה הטובה ביותר בשקט מוחלט. תן למשתתפים שלוש דקות לכל היותר להשלים את הציור שלהם.

בשלב הבא, בקש מהמשתתפים לבצע את התרגיל הבא: הצג למשתתפים את לוח ההדפסים עם חמשת החיות (עמוד 59). כל חיה מייצגת דרך התנהגות ואינטראקציה בסיטואציה או קור נפליקט. בקשו מהמשתתפים לבחור את החיה המייצגת בצורה הטובה ביותר את האופן שבו הם יצרו אינטראקציה במהלך משימת הציור. על המשתתפים לבסס את החלטתם על המאפיינים שהם משייכים לבעלי החיים.

התחל את התחקיר על ידי שאלה מי חושב שהתנהג כמו כריש. בין אלה המרימים את ידם, הזמינו אחד לשתף מדוע הם חושבים שכריש מתאים להם ביותר ואיך הם הרגישו לגבי השיטה. לאחר מכן, שאל את בן / בת הזוג לשתף את החיה שלהם ואת מה שהם הרגישו לגבי השיטה. כמו כן, שאל איך היה להם ליצור אינטראקציה עם מישהו שהתנהג כמו כריש. בהתאם לגודל הקבוצה ולזמן, אפשר לאחרים שבחרו בכרישים לשתף גם בחוויותיהם. סגור את 'סיבוב הכרישים' על ידי הצגת המאפיינים האופייניים לסגנון הקונפליקט התחרותי המיוצג על ידי הכריש.

המשך באופן דומה עם שאר בעלי החיים וסגנונות הקונפליקט. עיין בתיאורים בחלק הרקע להלן.

סגור עם הרהור והערכה, בהתבסס על השאלות להלן. אתה יכול גם להזמין את המשתתפים להתבונן בדרכם לקיים אינטראקציה עם אחרים מאוחר יותר באותו היום או במצבים יומיומיים.

## הצעות לשאלות התבוננות

- ≡ אילו קבוצות של סגנונות ניהול סכסוכים פועלות היטב יחד, ואילו מועדים להסלמה? למה?
- ≡ איזו התנהגות קונפליקט טיפוסית המבוססת על מצבי הקונפליקט של תומאס-קילמן אתה מזהה בחיי היומיום שלך?
- ≡ איך אתה מתנהג במצבי קונפליקט?
- ≡ האם יש דפוס התנהגות דומיננטי? אם כן, איזו מהן?
- ≡ כיצד התנהגות הקונפליקט שלך משתנה בהתאם לרווחתך, עמיתך או ההקשר שלך?
- ≡ כיצד תוכל להשתמש בסגנונות ניהול הסכסוכים השונים מבחינה אסטרטגית?

שאלות הרהור נוספות אם המשתתפים כבר מכירים את סוגי הסכסוכים השונים (ראה עמ' 37-39):

- ≡ כיצד ההתנהגות שלך במצבי קונפליקט משתנה בהתאם לסוג הקונפליקט (ניגוד ערכים, ניגוד אינטרסים, ניגוד כוחות וכו')?

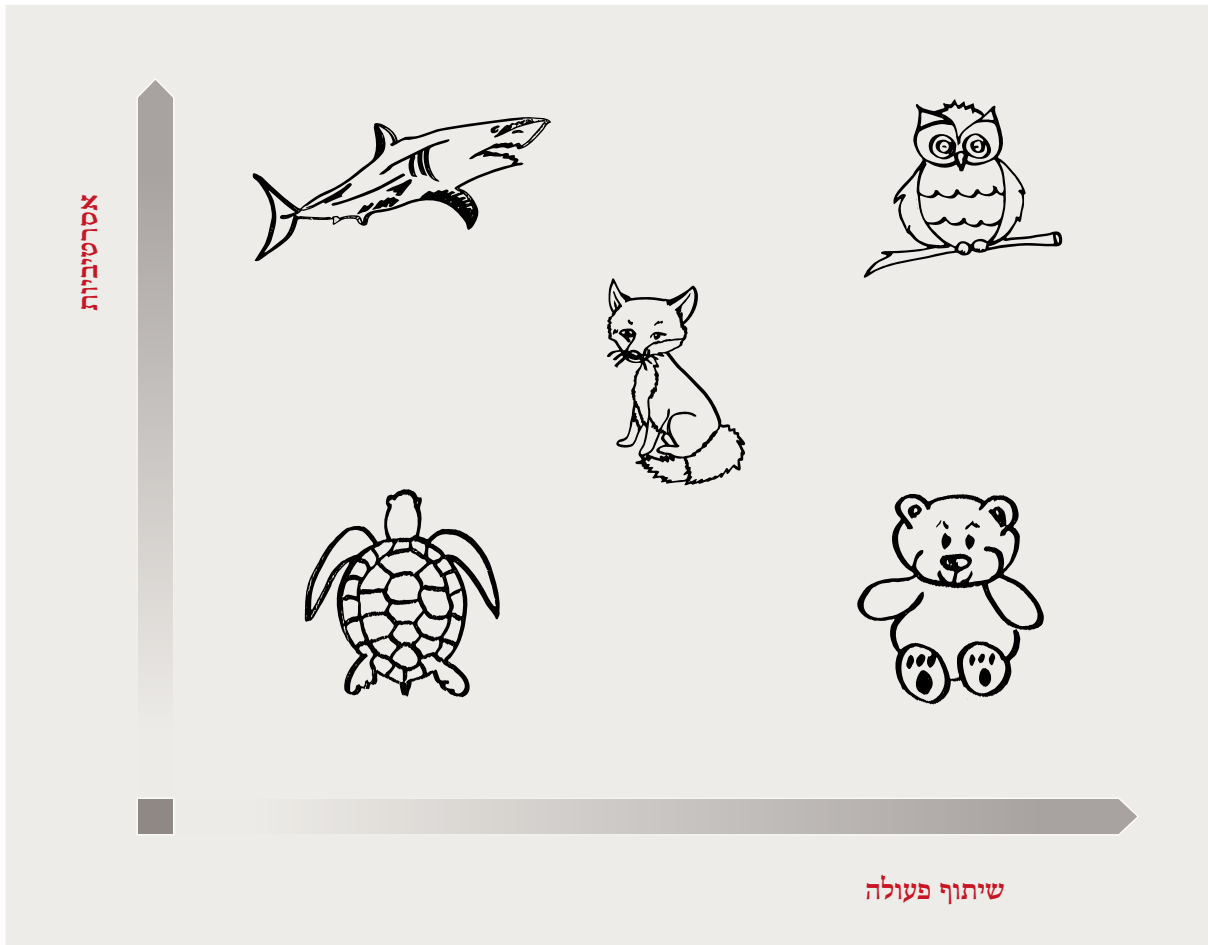
ייוחס המאפיינים לבעלי החיים עשוי להשתנות מהקשר להקשר. האסוציאציות של המשתתפים עשויות להיות שונות גם כן. במידה והמשתתפים מתקשים לשייך מאפיינים מסוימים לכל אחת מחמשת החיות, ייתכן שתוצאה להציג בקצרה את מאפייני החיות על פי המודל של תומאס-קילמן: הכריש מייצג התנהגות לוחמנית; הצב מייצג התנהגות מתחמקת והימנעות; הדובון מייצג התנהגות מאזנת; הינשוף מייצג התנהגות שמכוונת לשיתוף פעולה; השועל מייצג התנהגות החותרת לפרשות. איורים של דגם תומס-קילמן מחליפים לפעמים את הצב ביען, למשל.



האם לבעלי החיים שנבחרו יש משמעויות שונות בהקשר שלכם? מצא חיות המייצגות מצבי קטונפליקט באופן הטוב ביותר בהקשר שלך.



### מצבי קונפליקט של תומאס-קילמן



חמישה בעלי חיים הממוחישים את מצבי הקונפליקט של תומאס-קילמן. המחשה של המחבר עצמו מבוססת על תומאס, קנת/קילמן, ראלף (Thomas, Kenneth/Kilman, Ralph 1997).

## מצבי קונפליקט של תומאס-קילמן



מצבי הקונפליקט של תומאס-קילמן. איור המחבר מבוסס על תומאס, קנת/קילמן, ראלף (1997). (Thomas, Kenneth/Kilman, Ralph 1997).

### רקע

המודל של תומאס-קילמן מדמיין כיצד אנשים מתנהגים במצבי קונפליקט. בציר אחד הוא מראה את מידת הנחישות ('עד כמה חשוב לי להשיג את מטרותיי?') ובציר השני את מידת הנכונות לשתף פעולה ('עד כמה חשובה לי מערכת יחסים הרמונית?') וכיצד הם משפיעים על סגנון הפעולה והסכסוך. כדי להמחיש את סגנונות הקונפליקט השונים, ניתן לשייך אותם לבעלי חיים. סביר שכריש יתנהג בצורה תחרותית בעימות, כלומר הוא נלחם למען האינטרסים שלו ומכוון לפתרון שבו רק צד אחד יכול לעמוד על האינטרסים שלו (win-loss). צב בדרך כלל נמנע מקונפליקטים. במצבי קונפליקט, האסטרטגיה שלו היא לסגת אל תוך כריסתו. דובון מחפש הרמוניה, ולכן הוא לעתים קרובות שם את האינטרסים שלו בצד ומכיל את הצד השני. בעימות, שועל מחפש פשרות המקובלות על כל הצדדים לסכסוך, בעוד ינשוף מתנהג תמיד בשיתוף פעולה ושואף לפתרון קונפליקט יצירתי שרווחי לכל הצדדים (win-win).

### קישורים וחומרים נוספים

Thomas, Kenneth/Kilman, Ralph (1997): Thomas-Kilman Conflict Mode Instrument. Xicom. New York.

'Thomas Kilman Conflict Mode Instrument'. Last accessed 27/07/2021: <https://www.youtube.com/watch?v=PFfydyH2H8Y>.

## שיטה: מעריך או מעליב

### מטרה

המשתתפים מזהים את ההשפעות של מה שהם אומרים, איך שהם אומרים דברים וטון הדיבור שלהם על חבריהם.

### חומר

לכל משתתף: הדפסה אחת של דף העבודה 'מעריך או פוגע'

### משך

30 דקות

### הכנה

הדפס עותק אחד של גליון העבודה 'הערכה או פוגע' עבור כל משתתף.

### הפעלה

הזמן את המשתתפים ליצור צוותים של שניים וחלק את דף העבודה.

התווה בקצרה את שלבי השיטה הבאים:

המשתתפים מתחילים בדף בגליון העבודה וברפלקציה בשתיקה על שתי השאלות:

אילו מהאמירות אתה תופס כפוגעניות בשיחה או בדיון?

אילו מהאמירות אתה תופס כמכבדות וכמביעות הערכה בשיחה או בדיון?

בזוג שלהם, המשתתפים כל אחד בתורו אומרים בקול את האמירות באינטונציות ובמצבי רוח שונים. בני הזוג משתתפים את דעותיהם לגבי שתי השאלות וההבדלים שהם תופסים מבחינת אינטונציה ומצב רוח.

ספק מסגרת זמן לדיון.

סכם את השיטה עם סיבוב קצר של תחקיר רפלקסיבי (debriefing).

## הצעות לשאלות הרהור

- ≡ כיצד שונה התפיסה שלך בתגובה לאינטונציה ולמצב הרוח?
- ≡ בשיחה, מה יותר חשוב – מה אדם אומר, או איך הוא אומר את זה?
- ≡ האם בשיחה יומיומית אתה משתמש לעתים קרובות באחת מהאמירות שזיהית כפוגעניות? אם כן, מדוע?
- ≡ האם אתה חושב שקל לשנות תקשורת יומיומית ולהפוך אותה למביעת הערכה ומכבדת יותר על ידי אי שימוש בביטויים אלה?

עודד את המשתתפים למצוא עוד משפטים וביטויים מההקשרים שלהם, בהם הם משתמשים לעתים קרובות בתקשורת היומיומית שלהם. דון במליאה אם המשתתפים תופסים אותם מבעי הערכה או פוגעניים.



## דף עבודה: מעריך או פוגע

- ☰ לקבוצות של שתיים
- ☰ קח קצת זמן לדפדף בגיליון העבודה.
- ☰ קח דקה כדי להרהר בעצמך בשתי השאלות הבאות:
- ☰ אילו מהאמירות אתה תופס כפוגעת בשיחה או בדיון?
- ☰ אילו מהאמירות אתה תופס כמכבדות וכמביעות הערכה בשיחה או בדיון?
- ☰ קחו תורות בלהגיד את האמירות להלן באינטונציות ובמצבי רוח שונים.
- ☰ תביע את דעתך על שתי השאלות ועל ההבדלים שאתה תופס מבחינת אינטונציה ומצב רוח.

Source: Authors' own adaptation from IGC: Essentials of Dialogue: Guidance and activities for teaching and practising dialogue with young people.

זו נקודה מעניינת!	אתה באמת מאמין בזה?	אתה יכול לראות את זה מנקודת המבט שלי?
תודה על עמדתך.	אתה צוחק!	זה טיפשי.
אני רואה את זה אחרת.	אני מסכים, אבל...	אני לא מבין אותך
אתה יכול להסביר את זה שוב, בבקשה?	אתה טועה.	אני לא מסכים
אני שונא...	אני מסכים.	זה לא הגיוני!

## שיטה: פרפרזה

### מטרה

המשתתפים מתרגלים הקשבה פעילה ומטפחים נוכחות ותשומת לב מתמדת בתקשורת.

### משך

30 דקות

### הכנה

זהה כמה נושאים למשתתפים לדבר עליהם בזמן תרגול השיטה.

### הפעלה

הזמן את המשתתפים להקים צוותים של שניים ('א' ו'ב').

סכם בקצרה את השלבים הבאים של השיטה:

- א' ו'ב' יושבים פנים מול פנים.
- א' משתף את דעותיו בנושא למשך דקה אחת, למשל על משמעות הדת עבורו.
- ב' מקשיב ולאחר מכן מנסח מחדש את מה שמע, ומתחיל את המשפטים ב-'שמעתי אדם ש...'. ב' מסכם כך את הנאמר, תוך שימוש במילים שונות. ב' לא מוסיף פרשנות, דעה או הערה משלו. א' מקשיב באופן פעיל בעוד ב' מנסח פרפרזה על דבריו.
- עודד את ב' למצוא איזון בין חזרה טהורה לבין פרפרזה בפועל.
- לאחר שב' מסיים את הפרפרזה, א' ממשיך לדבר עוד דקה, ולאחר מכן ב' מנסח שוב.

הזמן את המשתתפים להחליף תפקידים לאחר כחמש דקות.

לאחר שכל אחד מהמשתתפים הגיע לתורו, תן למשתתפים שלוש דקות לביצוע צ'ק אין בתוך הצוותים שלהם. הזמן אותם להתמקד בשאלה האם הם הרגישו שבן זוגם שמע והבין אותם.

הנחה סיבוב קצר של תחקיר רפלקסיבי (debriefing) באמצעות השאלות הבאות:

### הצעות לשאלות התבוננות

- איך הרגשת בתפקידים השונים?
- מהם היתרונות של שימוש בפרפרזה?
- מהם האתגרים של שימוש בפרפרזה?



## חומר: משוב ראשוני

ראיתי אדם ש...

שמעתי אדם ש...

תודה על דעתך, אבל...

האם ראיתי נכון ש...

אני מרגיש ש...

עובדה זו מעניינת, אבל...

דרך נוספת להסתכל  
על זה היא ...

מה גורם לך לחשוב ש...?

אני יכול לדמיין איך  
אתה מרגיש...

האמונה שלי מלמדת  
אותי ש...

אילו אמונות מבססות...?

האם אתה אומר ש..?

האם הבנתי אותך נכון...?

## שיטה: שיקוף

### מטרה

המשתתפים מזהים את ההשפעות של איך שהם אומרים דברים, לטון הקול שלהם ולשפת הגוף שלהם על חבריהם.

### משך

30-45 דקות

### הפעלה

#### שלב I:

הזמן את המשתתפים להקים צוותים של שניים (א' ו-ב').  
 א' ו-ב' עומדים פנים אל פנים במרחק זרוע אחד מהשני.  
 א' מוביל ומתחיל לבצע תנועות איטיות.  
 ב' עוקב אחר תנועותיו של א' על ידי שיקוף שלהן (mirroring).  
 המשתתפים צריכים להימנע מדבר במהלך השיטה. הזמן את המשתתפים להחליף תפקידים לאחר שלוש דקות.

#### שלב ב':

הזמן את השותפים לחזור על התרגיל, שוב בשתיקה. הפעם, ההובלה והעוקב לא מוקצים. א' ו-ב' מתחלפים בהובלה ושיקוף בלי דיבור. ההובלה מתחלפת ללא הרף בין השניים ללא הסכמה מראש וללא שימוש במילים כדי להחליט מי מתחיל להוביל ומי עוקב.

אם יש זמן, הזמן את המשתתפים למצוא שותף חדש וחזור על השיטה.  
 תן למשתתפים שלוש דקות לביצוע צ'ק אין בצוותים שלהם. הזמן אותם להתמקד כיצד הם הרגישו כאשר הובילו את בן זוגם וכאשר עקבו אחריו.  
 אפשר סיבוב קצר של תחקיר רפלקסיבי (debriefing) באמצעות השאלות הבאות.

### הצעות לשאלות התבוננות

- איך הרגשת בתפקידים השונים?
- איך זה היה לקחת אחריות על השותף שלך כשאתה מוביל?
- איזה תפקיד ממלאת אחריות עצמית בהובלה ובמעקב?

בין היתר, התרגיל דורש קשר עין, שכן שותף אחד עוקב אחר תנועותיו של האחר. זה יכול לגרום לחלק מהמשתתפים להרגיש לא בנוח.



הציגו את התרגיל מראש ואפשרו למשתתפים להחליט אם הם רוצים להצטרף. תנו להם לבחור בן זוג שהם מרגישים בנוח איתו; אין להקצות שותפים.



## שיטה: מענה פעיל (Active Reply)

### מטרה

המשתתפים משפרים את יכולתם לשאול שאלות רגישות ופתוחות כמקדמי דיאלוג.

### חומר

לכל משתתף: תדפיס אחד של דף העבודה 'מענה פעיל' (עמוד 68-69)

### משך

30-45 דקות

### הכנה

הדפס עותק אחד של דף העבודה 'מענה פעיל' לכל משתתף.

### הפעלה

התחל על ידי הצגת מטרת השיטה, באמצעות הניסוח הבא:  
 כדי להבין את מטרת 'מענה פעיל', זה עוזר להשוות אותה להקשבה מתגוננת. הקשבה פעילה מראה לפרטנר שלך שאתה מעוניין במה שיש להם לומר, שאתה מקשיב להם, וכי אתה נוכח ברגע ולוקח חלק פעיל בשיחה. הקשבה מתגוננת, לעומת זאת, מתאפיינת בהיעדרות, חוסר תשומת לב, חוסר התעניינות בשיחה או בשותפך לשיחה, ולכן באי הבנת המדובר.  
 ייתכן שתרצה להמחיש את ההבדל בין מענה פעיל למענה מתגונן על-ידי קריאת הדוגמה בדף העבודה.  
 הזמן את המשתתפים להקים צוותים של שניים עד חמישה אנשים. חלק את דף העבודה והצג את המשימות המתוארות בו.  
 הפנה את תשומת הלב לסימון 'הקשב' בדף העבודה.

### הצעות לשאלות התבוננות

- ☰ מה ההבדל העיקרי עבורך כמקשיב בין מענה פעיל למענה מתגונן?
- ☰ מה יכול לגרום לאנשים להשיב בצורה הגנתית?
- ☰ כאשר מדברים עם אחרים על נושאים רגישים, מהם הדברים החשובים שיש לזכור?

בהקשרים מסוימים, אנשים יכולים להשיב באופן מתגונן לא בשל חוסר עניין, אלא משום שהם אינם בטוחים לגבי התגובה המתאימה למצב הספציפי או אולי משום שהם חסרים את היכולת לאמפתיה ורגישות. במקרים כאלה, תגובה פסיבית עלולה להתפרש באופן שגוי כחוסר עניין.



## דף עבודה: מענה פעיל

כצוות,

- ☰ לזהות ולשתף דוגמאות עבור כל אחד מהנושאים
- ☰ לנסח משפט, שאלה או האשמה לכל נושא
- ☰ לנסח ולכתוב תשובה מתגוננת לכל נושא
- ☰ למצוא תשובות פעילות אפשריות, המבוססות על סימון 'הקשב', לכל אחת מהדוגמאות שלך

### LISTEN mnemonic

L	OOK	interested, get interested
I	NVOLVE	yourself by responding
S	TAY	on target
T	EST	your understanding
E	VALUATE	what you hear
N	EUTRALISE	your feelings

### סימון הקשב

L	תראה	מעוניין, תתעניין
I	תערב את	עצמך על ידי תגובה
S	הישאר	על המטרה
T	בדוק	את ההבנה שלך
E	הערך	את מה שאתה שומע
N	נטרל	את הרגשות שלך

<b>נושא: אבא בעבודה</b>	
<b>ביטוי:</b> בן אומר לאביו: "אבא, אף פעם אין לך זמן בשבילי! אתה תמיד בעבודה."	
<b>מענה מתגונן:</b> "בן, אני צריך לעבוד כדי להאכיל את המשפחה שלנו ולשלם על התחביבים שלך."	<b>מענה פעיל:</b> "זה נשמע כאילו אתה ממש מתוסכל שאני כל כך עסוק. שמעתי שאתה מתגעגע אליי. מתי אתה רוצה אותי בסביבה? בואו ננסה למצוא דרך לבלות יותר זמן ביחד."
<b>נושא: תרגול דת</b>	
<b>ביטוי:</b>	
<b>תשובה מתגוננת</b>	<b>תשובה פעילה</b>
<b>נושא: ביצוע מטלות הבית</b>	
<b>ביטוי:</b>	
<b>מענה מתגונן</b>	<b>תשובה פעילה</b>
<b>נושא: מתח בעבודה</b>	
<b>ביטוי:</b>	
<b>מענה מתגונן</b>	<b>תשובה פעילה</b>

## שיטה: דיאלוג מבוקר

### מטרה

- ≡ המשתתפים משפרים את יכולתם לשאול שאלות רגישות ופתוחות כפותחים דיאלוג.
- ≡ המשתתפים מקבלים מיומנויות תקשורת בסיסיות שניתן ליישם על דיאלוגים בין-דתיים, למשל.

### חומר

- ≡ לכל משתתף: תדפיס אחד של דף העבודה 'דיאלוג מבוקר' (עמוד 71) ותדפיס אחד של 'חומר: ימשוב ראשוני' (עמוד 65)

### משך

30-45 דקות

### הכנה

הדפס עותק אחד של דף העבודה 'דיאלוג מבוקר' (עמוד 71) ושל 'חומר: משוב ראשוני' (עמוד 65) למשתתף.

### הפעלה

חלק את שני דפי העבודה והזמן את המשתתפים ליצור קבוצות של שלושה (א', ב' ו-ג').  
 הדרך את המשתתפים בקצרה בשלבי השיטה כפי שמתואר בדף העבודה.  
 ספק מסגרת זמן לשלושה סבבי דיאלוג מבוקר. סיבוב דיאלוג אחד אורך בדרך כלל כ-10 דקות. לאחר שכל המשתתפים לקחו על עצמם את כל שלושת התפקידים, סיימו את הפעלת השיטה בסיבוב קצר של תחקיר רפלקסיבי (debriefing) על הפעילות באמצעות השאלות הבאות.

### הצעות לשאלות התבוננות

- ≡ מה הלקח העיקרי שלך משלושת הסיבובים של דיאלוג מבוקר?
- ≡ איזה תפקיד היה המאתגר ביותר, ומדוע?
- ≡ מה עשויים להיות היתרונות של תרגול דיאלוג מבוקר בחיי היומיום ובמקום העבודה שלך?

מתן משוב יכול להיות מאתגר למשתתפים מופנמים או ביישנים. וודא שיצרת מרחב בטוח עבור כל המשתתפים כדי לאפשר ולעודד את כולם לשתף את מה שהם צופים, מרגישים וחושבים. הדגש כי המשוב מובן כדרך בונה לשיפור כישורי התקשורת, ולא כביקורת אישית.



## דף עבודה: דיאלוג מבוקר

תרגיל זה מסייע בבניית מיומנויות תקשורת, כגון הקשבה פעילה, פרפרזה ושיקוף.

התרגיל מורכב משלושה שלבים:

### 1

אדם א' ו-ב': א' ו-ב' יושבים זה מול זה.

אדם א': א' מדבר במשפטים קצרים למשך שלוש דקות על משמעות הדת בחיי היום יום שלו. לאחר ש-א' סיים לדבר, הוא מקשיב בעוד ב' עושה פרפרזה ומשקף את מה ששמע וראה.

אדם ב': ב' מקשיב באופן פעיל ל-א' ונותן משוב הכולל פרפרזה על התוכן ושיקוף שפת הגוף. ב' מתחיל באומר: "ראיתי/שמעתי אדם ש..."

אדם ג': ג' צופה בשתיקה על האינטראקציה בין א' ו-ב'.

כאשר אתה בתפקיד ב', היזהר לא לפרש או לשפוט את מה שאתה שומע ורואה או לפתוח דיון. התפקיד שלך דומה לתפקיד של מראה, ולא של שותף לשיחה. התחלות משפט ספציפיות עוזרות להבטיח שאתה למעשה עושה פרפרזה. הן גם יכולות לעזור לך לבדוק האם הבנת נכון את מה שהביע שותף השיחה שלך. אתה יכול למצוא השראה להתחלות משפטים בדף העבודה 'משוב ראשוני'.



### 2

אדם א': א' נותן משוב על מה שהרגיש בתפקידו במהלך הדיאלוג: בעת דיבור, בעת האזנה לפרפרזה וצפייה בשיקוף על ידי ב'. א' נותן משוב האם הפרפרזה והשיקוף של ב' היו מתאימות, בעוד ב' ו-ג' מקשיבים בלי להפריע.

אדם ב': ב' נותן משוב על מה שהרגיש במהלך הדיאלוג בעת הקשבה פעילה, פרפרזה ושיקוף, בעוד א' ו-ג' מקשיבים מבלי להפריע. אדם ג': ג' נותן משוב על האופן בו צפה בדיאלוג, בעוד א' ו-ב' מקשיבים מבלי להפריע.

### 3

אדם א', ב' ו-ג': החלף תפקידים וחזור על שני השלבים הראשונים. וודא שכולם מילאו את כל התפקידים פעם אחת.

## חומר: רשימת צ'ק ליסט לדיאלוג

במהלך דיאלוגים, מומלץ לבצע את הפעולות הבאות:

### גישה

- ☐ התחייס לאדם שמקשיבים לו או בדיאלוג איתו כאדם החשוב ביותר באותו הרגע
- ☐ הדגם רמה בריאה של סקרנות
- ☐ היה פתוח ללמוד על חייהם, הערכים והאמונות של אחרים
- ☐ השעה את השיפוט לטובת האזנה בלב פתוח, בראש, בעיניים ובאוזניים
- ☐ תהיה מסוגל לגרום לאחרים להרגיש בטוחים במהלך שיח
- ☐ תהיה רגיש לתחושות ורגשות של בני השיחה שלכם, כמו גם לתחושות ורגשות שלך שיכולים להיגרם במהלך הדיאלוג
- ☐ גלה אמפתיה ומודעות במפגש עם אחרים

### הקשבה

- ☐ הקשב באופן פעיל ואל תפריע לשותף השיחה שלך
- ☐ הראה שפת גוף מכבדת וקשובה בעת דיאלוג עם אחרים
- ☐ שאל שאלות המבהירות והמחפשות הבנה עמוקה יותר
- ☐ תהיה מודע להבדלים באינטונציה, בטון ובמצב הרוח

### דיבור

- ☐ דבר בעצמך ולא בשם אחרים בדיאלוג, השתמש ב'אני' במקום 'אנחנו'
- ☐ מסגר שאלות בהקשר של החוויה שלך
- ☐ בסס את האופן שבו אתה מתאר קהילות, תרבויות, אמונות וערכים או על עובדות או על חוויות ותפיסות אישיות, והדגש באופן ברור שהן אישיות
- ☐ קח את הזמן לעבד את מה שאתה שומע, לחשוב ולהרגיש לפני שאתה מדבר שוב, על מנת למנוע תגובות ספונטניות
- ☐ הרחב את הבנתך על התוכן באמצעות פרפרזה וסיכום
- ☐ גלה עניין על ידי כך שתבקש מבן / בת זוגך לפרט על היבטים מסוימים

### שיקוף

- ☐ תהיה מודע להבעות פנים, מחוות ושפת גוף
- ☐ שקף את שפת הגוף או המחוות כדי להגביר את מודעות השותף שלך אליהם
- ☐ העלה את המודעות של בן/בת השיחה שלכם לרגשות הבסיסיים (underlying) על ידי שיקוף הבעות פנים, מחוות או טון דיבור, או על ידי שאלת שאלות אמפיטיות פתוחות



## תגובה

- ≡ תהיה מסוגל להגיב באמפטיה
- ≡ בטא את מה שאתה מרגיש כשאתה שומע מה השותף לשיחה שלך אומר
- ≡ אתגר את בן/בת הזוג לשיחה שלך באופן מעריך, מכבד ורגיש לקונפליקט ולטראומה
- ≡ שאל שאלות פתוחות ושאלות הבחנות פשר ומשמעות
- ≡ שאל שאלות המובלות על-ידי מה שאתה שומע מבן/בת זוגך לשיחה כדי להעמיק את הבנתך
- ≡ הראה שאתה מעריך את הרעיונות, החוויות והאמונות של בן / בת הזוג שלך גם אם אינך מסכים איתם

## 3. בחינת ערכים למען קידום שלום ודו קיום

### שיטה: הערכים המנחים שלי

#### מטרה

- ≡ המשתתפים מהרהרים על הערכים המנחים שלהם, על אופן יישומם ועל תפקיד הדת במערכת הערכים האישית שלהם.
- ≡ המשתתפים מטפחים את יכולתם לדבר על הערכים שלהם.
- ≡ המשתתפים מכירים את ערכי הליבה של אחרים וכיצד ערכים אלה מנחים את חשיבתם והתנהגותם.
- ≡ המשתתפים לומדים שערכים משותפים עשויים לחבר בין אנשים וקבוצות..

#### חומר

- ≡ לכל משתתף: תדפיס אחד של דף העבודה 'הערכים המנחים שלי'

#### משך

45 דקות

#### הכנה

הדפס את דף העבודה 'הערכים המנחים שלי'.

## הפעלה

חלק את דף העבודה 'הערכים המנחים שלי' והצג את המשימה המתוארת בו. הזמן את המשתתפים להקדיש 10-15 דקות לעריכת הכרטיסים שלהם המסכמים את ערכי הליבה האישיים שלהם.

לאחר שהמשתתפים השלימו את הכרטיסים שלהם, הזמן אותם להסתובב בחדר ולהתחלק לזוגות. בזוגות שלהם, הם מציגים את עצמם ומסבירים את ערכי הליבה שלהם וכיצד הם מיישמים אותם בחיי היומיום שלהם, בהתבסס על הכרטיס שלהם. המשתתפים מתחילים את שיחתם בברכה חמה ומסיימים אותה בהודות זה לזה ונפרדים לשלום. אחר כך הם ממשיכים למצוא שותף חדש לשיחה עד שהם שיתפו את הכרטיס שלהם עם לפחות שלושה משתתפים נוספים.

סיים את הפעלת השיטה עם סבב תחקיר רפלקסיבי (debriefing) קצר במליאה, תוך שימוש בשאלות הבאות:

### הצעות לשאלות התבוננות

- ≡ אילו הבדלים ודמיון בין הערכים המנחים זיהיתם בתוך הקבוצה?
- ≡ אילו מן הערכים אתם רואים כמבוססים על אמונה או מושרשים במסורת דתית?
- ≡ כשהצגתם את ערכי הליבה האישיים שלכם זה לזה, האם הבחנתם בערכים סותרים כלשהם? אם כן, איזה מהם ולמה?
- ≡ אילו ערכים הייתם מחשיבים כבעלי פוטנציאל לחבר את הקבוצה שלכם?

בהתאם למסגרת הזמן של הפגישה, ניתן להגדיל או להקטין את מספר החילופים בין המשתתפים. לחלופין, שיטה זו מתפקדת גם כפתיחה וכשוברת קרח בתחילת סדנא. אם תשתמש בה בצורה זו, ייתכן שתמצא לקצר את התחקיר הרפלקסיבי (debriefing).



## דף עבודה: הערכים המנחים שלי

קח רגע בשקט כדי לחשוב על הערכים המנחים שלך: מהם ערכי הליבה שלך?

.....

.....

.....

כיצד אתה מיישם אותם בחיי היומיום שלך?

.....

.....

.....

איזה תפקיד ממלאת הדת בערכי הליבה שלך?

.....

.....

.....

עצב את כרטיס הערכים האישיים שלך על ידי כתיבה או ציור של חמשת הערכים החשובים ביותר שלך.  
הסתובב בחדר ומצא שותף לשיחה. ברח את בן / בת זוגך והציג / י את עצמך בקצרה על ידי שיתוף איתם בכרטיס הערכים שלך. הסבר כיצד אתה מיישם ערכים אלה בחייך.  
לאחר ששניכם שיתפתם את ערכי הליבה האישיים שלכם, תודו זה לזה, תגידו שלום ותמצאו בן זוג חדש.

## שיטה: ערכים ממשיים (living values) כמחברים

### מטרה

- ≡ המשתתפים לומדים לזהות התנהגות המבוססת על ערכים.
- ≡ המשתתפים חושבים על האופן בו ערכים מתקיימים בחברות.
- ≡ המשתתפים לומדים שלא רק ערכים משותפים אלא גם פעולות והתנהגות המבוססות על ערכים עשויות לחבר בין אנשים וקבוצות.

### חומר

- ≡ לכל משתתף: תדפיס אחד של דף העבודה 'ערכים ממשיים כמחברים'

### משך

45 דקות

### הכנה

הדפס את דף העבודה 'ערכים ממשיים כמחברים'

### הפעלה

חלק את דף העבודה 'ערכים ממשיים כמחברים'. הצג בקצרה את הפעילויות המתוארות בגליון העבודה. הזמן את המשתתפים ליצור קבוצות של ארבעה. הזכר להם להשלים את החלק הראשון של דף העבודה באופן עצמאי ובשקט. לאחר העבודה הקבוצתית, סיים את הפעלת השיטה בסבב תחקיר רפלקסיבי (debriefing) במליאה.

### הצעות לשאלות התבוננות

- ≡ כיצד התנהגות ומעשים יכולים להיות מונחים על ידי ערכים?
- ≡ כיצד מחברת התנהגות המבוססת על ערכים בין בני אדם וחברות?
- ≡ איזה תפקיד ממלאת הדת בחיבור בין בני אדם וחברות?

לחלופין, באפשרותך להרחיב את השיטה באמצעות תמונות מתוך ערכת התמונות של ספירת השלום, ולפרוס אותן במר-  
 כו החדר. אתה יכול להוריד את ערכת התמונה של ספירת השלום כאן: <https://berghof-foundation.org/library/>



[peace-counts-picture-set](#)

## דף עבודה: ערכים ממשיים (living values) כמחברים

- קח רגע להסתכל ולהרהר על התמונות. זהה ומנה ערך שאתה רואה אותו מיוצג בכל אחת מהתמונות.
- תתכנסו בקבוצות של ארבעה. שתף את הערכים שכל אחד מכם זיהה עבור כל תמונה. הסבר את הסיבות שבגללן זיהית אותן.
- דון בקבוצה שלך כיצד הערכים שזיהית עבור כל אחת מהתמונות מחברים את האנשים המוצגים בתמונות המתאימות.
- חשוב על מה הערך המדובר מייצג בהבנה האישית שלך ובחיי היומיום שלך.



## שיטה: אמנת השלום

### מטרה

המשתתפים דנים כיצד הערכים המסוכמים באמנת השלום תורמים לשלום בר קיימא.

### חומר

לכל משתתף: תדפיס אחד של דף העבודה 'אמנת השלום' (עמוד 79-80)

### משך

45-60 דקות

### הכנה

הדפס את דף העבודה 'אמנת השלום'.

### הפעלה

הזמן את המשתתפים ליצור קבוצות של שלושה עד חמישה משתתפים, בהתאם לגודל הקבוצה הכולל. חלק את דף העבודה 'אמנת השלום' והצג בקצרה את המשימות המתוארות בו.

לאחר העבודה הקבוצתית, התאספו במליאה ואפשרו זמן לכל קבוצה לדווח בקצרה על חוויותיהם. סגור עם סבב תחקיר רפלקסיבי (debriefing), בהתבסס על השאלות הבאות.

### הצעות לשאלות התבוננות

מהם ערכי הליבה המקדמים שלום? כיצד הם עושים זאת?

אילו ערכים קשורים לשלום בהקשר שלך?

כיצד תורמת הדת לטיפול השלום?

אם השיטות 'הערכים המנחים שלי' ו-'ערכים ממשיים כמחברים' כבר יושמו לפני הצגת שיטת 'אמנת השלום', ניתן לדלג על משימת העבודה הקבוצתית הבאה כיוון שהיא מטופלת כבר בשתי השיטות האמורות: "איך אתה יכול כפרט, כקבוצה, או כקהילה גדולה יותר להחיות את ערכי האמנה ולהפוך אותם לפעולות והתנהגות יומיומיות?"



## דף עבודה: אמנת השלום

### משימות לעבודה פרטנית:

- קח לעצמך רגע לקרוא את האמנה.
- זוהו והדגש הצהרות וביטויים שאתה מסכים איתם או לא מסכים איתם. אילו מערכי הליבה האישיים שלך מתוארים במדויק באמנה?

.....

.....

.....

### משימות לעבודה קבוצתית:

- שתף את נקודת המבט האישית שלך עם הקבוצה שלך ודון בשאלות הבאות:
- איך אתה יכול כפרט, כקבוצה או כקהילה גדולה יותר להחיות את ערכי האמנה ולהפוך אותם לפעולות והתנהגות יומיומיות?

.....

.....

.....

- מנקודת המבט שלך, האם האמנה מכסה את ההיבטים החיוניים ביותר ליצירת שלום בר קיימא?

.....

.....

.....

- תחליטו כיצד תסכמו בקצרה את הדיון שלכם לקבוצות האחרות בחזרה למליאה.



## אמנת השלום למחילה ופיוס

"החזון של אמנת השלום למחילה ופיוס הוא שתהליך המחילה הוא חיוני לריפוי ופיוס, כחלק מהמאמצים הקולקטיביים שלנו לחפש צדק, הרמוניה ושלום בר קיימא.

לטיפוח ולתרגול מחילה יש את הכוח לשנות זיכרונות ותגובות עמוקות למורשת של עוול, סכסוך ומלחמה. זה יכול לשחרר אנשים מלהיות כלואים בעברם וממצבים נפשיים ורגשיים הטבועים לאורך זמן רב. אמונה ומסורות רוחניות מנחות אותנו ונותנות לנו השראה לעורר את מיטב הפוטנציאל האנושי שלנו, על ידי תרגול חמלה, רחמים, חסד, אהבה, מחילה ופיוס, ולעצב מחדש את גורלנו בצורה חיובית.

מחילה נתפסת כפעילות הנובעת ישירות מתוך תודעה מובלת חמלה, המושרשת במודעות לכך שכולנו שייכים למשפחה אנושית אחת. חמלה היא נטייה רוחנית הכרחית בכל אמונה, דת, דהרמה או דין (deen), כמו גם ביחסי אנוש היומיומיים שלנו. מחילה מתפתחת מחוויות של רחמים והאהבה ללא תנאי, ומקריאה פנימית לחיות בנדיבות ובאחריות. מחילה נובעת מהיכולת שלנו לראות הקשר גדול יותר לקיום האינדיבידואלי והקולקטיבי שלנו, ומהדחף שלנו לחפש, מתוך תחושת אהבה, ולבנות קשרים אמי-תיים וכנים זה עם זה כאחים ואחיות.

ליבת האמנה היא לראות במחילה כביטוי וגילום עמוק ביותר של הטבע הרוחני והאנושי, וזרז לשינוי הן פנימי והן כלפי חוץ. לאהוב את רעך כמוך פירושו כי המאמצים לחפש מחילה לעצמנו קשורים להשתדלות של השני לסלוח ולקבל סליחה. המסע האנושי שלנו של מחילה ופיוס צריך להיות חופשי ומרצון. לכן, ניתן רק לתת השראה למחילה ולא לדרוש אותה.

דוגמאות קיימות ומעוררות השראה למחילה דוחפות אותנו לפעולות מעשיות ויעילות, המובילות לפיוס, לשינוי מצבי סכסוך ולקידום שלום. מחילה ופיוס מהווים חלק הכרחי הן במסענו לשלום, בעולם בו אנו מחוברים ותלויים זה בזה, והן בחיפוש אחר צדק מאחור.

לאורך ההיסטוריה, מעשי מחילה סייעו להתיר סכסוכים לאומיים ובינלאומיים, ולשחזר ולקיים יחסים הרמוניים בחיי היומיום של יחידים, משפחות, קהילות וחברות. תובנות מחייהם של אינדיודואלים יוצאי דופן ותנועות עממיות מעוררות השראה, בשילוב עם למידה ממורשת גלובלית משותפת של תורות מקודשות, מספקים הדרכה לקידום האמנה ותוכנה.

על ידי היצע של פרדיגמות שונות של סליחה, האמנה מעוררת מחויבות ומכוונת פעילויות התורמות לפרקטיקה הולכת וגוברת של מחילה ופיוס, הן בתהליכים ציבוריים והן בסביבה פרטי. זאת על מנת לטפח ריפוי, הרמוניה ושלום בעולם פצוע ושבור."

מקור: Last accessed 27/07/2021. The Peace Charter for Forgiveness and Reconciliation: <https://www.charterforforgiveness.org/charter/#preamble>





## שיטה: אי (Island) השלום

### מטרה

- המשתתפים מכירים בכך שהשתתפות של כולם חשובה כדי להיות יחד בשלום.
- המשתתפים בוחנים את היכולות שלהם כסוכני שלום.
- המשתתפים מתרגלים את כישורי הדיאלוג שלהם, לומדים לכבד פרספקטיבות מגוונות ולהכיר בערך הגיוון.
- המשתתפים דנים וחושבים על המושגים שייכות והבנייה של קבוצות חברתיות (בתוך קבוצות, מחוץ לקבוצות) והשפעותיהן על החברה ועל דו-קיום.

### חומר

- לכל משתתף: תדפיס אחד של דף העבודה: 'ישיבת הוועדה לחיים משותפים באי השלום' (עמ' 85)
- לכל קבוצה: תדפיס אחד של החומר: 'כרטיסי תפקיד לחברי הוועדה לחיים משותפים באי השלום'

### משך

120 דקות

### הכנה

הדפס את דף העבודה: 'ישיבת הוועדה לחיים משותפים באי השלום' והכן כרטיסי התפקיד.

התאם את מספר כרטיסי התפקיד לגודל הקבוצה:

- עד 10 משתתפים: הכינו את התפקידים הבסיסיים, כך שחלק מהמשתתפים ייקחו על עצמם שני תפקידים.
- יותר מעשרה משתתפים: הכינו את התפקידים הבסיסיים ועוד כמה תפקידים נוספים כנדרש.

המשתתפים מקבלים רק תפקיד אחד.

## הפעלה

קרא את התרחיש הבא בקול רם:

"ספינה טבעה וקבוצה של אנשים נתקעה על אי בודד. הניצולים כולם שייכים לאותה קבוצה דתית. יחד עם תושבי האי, בעלי אמונה אחרת, הם חילצו כמה סחורות מגוף הספינה לפני ששקעה סופית בים. המזון והמים שחולצו יספיקו בסך הכל לחמישה ימים. הם מאוחסנים בקופסה גדולה הניתנת לנעילה. הניצולים הצליחו גם לחלץ עצים וכמה כלים.

עדיין לא ברור לניצולים עד כמה גדול האי ועל פי איזה כללים התושבים חיים. הניצולים לא מכירים את דת התושבים; הם מאמינים באלוהים והטקסים זרים להם. נראה כי רוב האי מיוער. נראה כי אין מי שתייה נקיים בסביבה הקרובה של המחנה הפשוט שתושבי האי הקצו לניצולים בהגעתם לאי.

מאחר שהניסיונות של קבוצת הניצולים לתקן את סירת ההצלה נכשלו, נראה כי הם יצטרכו להישאר באי לזמן מה. כעת הגיע הזמן לחשוב כיצד ניתן לארגן ולעצב את החיים באי. החיים באי כרוכים במאמץ גופני, בין היתר בשל תנאי האקלים.

באופן כללי, האווירה מתוחה מאוד, לא מעט בגלל שחלק מהאנשים נושאים נשק.

אתם ועדה המורכבת גם מתושבי אי וגם מניצולים. כל תושבי האי בחרו בכם כוועדה שתספק תשובות לכמה מהנושאים והאתגרים הדחופים ביותר. על הוועדה לייצג את כל האנשים האי. הם סומכים עליכם שתפעלו למענם. עליכם גם להיות מודעים לצורך בהשתתפות מלאה של כל משתתפי חברת האי."

חלק את דף העבודה ובקש מהמשתתפים לפעול לפי ההוראות. בנוסף, בקש מכל המשתתפים להוציא אחד מכרטיסי התפקיד מתוך שקית/קופסה. כרטיסי התפקידים מאפיינים את חברי הוועדה השונים.

הזמן את כל המשתתפים לשבת במעגל.

תן למשתתפים שתי דקות לשבת בשקט ולחשוב על התפקידים שלהם ומה הם מייצגים. לאחר מכן, הזמן אותם להתחיל את פגישתם, והזכיר להם תמיד לייצג את נקודת המבט של הדמות שלהם.

לאחר שהמשתתפים דנו בכל השאלות בדף העבודה, קח הפסקה של חמש דקות ובקש מהקבוצה לחזור לחלל לתחקיר במליאה. לפני ההפסקה, הזמין את כל המשתתפים להתנער באופן פעיל מתפקידם ובכך להתכונן פיזית ונפשית להתבוננות הסופי, כאשר הם ידברו כמו עצמם שוב.

## הצעות לשאלות התבוננות

- ≡ האם זה היה חשוב בהתחלה אם תפקידך היה כתושב וותיק של האי או כניצול? אם כן, מדוע?
- ≡ איזה תפקיד ממלאת כאן הזיקה הדתית? מה היה המכריע במהלך הדיון ובטיעונך - מוצא, אמונה דתית, אמונה או רוחניות?
- ≡ איזה תפקיד מילאו הגיל, הבריאות, המין או המגדר בדיון שלך?
- ≡ מה יכול לקדם הצלחה של תהליך קבלת החלטות כשאנשים בחברה הטרוגנית, במצב של חוסר ודאות קיצוני, צריכים להסכים על מסגרת חדשה לדו קיום?
- ≡ כיצד אתה מתמודד עם דעות ועמדות, טקסים ומנהגים דתיים הסותרים את שלך?

## דף עבודה: ישיבת הוועדה לחיים משותפים באי השלום

### הוועדה בה אתה חבר מורכבת מהתפקידים הבסיסיים הבאים:

שופט	שופט
אחות	אחות
מהנדס	מהנדס
איש צוות ממשרד לקיימות ואפס פליטה של האי	איש צוות ממשרד לקיימות ואפס פליטה של האי
צייד הנושא אקדח עם תחמושת	צייד הנושא אקדח עם תחמושת
שוטר נושא אקדח עם תחמושת	שוטר נושא אקדח עם תחמושת
אדם מקבוצת הניצולים המחזיק במפתח לקופסה עם אוכל ומים	אדם מקבוצת הניצולים המחזיק במפתח לקופסה עם אוכל ומים
מנהיג דתי העוסק בדיאלוג בין-דתי	מנהיג דתי העוסק בדיאלוג בין-דתי
אדם שסומן כמטרה על ידי אדם קיצוני בשל הדת שלהם	אדם שסומן כמטרה על ידי אדם קיצוני בשל הדת שלהם
נציג של ארגון בני נוער	נציג של ארגון בני נוער

### תפקידים נוספים לקבוצות של יותר מ-10:

חיל	חיל
רופא	רופא
לוחם לשעבר נושא רובה	לוחם לשעבר נושא רובה
מנהיג דתי התומך באמונות רדיקליות	מנהיג דתי התומך באמונות רדיקליות
פעיל ברשתות החברתיות ופעיל למען חופש דת וזכויות אדם	פעיל ברשתות החברתיות ופעיל למען חופש דת וזכויות אדם
אדם חכם ומרפא	אדם חכם ומרפא
דובר של ארגון המייצג את החולים	דובר של ארגון המייצג את החולים
אדם שהורשע ושחרר לאחרונה	אדם שהורשע ושחרר לאחרונה
דובר מטעם הקשישים	דובר מטעם הקשישים
חקלאי	חקלאי
מורה	מורה

### המשימה שלכם כוועדה:

כחברי הוועדה, התבקשתם לספק תשובות והסכמות לשאלות המפורטות להלן במהלך הישיבה היום. התחל את הפגישה בכך שתבקש מכל חבר ועדה להציג את עצמו. הכינו שלטי שם, המציגים את התפקידים והציבו אותם מולכם. במהלך המפגש, הקפד לעקוב אחר האינטרסים של התפקידים/ים שלך והקבוצות שתפקידך מייצג. אסוף את התשובות שלך על לוח.

- מהם חמשת הערכים החשובים ביותר לחברת האי שלך?
- מי מחליט כיצד משתמשים ומחלקים סחורות ומשאבים, ועל סמך מה?
- איזה תפקיד ממלאות זיקה דתית, אמונה ורוחניות?
- מה קורה לאנשים החולים, הפצועים, הזקנים והצעירים מאוד שאינם יכולים לבצע עבודה קשה?
- מה קורה לכלי הנשק?
- כיצד תובטח השתתפותם של כל תושבי האי?

## חומר: כרטיסי תפקיד לחברי הוועדה לחיים משותפים באי השלום

המנחה יכול להדפיס את כרטיסי התפקיד. כל כרטיס נחתך ומקופל פעם אחת כך שתיאור התפקיד לא יהיה גלוי, והכרטיסים נא-ספים בכובע. כעת כל אחד מהמשתתפים שולף כרטיס ומוקצה לתפקידו.

### תפקידים בסיסיים:

שטר נושא אקדח עם תחמושת	אדם מהקבוצת הניצולים המחזיק במפתח לקופסה עם אוכל ומים	מנהיג דתי העוסק בדיאלוג בין-דתי
אדם שסומן כמטרה על ידי אדם קיצוני בשל הדת שלהם	נציג של ארגון בני נוער	שופט
אחות	מהנדס	איש צוות ממשדד הקיימות ואפס הפליטות של האי
צייד הנושא אקדח עם תחמושת		

### תפקידים נוספים לקבוצות של יותר מ-10:

אדם חכם ומרפא	דובר של ארגון המייצג את החולים	אדם שהורשע ושוחרר לאחרונה
דובר מטעם הקשישים	חקלאי	מורה
חייל	רופא	לוחם לשעבר נושא רובה
אמנהיג דתי התומך באמונות רדיקליות	פעיל ברשתות החברתיות ופעיל למען חופש דת וזכויות אדם	

## 4. שינוי של מצבי סכסוך

### שיטה: תרבות הקונפליקט

#### מטרה

- ≡ המשתתפים לומדים 'לקרוא' את מסלול ההסלמה, להכיר אפשרויות לעצירת הסלמה של קונפליקט, ולהיות מודעים לאפשרויות השונות להתערבות.
- ≡ המשתתפים מהרהרים באפשרויות הפעולה והמיגבלות שלהם לעצירת ההסלמה, ומבינים את הפוטנציאל של גורמים מבוססי אמונה כצד שלישי.
- ≡ המשתתפים מכירים את תפקידה של הדת כגורם להסלמה, לאפליה או לרגיעה (De-escalation) (כלומר כגורם מאחד) במצבי סכסוך.

#### חומר (תלוי בווריאציה)

- ≡ לכל קבוצה: ערכה אחת של כרטיסי תמונה מודפסים של 'תרבות של קונפליקט' (<https://berghof-foundation.org/library/culture-of-conflict-cards>)
- ≡ לכל קבוצה: תדפיס אחד של גליון העבודה 'תרבות של קונפליקט' (עמוד 88-90)
- ≡ לכל קבוצה: 11 גליונות ריקים של נייר A4 (אחד לכל כותרת תמונה, אחד עבור הכותרת הכוללת של סדרת התמונות, אחד לסימון נקודות מפנה)
- ≡ לכל קבוצה: טוש אחד לפחות ועטים
- ≡ עבור כל וריאציה: גליון אחד של נייר לכל קבוצה

#### משך

- 30-45 דקות לשיטה בסיסית
- 30-45 דקות נוספות עבור כל אחת מהווריאציות, אם ייושמו
- 15-30 דקות לתחקיר

#### הכנה

הכירו את השיטה ואת הווריאציות שלה לפני הסדנא. החליטו איזו וריאציה תוכלו להפעיל בנוסף לשיטה הבסיסית. הכינו את החומר בהתאם, הורידו את כרטיסי התמונות (<https://berghof-foundation.org/library/culture-of-conflict-cards>) והדפיסו ערכה אחת ודף עבודה אחד לכל קבוצה. אם אתם מעדיפים, תוכלו לרשום את משימות העבודה הקבוצתיות על לוח תרשים, שאמור להיות גלוי לכל המשתתפים במהלך ההפעלה.

## הפעלה

התחילו בהנחיית הגירסה הבסיסית של השיטה. חלקו את המשתתפים לקבוצות של עד חמישה אנשים. חלקו לכל קבוצה ערכת כרטיסי תמונה, 11 דפי נייר, טושים/עטים, ואת דף העבודה (אם המשימות אינן רשומות על לוח). תנו לקבוצות 30-45 דקות לעבוד על דף העבודה של השיטה הבסיסית. לאחר מכן אספו את הקבוצות במליאה לסבב קצר של תחקיר רפלקסיבי (debriefing). במהלך התחקיר אתם תוכלו להציג חלק מהרקע התיאורטי על תשע רמות של הסלמת סכסוך שזוהו על ידי פרידריך גלאזל, תוך התמקדות למשל בשלוש רמות (1) win-lose, (2) win-win ו-(3) lose-lose (ראה להלן)

שלחו את המשתתפים בחזרה לקבוצות העבודה שלהם. תנו לכל קבוצה דף עבודה אחד עבור הווריאציה שבחרתם. אפשרו לקבוצות 30-45 דקות לעבוד על דף העבודה עבור הווריאציה.

סכם עם תחקיר רפלקסיבי (debriefing) על הווריאציה במליאה.

## רקע

פרידריך גלאסל (Glasl 1999), חוקר מוביל בחקר קונפליקטים, מציע כי קונפליקטים לא יתקדמו באופן יציב אלא בשלבים, מה שמעיד על כך שאנשים אינם רוצים בהסלמה של הקונפליקטים. בהתבסס על ניסיונותיו, גלאסל מתווה מודל של הסלמה בתשעה שלבים. ניתן לתאר את שלושת השלבים הראשונים כ-'win-win'. ניתן לכנות את שלב 4 עד 6 'win-lose', בהנחה שרק צד אחד לסכסוך עדיין יכול לנצח. גלאסל תופס את שלב חמישי, שכותרתו 'אובדן פנים', כנקודת מפנה מרכזית. כאן, המיקוד של הצדדים לסכסוך עובר מהגעה ליעדים שלהם לנצחון על השני. הקונפליקט עובר יותר ויותר מהרמה העובדתית לרמה הרגשית. היכולות של הצדדים לסכסוך להתמודד עם מצב הקונפליקט בצורה בונה בכוחות עצמם יורדות. לבסוף, שלבים שבע עד תשע מסומנים כ'מצב של lose-lose'. הסיבה לכך היא שבסופו של דבר, הפעולה החשובה היחידה היא להשמיד את היריב, אפילו במחיר של אובדן הכל בעצמך.

גישתו של גלאסל משמשת לעתים קרובות ככלי לניתוח קונפליקטים, אשר לעיתים מהווה בסיס חיוני לגישור מוצלח. בעת גישור, שלבי ההסלמה של גלאסל מסייעים להעריך לאיזה שלב של העימות הגיעו הצדדים המעורבים. זה עוזר להחליט אם הצדדים עדיין יכולים לנטרל את הסכסוך בעצמם, או איזו שיטת טיפול בסכסוך, המערבת צד שלישי, היא המתאימה ביותר.

## דף עבודה: תרבות של סכסוך

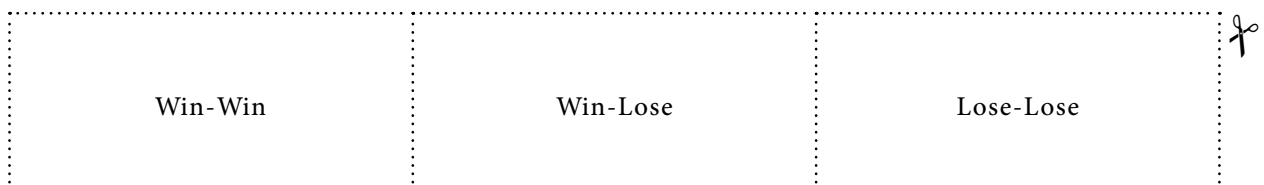
### שיטה בסיסית

#### הסלמה (כ-45-30 דקות)

1. כקבוצה, הניחו את כרטיסי התמונות (על הרצפה/השולחן) לפי הסדר הממחיש את ההסלמה ותנו לכל תמונה כותרת. כתבו כותרות אלה על דף נייר נפרד.
2. זהה נקודות מפתח או נקודות מפנה בהסלמה זו. תחשוב ותדון בקבוצה שלך מדוע אתה תופס אותם ככאלה.
3. קח לעצמך רגע בשקט: האם המצב מזכיר לך סיטואציות שחווית או שאבחנת בחיי היומיום או במקום העבודה שלך?
4. שתף את הדוגמאות האישיות שלך למצבים עם הקבוצה שלך. שתף רק את מה שנוח לך.
5. מצא קווי דמיון או הבדלים בין המצבים האישיים ששיתפת לבין כרטיסי התמונה. האם כל אחד מכרטיסי התמונות מייצג את הסלמת הקונפליקט האישי שלך? אם כן, איך? אם לא, מדוע לא?
6. החליטו בתוך הקבוצה שלך מי יציג את תוצאות העבודה הקבוצתית במליאה וכיצד הם יעשו זאת. מקדו את המצגת בנקודות המפנה וכן בדמיון ובהבדלים בין המצבים האישיים ששותפו לבין כרטיסי התמונה.

#### רגיעה (De-escalation) (כ-45-30 דקות)

1. גזור את הסמלים בגליון העבודה ודון בשאלות הבאות בקבוצה שלך:
  - ☐ באיזה שלב בסדרת התמונות יכולים שני הצדדים לסכסוך להשיג את מטרותיהם ואת האינטרסים שלהם (win-win)? מקם את סמל ה win-win בהתאם.
  - ☐ באיזה שלב בסדרת התמונות יכול רק אחד מצדדי הסכסוך להשיג את מטרותיו ואת האינטרסים שלו (win-lose)? מקם את סמל ה win-lose בהתאם.
  - ☐ באיזה שלב בסדרת התמונות אף צד בסכסוך לא ישיג את מטרותיו ואת האינטרסים שלו (lose-lose)? מקם את סמל ה lose-lose בהתאם.
2. דונו בהשפעות של הסלמה ורגיעה במצב של סכסוך, כאשר המצב מושפע רק על ידי קטגוריות של ניצחון והפסד.
3. דמיינו ודונו בדרכים חלופיות להסתכל על סכסוכים, מלבד קטגוריות win-lose.
4. החליטו בתוך הקבוצה שלכם מי יציג את תוצאות העבודה הקבוצתית במליאה וכיצד יעשו זאת.





## דף עבודה: וריאציות של תרבות של סכסוך

### וריאציה 1 (כ-45-30 דקות)

1. דונו בקבוצות שלכם בשאלות הבאות המבוססות על כל סדרת כרטיסי התמונות ורשמו על דף:
  - ☐ כיצד יכולה להיות לדת השפעה כגורם מפריד במצבים המוצגים על הקלפים?
  - ☐ כיצד יכולה להיות לדת השפעה ליצירת לכידות במצבים המוצגים על הקלפים?
2. החליטו מי יציג את נקודות הדיון העיקריות של הקבוצה שלכם במהלך התחקיר הרפלקסיבי (debriefing) במליאה.

### וריאציה 2 (כ-45-30 דקות)

1. חשבו בקבוצה על השאלות הבאות המבוססות על כל סדרת כרטיסי התמונות ורשמו על דף:
  - ☐ איזה תפקיד יכולה הדת למלא בהעצמת הסכסוך וההסלמה המוצגים בכרטיסי התמונה?
  - ☐ כיצד ניתן להשתמש בדת כמשאב לניהול ושינוי מוצלחים של קונפליקטים מעבר למצב המוצג על הקלפים? דונו בדוגמאות ספציפיות.
  - ☐ איזה תפקיד ממלאת הדת עבורך באופן אישי במצבי קונפליקט בחיי היומיום שלך? שתף דוגמאות ספציפיות בתוך הקבוצה שלך.
2. החליטו מי יציג את נקודות הדיון העיקריות של הקבוצה שלכם במהלך התחקיר במליאה.

### וריאציה 3

1. כקבוצה, בחר נקודת מפתח/נקודת מפנה אחת על סמך כל סדרת כרטיסי התמונה. דנו בשאלות הבאות ביחס לנקודת מפנה זו:
  - ☐ כיצד ניתן לנטרל את מצב הסכסוך בשלב זה? איזה תפקיד תוכלו למלא כפרט או כקבוצה?
  - ☐ דונו עד לאיזה שלב הצדדים המתנגשים יכולים לנהל את הסכסוך שלהם בעצמם, מבלי לדרוש תמיכה של צד שלישי.
  - ☐ האם רגיעה בנקודת המפנה דורשת תמיכה של צד שלישי? אם כן, איזה תפקיד יכול הצד השלישי למלא?
  - ☐ אילו אפשרויות אתה משייך לצדדים שלישיים שהם גורמים דתיים, רוחניים או מבוססי אמונה?
2. כקבוצה, בחרו את אחת מהאפשרויות הבאות:
  - ☐ אפשרות 1: צייר את המסלול שלך לרגיעה או לשינוי בשלוש תמונות. תתחיל בנקודת המפנה שלך.
  - ☐ אפשרות 2: החל מנקודת המפנה שלך, הדגימו כיצד תוכל להיראות רגיעה. היו יצירתיים ככל שתמצאו: תוכלו להעלות שלוש סצנות, לעבוד עם תמונות קפואות, פנטומימה וכו'.
3. שתפו את תוצאות העבודה הקבוצתית שלכם במליאה במהלך התחקיר הרפלקסיבי (debriefing).

### וריאציה 4

1. דונו בקבוצה שלכם על השאלות הבאות המבוססות על כל סדרת כרטיסי התמונות ורשמו על דף:
  - ☐ איך אפשר לדעת מתי הסכסוך הולך ומתגבר בהסתמך על הבעות פנים, מחוות, תנוחה או שפת גוף?
  - ☐ האם הבעות פנים, מחוות, תנוחה או שפת גוף משתנים במהלך תהליכים של הסלמה בהתאם להקשר, לסוציאליזציה ולהטבעה?
  - ☐ האם אנשים במעגלים החברתיים שלך היו מאמצים שפת גוף והבעת פנים הדומים לאלה המופיעים על כרטיסי התמונה במהלך עימות? מהי שפת גוף אופיינית להקשר שלך שמצביעה על כך שהמצב מתוח ומסלים?
  - ☐ כיצד שפת גוף, הבעות פנים, מחוות ויציבה של הגוף יכולות לתמוך ברגיעה?
2. החליטו מי יציג את נקודות הדיון העיקריות של הקבוצה שלכם במהלך התחקיר הרפלקסיבי (debriefing) במליאה.

## חומר: כרטיסי תמונה של 'תרבות של קונפליקט'

כרטיסי 'תרבות של קונפליקט'



מאור על ידי קה שמיטץ. קרן © ברגהוף. 27/07/2021:

<https://berghof-foundation.org/library/culture-of-conflict-cards>

- Austin et al.** (2012): Chapter 18: Systemic Conflict Transformation. In: Berghof Glossary on Conflict Transformation: 20 notions for theory and practice. Last accessed 27/07/2021: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/glossary\\_2012\\_complete.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/glossary_2012_complete.pdf).
- Bernarding, Nina/Austin, Beatrix** (2019): Chapter 19: Transforming Conflict. In: Berghof Glossary on Conflict Transformation and Peacebuilding. Last accessed 27/07/2021: [https://berghof-foundation.org/files/publications/Berghof\\_Glossary\\_2019\\_eng.pdf](https://berghof-foundation.org/files/publications/Berghof_Glossary_2019_eng.pdf).
- Dietrich, Wolfgang** (2014): A Brief Introduction to Transrational Peace Research and Elicitive Conflict Transformation. In: Journal of Conflictology. Vol. 5, No. 2. Last accessed 27/07/2021: <http://journal-of-conflictology.uoc.edu/joc/en/index.php/journal-of-conflictology/article/download/vol5iss2-dietrich/1940-8685-1-PB.pdf>.
- Flixabout.com** (2017): Nine Stage Model of Conflict Escalation. Last accessed 27/07/2021: <https://www.youtube.com/watch?v=OBjOwPBxYgA>.
- Frazer, Owen/Ghettas, Lakhdar** (2013): Conflict Transformation in Practice: Approaches to Conflict Transformation – Lessons from Algeria, Denmark, Egypt, Kenya, Morocco, Tajikistan and Yemen. Cordoba Now Forum. Geneva. Last accessed 27/07/2021: [https://css.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/pdfs/Conflict\\_Transformation\\_in\\_Practice\\_2013.pdf](https://css.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/pdfs/Conflict_Transformation_in_Practice_2013.pdf).
- Glasl, Friedrich** (1982): The Process of Conflict Escalation and Roles of Third Parties.  
In: Bomers/Peterson (eds.): Conflict Management and Industrial Relations. Springer. Dordrecht.
- Glasl, Friedrich** (1999): Confronting Conflict: A First-Aid Kit for Handling Conflict. Hawthorn Press. Stroud.
- Lederach, John Paul** (2003): The Little Book of Conflict Transformation. Good Books. New York.

## שיטה: מעבר מעבר (past) אליה לעתיד של שלום

שיטה זו מתמקדת בהפיכת קונפליקט לשלום. היא מבוססת על המשגותיו של בר-טל של אתוס הסכסוך ושל אתוס השלום. דניאל בר-טל הוא מחבר ופרופסור במחקר בהתפתחות הילד וחינוך. פיוס הוא המפתח לתהליכי שינוי, ולפי בר-טל, תהליך פיוס מוצלח מרמז על שינוי הן פרטי והן קולקטיבי. במהלך העבודה עם סיפורי ספירת השלום על ניגריה וצפון אירלנד, המשתתפים יחקרו דוגמאות ספציפיות לאופן בו אנשים שינו את גישתם והתנהגותם ומצאו מנגנונים מבוססי שלום להתמודדות עם עבר אליהם. סיפורים אלה יכולים לעורר השראה לקידום שינוי ולזיכרון של קונפליקט אליהם באמצעות פיוס.

### מטרה

- ≡ המשתתפים הופכים מודעים להנחות, למחשבות ולהתנהגות שלהם.
- ≡ המשתתפים מפתחים הבנה של גישות אישיות ומושגים של ניהול קונפליקטים.

### חומר

כאשר עובדים עם סיפור התמונה של ספירת השלום בניגריה:

- ≡ לכל משתתף: תדפיס אחד של סיפור התמונה של Peace Counts על ניגריה: 'שלום הוא אלוהי' (עמ' 97-104)
- ≡ לכל משתתף: תמונה מודפסת אחת על ניגריה: 'השלום הוא אלוהי' (<https://www.peace-counts.de/sehen/fotos/>) ([gallery/fotos/nigeria-eine-art-wunder](https://www.peace-counts.de/sehen/fotos/gallery/fotos/nigeria-eine-art-wunder))
- ≡ לכל משתתף ועבור מחצית הקבוצה: תדפיס אחד של דף העבודה: 'שינוי סכסוך ניגריה – שלום הוא אלוהי: ג'יימס' (עמ' 108-109)
- ≡ לכל משתתף ועבור מחצית הקבוצה: תדפיס אחד של דף העבודה: 'שינוי סכסוך ניגריה – שלום הוא אלוהי: עשאפה' (עמ' 110-111)

כאשר עובדים עם סיפור התמונה של ספירת השלום בצפון אירלנד:

- ≡ לכל משתתף: תדפיס אחד של סיפור Peace Counts על צפון אירלנד: 'השלום הקר' (עמ' 105-107)
- ≡ לכל משתתף: תמונה אחת על צפון אירלנד: 'השלום הקר' (<https://www.peace-counts.de/sehen/fotos/gallery/>) ([fotos/nordirland-zwei-ex-terroristen-im-frieden](https://www.peace-counts.de/sehen/fotos/gallery/fotos/nordirland-zwei-ex-terroristen-im-frieden))
- ≡ לכל משתתף ועבור מחצית הקבוצה: תדפיס אחד של דף העבודה: 'שינוי הסכסוך צפון אירלנד – השלום הקר: פיטר' (עמ' 112-113)
- ≡ לכל משתתף ועבור מחצית הקבוצה: תדפיס אחד של דף העבודה: 'שינוי הסכסוך צפון אירלנד – השלום הקר: ג'ו' (עמ' 114-115)

### משך

2-3 שעות

## הכנה

קראו את תיאור השיטה, דפי העבודה ושני סיפורי התמונות של Peace Counts על ניגריה וצפון אירלנד. העריכו את הרגישות לקונפליקט ביחס ליכולות שלכם ובחרו את הסיפור המתאים ביותר לקבוצת היעד שלכם.

בעבודה עם קבוצת יעד אנאלפבית, תוכלו לקרוא את הסיפור במליאה.

הדפס את סיפור התמונה שנבחר, את דף העבודה הרלוונטי וערכת התמונות בהתאם למספר המשתתפים. שים לב שחצי מהקבוצה יצטרך את דפי העבודה של ג'יימס/פיטר, בעוד שהחצי השני של הקבוצה יצטרך את דפי העבודה של עשאפה/ג'ו.

## הפעלה

הציגו את תפיסת אתוס השלום ואתוס הקונפליקט של בר-טל באמצעות הטבלה שלהלן.

המונחים 'אתוס השלום' ו'אתוס הסכסוך' יכולים להיות לא מוכרים למשתתפים. במידת הצורך, תן לקבוצה למצוא מילה חלופית ל-'אתוס' שתאים יותר להבנתם.



אתוס השלום	אתוס הסכסוך
<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ התנהגויות, מחשבות ורגשות הן אמפתיות ורפלקסביות.</li> <li>☐ הגישה לזולת היא פתוחה, נטולת דעות קדומות וסט־ריאוטיפים.</li> <li>☐ יש פיוס עם עוול שנחווה בעבר.</li> <li>☐ הדגש הוא על דו-קיום בשלום בעתיד.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ התנהגויות, מחשבות ורגשות הם מלאי שנאה וכואב.</li> <li>☐ דיכוטומיה של חבר-אויב, מנגנונים בתוך-קבוצה/מחוץ-לקבוצה, דחיקה והדרה נמצאים בכל מקום.</li> <li>☐ יש רצון עז לנקום בגלל חוויית חוסר צדק בעבר.</li> <li>☐ ההתמקדות היא בעבר.</li> </ul>

ההפעלה הבאה חלה על שני סיפורי התמונות. לחלק את הסיפור על ניגריה (גיבורים: ג'יימס ועשאפה) או צפון אירלנד (גיבורים: פיטר וג'ו). הזמן את המשתתפים לקרוא את הסיפור בשקט לפני שתעבור לתרגיל.

## שלב I (60-45 דקות)

### מניעים לאתוס הסכסוך

חלק את הקבוצה לשניים. קבוצה א' מתמקדת בפרספקטיבה של ג'יימס/פיטר. קבוצה ב' מתמקדת בפרספקטיבה של עשאפה/ג'ו. חלק את דפי העבודה: ג'יימס/פיטר לקבוצה א', עשאפה/ג'ו לקבוצה ב'. הזמן כל קבוצה לזהות ולדון במניעים של אתוס הסכסוך עבור הדמויות שהוקצו להם, בהתבסס על הטקסט. בקש מהם לבחור תמונות מתוך ערכת התמונות של הסיפור המייצגות את אתוס הסכסוך.

כל משתתף בקבוצה א' יעבוד בזוג מול משתתף מקבוצה ב'.  
 הזמן את הזוגות לשתף בקצרה זה את זה בדמות שעליה עבדו ולאחר מכן לזהות את הרגשות המשותפות לדמויות של שני הצדדים.  
 בקש מהמשתתפים לרשום את הרגשות המשותפות בדף העבודה.

## שלב II (30-45 דקות)

**מניעים לשינוי מצב סכסוך**  
 המשתתפים חוזרים לקבוצות שלהם, אשר יתמקדו באותה דמות כמו קודם.  
 הזמן את הקבוצות לזהות ולדון במניעים לשינוי הסכסוך עבור דמות זו.  
 כל משתתף בקבוצה א' יעבוד בזוג מול משתתף מקבוצה ב'.  
 הזמן את הזוגות לדון בהבדלים ובדמיון בגישת הדמויות שלהם לשינוי מצבי סכסוך. בקש מהמשתתפים לרשום הערות בדף העבודה.

## שלב III (30 דקות)

**מניעים לאתוס השלום**  
 פרק את הקבוצות והזמן את המשתתפים למליאה  
 בהתייחס לסיפור התמונה כנקודת מוצא, הנחה דיון כך שהמשתתפים יכולו לזהות ביחד את הרגשות המניעים לאתוס השלום.  
 כדוגמאות, שקול את השאלות הבאות:

### הצעת שאלות לדיון

- ☐ מה גרם לשתי הדמויות הראשיות לשנות את הלך הרוח הקודם שלהן מגישת הפרדה, שנאה ואלימות לגישה לא אלימה שקידמה לכידות חברתית?
- ☐ איזה תפקיד ממלאת הדת בסיפור זה?
- ☐ אילו לקחים הנוגעים לשינוי מצב סכסוך בסיפור זה עשויים לחול על הקשרים אחרים?

סיים את השיטה עם סיבוב 'פנס' מהיר כמתואר בעמוד 28, למשל, עם השאלה: מה המשמעות של שינוי מצב סכסוך בהקשר האישי שלך?

## רקע

פיוס נתפס כהיבט מכריע של שינוי קונפליקט. בר-טל (Bar-Tal 2003, 2000) מבין את הפיוס כהליך שמוביל לאפשרות של אתוס חברתי חדש, שבו אתוס של שלום מחליף את אתוס הסכסוך. בלומפילד (Bloomfield 2003) מאשש הבנה זו וקובע כי פיוס הוא תהליך "שבאמצעותו עוברת חברה מעבר מפולג לעתיד משותף".

חברות בסכסוך מתמשך בונות הצדקות, סיבות, מיתוסים, סמלים וטקסים שונים המנציחים מצב של סכסוך; כל אלה הם חלק מהאתוס של הסכסוך. תהליך פיוס דורש שינויים בזיכרונות הקולקטיביים של כל קבוצה הנוגעות לעבר אליים. יתר על כן, תהליך זה דורש שינויים באמונות של כל קבוצה לגבי המטרות שלה ושאיופתייה לנצח את האחר. כאשר הרעיון של צורך לנצח את האחר משתנה, הצדק הופך לאפשרי בשני הצדדים. על מנת להשיג ממד זה, בר-טל רואה את הצורך בשינוי תרבותי באתוס, הכולל היווצרות מטרות חדשות ואמונות רציונליות, וסמלים ומיתוסים הקשורים להם.

האמונות החברתיות החדשות, אתוס השלום, לא צריכות להיות להשתמע סתירה בין מטרות החברה לבין מטרות האויב לשעבר, אלא צריכות להתמקד בהסתגלות בתוך קבוצות. המטרה היא להשיג שינוי אישי וקולקטיבי באמצעות דו-קיום בדרכי שלום. יתר על כן, בעתיד, שחקנים אלה יוכלו לדעת או ליצור אפשרויות מבוססות שלום לשינוי מצבי סכסוך וייתחסו אליהם כחלופה רצויה לשימוש באלימות. טרנספורמציה של קונפליקט דורשת פשרות וויתורים מכל השחקנים המעורבים.

אם קבוצת היעד מושפעת ישירות מסכסוכים בחיי היומיום שלהם, ראה כמה מידע רקע יתקבל בברכה בנוגע למצב הנוכחי בניגריה או בצפון אירלנד. יתר על כן, כמנחה, עליך ליישם רמה גבוהה של רגישות לגבי טריגרים פוטנציאליים (ראה גם עמ' 23-25).



## קישורים וחומרים נוספים

- Bar-Tal, Daniel** (2000): From Intractable Conflict through Conflict Resolution to Reconciliation: Psychological Analysis. In: Political Psychology. Vol. 21, No. 2. Last accessed 27/07/2021: <https://www.jstor.org/stable/3791795>.
- Bloomfield, David/Barnes, Teresa/Huyse, Luc** (eds.) (2003): Reconciliation after Violent Conflict: A Handbook. International Institute for Democracy and Electoral Assistance. International IDEA (Handbook Series). Stockholm. Last accessed 27/07/2021: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/reconciliation-after-violent-conflict-handbook.pdf>.
- Staub, Ervin/Bar-Tal, Daniel** (2003): Genocide, Mass Killing and Intractable Conflict: Roots, Evolution, Prevention and Reconciliation. In: Sears/Huddy/Jervis (eds.) (2003): The Oxford Handbook of Political Psychology. Oxford University Press. Oxford.



## חומר: סיפור התמונות של ספירות השלום: ניגריה - 'שלום הוא אלוהי'

ג'יימס ווייה ומוחמד עשאפה נלחמו פעם במיליציות המתנגד-דות. כעת הם עוזרים לתווך את העימותים החוזרים ונשנים בין נוצרים ומוסלמים בצפון ניגריה. עם עושים זאת בהצלחה. הטיי-עונים החזקים ביותר שלהם הם הקוראן, התנ"ך - והביוגרפיות שלהם.



מבט אחד על העיר ההרוסה מספיק כדי לפתוח מחדש פצעים ישנים. ג'יימס ועשאפה עושים את דרכם עמוק יותר ויותר לתוך מבוך הסמטאות, חולפים על פני שלדי הבתים שנהרסו בשריפה ועל פני בארות נטושות. ג'יימס נזכר כמה תוססת הייתה העיר פעם. עשאפה מסביר שאף מוסלמי לא גר כאן עכשיו. המוסלמים נמלטו או נהרגו. אלה שרצחו אותם היו נוצרים כמו ג'יימס.

ג'יימס חובש כובע עשוי עור, המזהה אותו בצפון ניגריה כנוצרי. זקנו ובגדיו של עשאפה מתייגים אותו כערבי ומוסלמי. קבוצה של גברים צעירים עוקבים אחריהם, ממלמלים ומתקרבים יותר ויותר. ג'יימס מושיט את ידו השמאלית ואוחז ביד הימנית של עשאפה. במקום ידו הימנית של ג'יימס ישנה כעת יד תותבת. איש מיליציה מוסלמי - אולי תחת פיקודו של עשאפה - חתך אותה עם מצ'טה לפני 18 שנה בלהט הלחימה. זה לא האובדן הכואב היחיד שמחבר בין השניים, אבל עבור ג'יימס זה אחד שאי אפשר לשכוח. הם מבקשים שומר ראש.



הטבח והנזק שהם מאתרים עכשיו בחורבות ג'וס היו פעולת תגמול. אי שם, מתישהו, היה טבח של נוצרים כנקמה על טבח של מוסלמים – תגובת שרשרת אינסופית של שנאה שמחזיקה את רוב מדינת פלאטו תחת מעטה של פחד. פלאטו היא חלק מהחגורה האמצעית של ניגריה. בדרום ניגריה, הנצרות היא הדת הדומיננטית. בצפון, רוב האנשים הם מוסלמים. ובחגורה האמצעית שתי הדתות מתנגשות כמו לוחות טקטוניים. שוב ושוב, המתח מצטבר ומשחרר בהתפרצות של אלימות מסיבית.



ניגריה היא אחת המדינות הדתיות ביותר על פני כדור הארץ. סקר במימון ה-BBC מצא כי 95% מהניגרים הצהירו על נכונות למות כקדושים מעונים בשל אמונתם. באופן רשמי, מוסלמים ונוצרים מהווים כל אחד כמחצית מהאוכלוסייה. הבדלים דתיים אינם רק שאלה של תיאולוגיה. דת בניגריה פירושה כסף וכוח: בין אם חוזים או הלוואות, קבלה לאוניברסיטה או עבודה, הכל בניגריה מחולק לפי מכסות דתיות. אם הנשיא מוסלמי, אז סגן הנשיא חייב להיות נוצרי. הפער בשגשוג בין הדרום הנוצרי לבין הצפון העני הנשלט על ידי המוסלמים רק מגביר את הסכסוך. וכפי שקורה לעתים קרובות כל כך בסכסוכים שבהם האלימות מסלימה, כל צד מרגיש שהוא נדחק לקצה, הדור המבוגר נשדד מכבודו, הדור הצעיר נשדד מכל הזדמנות להצליח בחיים.

"אנחנו צריכים לשפר את מערכת ההתרעה המוקדמת שלנו כדי שזה לא יקרה שוב, אומר עשאפה. כאן בג'וס, בירת מדינת פלאטו הניגרית, שני הגברים שכנעו צוותים של אנשים בעלי דעות דומות להשמיע את האזעקה כאשר חיים נמצאים בסכנה. הפצעים הישנים לא נפתחים מחדש. הצהרת העמדה שלהם נראית באותיות גדולות מאוד בצד הטנדר: "שלום הוא אלוהי".



הארגון שמנהלים הכומר ג'יימס ווי והאימאם מוחמד עשא-פה נקרא מרכז הגישור הבין-דתי (Interfaith Mediation Centre IMC). במשך שנים, הוא פועל לתווך את הסכסוכים הדתיים בניגריה בדרכי שלום, עם תוצאות שמשכו כבוד ותשורה מת לב הן בתוך ניגריה והן מחוצה לה. הם רואים בערכי התנ"ך והקוראן – שלום ואהבת אחים – בסיס טוב למשא ומתן. בסד-נאות שלהם על יישוב לא אלים של סכסוכים משתתפים מקבלי ההחלטות במדינה: מנהיגי קהילה, פוליטיקאים, אנשי עסקים, בירוקרטים. המשתתפים נזכרים שלא משנה מה ההבדלים ביניהם, מוסלמים ונוצרים כאחד יכולים למצוא חן בעיני אלוהים רק אם הם אוהבים זה את זה.



בצעירותם הם היו אויבים ללא דת מלבד הנקמה. הם השפילו אותנו. העליבו את שם האל. הם הרגו את אנשינו. אף אחד לא היה מסוגל להגן על עצמו. אה, חוסר האונים הזה! אני שונא אותם, הממזרים האלה. הם צריכים לסבול כמו האחים והאחיות שלנו סבלו. להרוג אותם כמו כלבים. להצית את בתיהם. לעזא-זל איתם. אנחנו הכלי של אלוהים. אנחנו משאילים את החרב לנקמה שלו. הצריבה בבטן שלי צריכה סוף סוף להפסיק. ג'יימס מכיר את הרתיחה הפנימית הזו, את הטינה הזאת שמחזקת את הבטן שלו. "גדלתי עם זה."

ג'יימס ראה רק לעתים רחוקות את אביו, אך קיווה לרצות אותו בכך שהפך לחזק, גיבור, חייל בלתי מנוצח. אמו הכתה אותו, והשפלה זו חיזקה את נחישותו לעולם לא לסבול שוב תחושות של חוסר אונים. כילד בן שש, הוא שיחק עם קסדות עשויות לוחות פח ורימוני יד העשויים ממיכלי זכוכית ופלפל.





ואז, ביום ראשון אחד, הוא הלך לכנסייה. המטיף פנה אליו ישירות מול כולם: אתה מבזבז את חייו. אין לך כבוד עצמי. ישו אוהב אותך. ישו הוא זה שמחזיק אותך בחיים עכשיו. הדי-רשה הגיעה לסימן שלה. התעוררות דתית? אבא מחליף? תהא הסיבה אשר תהא, ג'יימס החל ללבוש חליפה בימי ראשון ולה-שתתף בטקסים.

הוא עלה להיות מנהל של כמה ארגוני נוער פרוטסטנטים, שח-לקם היו חמושים וערכו אימונים צבאיים. בסופו של דבר, המי-סיונר לקדונה היה מנהיג של כוח צבאי גדול. יום אחד ביקרה קבוצה של גברים ונערים בפיקודו של יעקב אצל המורה הדתי של אשפה בביתו מחוץ לעיר. הם גררו את סופי הקשיש לשטח הפתוח, זרקו אותו לבאר ומילאו את הבאר בסלעים גדולים. האישי הקדוש היה הכל בשביל עאשפה. האובדן הזה הוא מה שקושה אותו לג'יימס יותר מכל דבר אחר.



בדומה לג'יימס, גם עאשפה חש שהוא צודק, גיבור מגן האמור-נה האמיתית היחידה, אללה אכבר! "לא פיתחתי את השנאה הזאת בעצמי", מסביר עאשפה. "ירשתי אותו. אבי היה דור 14 למנהיג דתי, אדם מכובד מאוד." כשהבריטים השתלטו בתחילת המאה ה-20, הם לא ראו בו אדם מלומד: הוא לא ידע אנגלית. "העלבון הזה גרם לו לשנוא את כל מה שמערבי. הבגדים, המור-זיקה, ומעל לכל הדת הנוצרית."

הוא היסס בהתחלה אפילו לשלוח את בנו לבית הספר. עאשפה קרא את התנ"ך בבית הספר היסודי והמשיך ללמוד אותו בק-ביעות, ולו רק כדי שיוכל לטעון נגדו. עאשפה התקדם במהרה להיות המזכיר הכללי של ארגון נוער גדול. וכמו ג'יימס, הוא היה ראש מיליציה דה פקטו. באותה שנה שבה איבד ג'יימס את ידו הימנית, הוא איבד את המורה שלו ושני בני דודים – הם נרצחו על ידי קבוצות תחת שליטתו של ג'יימס.

כמה שנים לאחר מכן הוזמנו שני הגברים למעונו של המושל. הנושא היה קמפיין חיסון נגד פוליו. ארגונים אסלאמיים הפיצו שמועה שהחיסון הוא תכסיס להפיכת המוסלמים לעקרים. בה-פסקה, עיתונאי קשיש, אידריס מוסא, לקח את עשאפה הצידה והוביל אותו לג'יימס. מוסא הניח את ידיהם יחד ואמר שהוא סומך עליהם עכשיו לעשות שלום.



אל תיתן לאף אחד להבחין בכלום. חיידך! תפסתי אותך עכשיו, חזיר. לקחת את מה שאהבתי יותר מכל. שעת הנקמה הגיעה. עד עכשיו, אף אחד לא יכל להגיד לי איפה אתה. אבל עכשיו אני אמצא אותך בבור שלך. ואז אהרוג אותך. עשאפה מחייך אל הכומר.



אני שונא את הבחור הזה עם הזקן המרופט שלו. הוא אפילו נראה כמו פונדמנטליסט. נחש שקרן! אתה לא תרגיע אותי עם הידידות הזאת. אתה רק רוצה לרגל אחריי. ברגע שתדע איפה אני ישן בלילה, אתה תשלח לי את האנשים שלך. הם יכרתו את זרועי השנייה לפני שישספו לי את הגרון. וג'יימס מחייך בחזרה.



כמה ימים לאחר המפגש הראשון שלו עם ג'יימס, עשאפה חיפש אותו במשרדו. בחוץ עמדו אנשי מיליציה חמושים היטב. לפני שעזב את הבית, הוא אמר לאנשיו לנקום במהירות אם לא יחזור תוך חצי שעה. הוא נזכר בדבריו של העיתונאי מוסא ואמר כי לשניהם יש את היכולת להביא שלום. ומשהו בתוכו התחיל להתנדנד. במקום לברך את ג'יימס בדרישות ובהאשמות, הוא הציע דיון ציבורי: האיסלאם נגד הנצרות, הברית החדשה נגד הקוראן. ג'יימס הופתע אך הסכים לנסות.



ג'יימס חשש ממארב, אבל הוא גם חשש להיראות פחדן. אם לעשאפה הזה יש את החוצפה לדרוך בכנסייה כדי לדבר איתו, אז אני לא יכול להשתפן. אבל אנחנו צריכים לחמש את עצמנו לכל התרחישים. אבל הקרח החל להינמס. "התרגשתי מהאופן שבו נוצרים כמו ג'יימס הזדהו עם הצער שלנו על המתים והפצועים", אומר עאשפה. אמפתיה הייתה הדבר האחרון שהוא ציפה לו.

הם מתחילים לארגן סדנאות בין-דתיות. הם נסעו יחד לקורסי הכשרה ליישוב סכסוכים. ג'יימס היה רדוף מפנטזיות של רצח. חזונותיו הפכו את הכאב של אובדן זרועו בחיזור בהשוואה אליכם.





ההתקפות הליליות של זעם רצחני נמשכו שלוש שנים. ואז הכוֹ-מר אינה אומקוו, מישהו שאת חוכמתו כיבד, אמר לו שאף אחד לעולם לא יוכל להמיר מוסלמים לנצרות עם נשמה מורעלת על ידי שנאה. כיצד תוכל לבשר אהבה למישהו שאתה מתעב? ואז הוא השאיר אותו עומד. איך יכולתי להיות כל כך עקשן? אני יכול להרגיש את האהבה. זה מרגיש כל כך טוב פשוט להרפות מהכעס הזה שאני מרגיש כל כך הרבה זמן. אני מרגיש כל כך קל.



גם עשאפה נאלץ להרפות מדעות קדומות שהוא נצר כדי לנקוט בצעדים האחרונים לעבר ג'יימס. בדיוק כמו עבור ג'יימס, זו הייתה דרשה שפתחה את ראשו של עשאפה. "האימאם דיבר על כך שבורות נרפאת על ידי ידע ונקמה על ידי מחילה. על איך לכבוש את האויב שלך על ידי הפיכתו לחבר שלך. לא באלי-מות, אלא באהבה." עשאפה הבין שהוא סוף סוף מוכן לסלוח לחברו לחלוטין.

זה היה לפני 12 שנה. מאז, השניים היו חברים בלתי נפרדים. "הכומר והאימאם". בעיר הולדתם קדונה, הם נתפסים כגיבורי השלום. קדונה והמדינה בעלת אותו השם היו במשך עשרות שנים שדה קרב אחד גדול. רק לעשאפה ולג'יימס הייתה האמי-נות הדרושה כדי להביא את שני הצדדים לשולחן המשא ומתן.



בשנת 2002 הם החליטו לקחת כמודל את 'הצהרת אלכסנדר-ריה', אמנת שלום לירושלים שנחתמה על ידי מנהיגי דת מרחבי העולם, ולהתאים אותה למצב בקדונה. בסופו של דבר, 22 אנשי דת ניגרים בכירים משני הצדדים חתמו על מסמך שדוחה הטפת שנאה והקימו את הוועדה המשותפת המשמשת כיום כמערכת התרעה מוקדמת למניעת אלימות. הכומר והאימאם רוצים כעת להעביר את הצלחת הפרויקט לאזורים אחרים בסי- כון של החגורה התיכונה.



ג'יימס עומד בדוגו נהאוה, כפר קטנטן. הוא מרגיש לא בטוח מה הוא צריך לומר לאנשים שבאו לברך אותו. הם ממוצא ברום, עם נוצרי, ללא תנועה פניהם משדרים ציפייה. הוא מכיר את המבט הזה, הם עברו גיהנום, ולא מזמן. איך הוא יכול לדבר על מחילה במקום שבו גופות שכבו רק לאחרונה בשורות ארוכות באבק מתחת לחתיכות בד?

זה היה ב-7 במרץ, כשיריות רובים עוררו את תושבי הכפר. רבים מהבקתות כבר עלו באש. הם התקבלו במכות חרבות ומ- גלים. בפחות משלוש שעות, 500 אנשים ברום מתו. זו הייתה הסיבה של עאשפה לתת לג'יימס ללכת לדוגו נהאוה לבדו. אף מוסלמי לא בטוח שם. האם ג'יימס יבקש מהם לסלוח?



Source: Peace Counts Story: Nigeria - 'Peace is Divine' by Michael Gleich. Pictures: Uli Reinhardt. Didactic editing of the reportage by the Berghof Foundation.



## חומר: Peace Counts סיפור תמונה: צפון אירלנד – 'השלום הקר'

ב-10 באפריל 1998 חתמו הלוחמים בצפון אירלנד על 'הסכם יום שישי הטוב'.

נכון, המחתרת האירית, הצבא הבריטי והצבא הפרוטסטנטי הסכימו לשלום שנחתם ב'הסכם יום שישי הטוב'. אבל ההסכם נמצא בסכנת קריסה מתמדת. המתח החברתי מתעצם על ידי החלוקה הלא שוויונית של רווחי השלום. בעוד מעמד הביניים מרוויח, מעמד הפועלים הגדול מרגיש שההסכם לא הביא דבר. כמו סכסוכים רבים שנמשכים, במקרה של צפון אירלנד במשך מאות שנים, כולם מרגישים כמו קורבן. כל העבריינים בצד השני! כי השנאה בין קתולים לפרוטסטנטים לא התפוגגה. שני מחבלים לשעבר ממשיכים במאבק – ברחובות, כעובדים סוציאליים.

### ג'וזף דוהרטי

ג'ו היה בן 15 כאשר ראה חיילים בריטים שולחים גז מדמיע לרחוב, מסתערים על ביתו במהלך הלילה ומכים את הוריו. ג'ו כבר ריגל עבור הצבא האירי הרפובליקני. הוא דיווח למחתרת האירית על תנועות הכוחות הבריטיים, הכוחות השנואים. ג'ו היה גאה שהמידע עזר בתכנון מארבים. כשחשב על מה שעשו להוריו, חש שנאה וכאב, כמו גם רצון עז לנקמה בשל אי-צדק בעבר. בגיל 17, הוא הפך למה שהוא כינה חייל. הבריטים קראו לו טרוריסט. כאשר שוטרים מצאו חומרי נפץ במכוניתו, לוחם המחתרת האירית הצעיר נידון ל-12 שנות מאסר. לאחר שריצה שני שלישים ממאסרו, הוא שוחרר: גבר באמצע שנות העשרים לחייו, מלא במחשבות על נקמה, פצצת זמן חיה. הוא החל לתכנן את הרצח הראשון שלו.



היום, מחשבותיו ממשיכות לחזור אל האיש המת ששינה את חייו. הוא היה חייל בריטי מיחידה מובחרת שהוצב בבלפסט והותקף על ידי המחתרת האירית. אחד משלושת החמושים היה ג'ו דוהרטי. "כולנו היינו אחראים", אומר היום ג'ו. "אני מצטער על כל מי שהיה צריך למות."

ג'ו חזר לכלא. הוא היה גיבור. הוא ברח, נמלט לארה"ב ונלכד מחדש. ציור קיר בניו לודג' רואד מראה אותו פי שלוש מגודלו בחיים. כשהוא השתחרר מהכלא ב-1999, שנה אחרי 'הסכם יום שישי הטוב', תמונתו נצבע מחדש וחודשה. כעת היא מושכת תשומת לב לבעיות החברתיות העומדות בפני צעירים.

"כשהייתי בכלא ההורים שלי כתבו שילדים רבים היו תלויים רק בפנינות הרחוב, לוקחים סמים וגורמים לבעיות. זה הזמן שבו ידעתי מה אני רוצה לעשות כשיצאתי", אומרת לנו ג'ו. הצעירים המתרחבים בשכונות הקתוליות העניות של בלפסט כיום, לא מצפים לעתיד. רוב השאר את בית הספר ללא כישורים. היזמים הם צלקות, אבטלה גבוהה. המחתרת מפתה אותם בכל דבר שנראה בלתי-אפשרי לצעירים באמצעים חוקיים: הרבה כסף, נופש וכוח של אקדח. בהשוואה לאבטלה, זה נשמע אטרקטיבי ביותר. ג'ו רוצה לעזור למנוע מהצעירים להיגרר פנימה. כעובד סוציאלי, הוא רוצה לשחרר את הילדים האלה ממעגל האלימות. הוא מושיע אותם מהרחובות בכך שהוא מספק עזרה מעשית: קורסי מחשב, שחייה, אימון לעבודה, כדורגל. זה מרחיק אותם מההשפעה של קבוצות תת-קרקעיות. הוא עובד ביועץ חברתי ומחפש מועדון נוער. "לחימה מובילה למבוי סתום", אומר ג'ו. הוא יודע על הרויגים. בתקווה לגרש את הצבא הבריטי מהטרור, היה קצה חסר-חיים. קברו של כל לוחם היה אחד. תא-הכלא שלו היה אחד. העובדה שג'ו מצא את דרכו ממתים עם עבודות נוער מרוויחות לו כבוד רב. "צעירים משני הצדדים נמצאים בסיכון להיסחף אל הפרמדיק".

## פיטר מקגווייר



הוא משתף בדאגות אלה עם פיטר מקגווייר, ראש מחנה הפרויקט טסטנטים. בפנים אדומות, בפה מלא ורך ומשקפיים עם מסגרת מתכת, הוא נראה יותר כמו כומר בכנסייה מכובדת מאשר כמחבל. כאשר חושב הכומר בן ה-37, הוא לוחץ את ידיו. והוא חושב הרבה. על ילדים שנשרפו למוות מפני שנטבלו לדת הלא נכונה, על חטיפות ושוד שבהם עצמו היה מעורב. על הקריירה שלו כטרוריסט ועל רצונו החזק לנקום בעת ובעונה אחת, המחשבות והרגשות הכואבות. קשה לדמיין, אבל נכון, שהוא תקף, איים, לכד, חטף אנשים. כשקבוצה זו הפציצה בית קתולי, שלושה ילדים מתו בלהבות. "זה גורם לי לשוק. הם יכלו להיות הילדים שלנו. מה היו צריכים לעשות עם הטראבלס?" כעבור זמן קצר הטילה הנהגת ארגון היו.וי.אפ עונש מוות על אחד החברים בארגון. פיטר קיבל הוראה לפתות את האיש לחורשה ולירות בו. "הוא הגיע, למרות שהוא ידע מה קורה. שאלתי אותו למה והוא אמר שאם הם יעבירו אותו הוא לא יוכל לשרוד בצפון אירלנד

בכל מקרה. הוא היה בייאוש מוחלט". פיטר לא הצליח ללחוץ על ההדק. הוא אמר לאיש לעזוב את הארץ. ושאל את עצמו, "מה עשתה לי המלחמה הזאת?" כילד מאומץ, שעבר בין הורים מאמצים ואחים למחצה שוב ושוב, תמיד היה דבר אחד שהוא רצה: "שליטה על חיי". אבל במחירתה, אחרים שלטו בו, אפילו דרשו ממנו לרצוח את חבריו. זה היה ב-1997. מאז, פיטר מקגווייר עזב את ארגון היו.וי.אפ בשלבים. היום הוא מקדם פיתרון מדיני לסכסוך, מתרחק מחשיבה של ידדי-אויב. "הסכם יום שישי הטוב" ב-1998 לא היה בשום אופן תבוסה, כפי שרבים מהנאמנים תופסים אותו. "היעד האסטרטגי שלנו היה לחיות כרגיל. החיילים הבריטיים חזרו למארכים שלהם, ואי.א.איי אספה את רוב כלי הנשק שלה. ניצחנו את הנורמליות שלנו. ובעזרת זה ניצחנו במלחמה." פיטר מקגווייר גם עובד עם הצעירים שמתתפים בסמינרים שלו על השקפה זו, שנחשבת אקזוטית בחוגים שלו. לא שוטרים ולא אספני גרוטאות נכנסים לרצועה הצרה בין השכונות העוינות בבלפסט. העובד הסוציאלי פיטר מקגווייר מבקש ליצור קשר עם יריביו הקודמים כאן ולארגן 'דיאלוגים ביקורתיים'. קבוצות היעד הן צעירים סביב הזירה הפרה-צבאית שעדיין מהססים. "אני לא מנסה להפוך אנשים 'רעים' לאנשים 'טובים'. אבל אנחנו מנסים להבהיר שיש להם חלופות". הוא סופר כל צעיר שעוזב את הזירה אחרי הסמינר שלו כהצלחה.

פיטר מקגוואר וג'ו דוהרטי מעולם לא נפגשו בצפון אירלנד, אך הפרויקטים שלהם דומים. פיטר התחיל תואר בעבודה סוציאלית. ג'ו רוצה להקים משפחה בגיל שבו לרוב האחרים יש ילדים שגדלו כמעט. שניהם מתחילים כל פעם מחדש, זה אולי המאבק הקשה ביותר שלהם. הם מקווים להשיג את מה שאחרים נוקטים בו: חיים נורמליים ודו-קיום בשלום בעתיד.

Source: Peace Counts Story: Northern Ireland - 'The Cold Peace' by Michael Gleich.  
Pictures: Uli Reinhardt. Didactic editing of the reportage by the Berghof Foundation.



## דף עבודה: שינוי מצב סכסוך: ניגריה – 'שלום הוא אלוהי': ג'יימס

"ג'יימס וויה ומוחמד עשאפה לחמו פעם במיליציות מנוגדות. עכשיו הם עוזרים לתווך את הקונפליקטים שחזרו שוב ושוב בין נוצרים למוסלמים בניגריה הצפונית. הנימוקים החזקים ביותר שלהם הם הקוראן, התנ"ך - והביוגרפיות שלהם. מרוצחים, הם הפכו לשוחרי-שלום. אבל זה יכול לקרות רק משום שהיו מוכנים לתרגל מחילה".



Source: Peace Counts Story: Nigeria - 'Peace is Divine', by Michael Gleich. Pictures: Uli Reinhardt. Last accessed 27/07/2021: <https://www.peace-counts.de/nigeria-peace-is-divine/>.

שלב ראשון: מניעי אתוס הסכסוך

### משימות לעבודה קבוצתית:

קרא את הסיפור בתמונה על ניגריה: "שלום הוא אלוהי". כיצד מתאר ג'יימס את הלך הרוח הראשוני שלו בסכסוך? זהה את הרגשות שהניעו אותו בתוך אתוס הקונפליקט ורשום מילות מפתח מפתח.

.....

.....

.....

בחר ודון בתמונות מתוך מערכת התמונות המייצגת את רגשותיו בתוך אתוס הסכסוך. תעבדו בזוגות עם חבר מהקבוצה השנייה

### משימות לעבודה בזוגות:

הציגו בקצרה את ג'יימס ואת רגשותיו באתוס הסכסוך בפני בן זוגכם. הקשיב לבן/בת זוגך בזמן שהם מדברים על עשאפה ורגשותיו באתוס הסכסוך. דון אילו רגשות יש להם במשותף. רשמו אותם.

.....

.....

## שלב II: מניעים לשינוי מצב סכסוך

### משימות לעבודה קבוצתית:

חזור לקבוצה ודון באופן שבו ג'יימס מתאר את השינוי שלו בפרספקטיבה ובאופן הפעולה. רשום מילות מפתח.

.....

.....

.....

בחר ודון בתמונות מתוך מערכת התמונות המייצגות כוחות בג'יימס המניעים לשינוי מצב סכסוך. תעבדו בזוגות עם חבר מהקבוצה השנייה

### משימות לעבודה בזוגות:

הציגו בקצרה לשותף שלכם את המניעים של ג'יימס לשינוי מצב סכסוך. הקשב לשותף שלך בזמן שהם משתפים מהם הכוחות המניעים של עשאפה לשינוי מצבי סכסוך. דונו בהבדלים ובדמיון בשתי הגישות לשינוי מצב סכסוך.

.....

.....

.....

## דף עבודה: שינוי הסכסוך: ניגריה - 'שלום הוא אלוהי': עשאפה

"ג'יימס וויה ומוחמד עשאפה נלחמו פעם במיליציות מנוגדות. כעת הם עוזרים לתווך את העימותים שהתלקחו שוב ושוב בין נוצרים ומוסלמים בצפון ניגריה. הטיעונים החזקים ביותר שלהם הם הקוראן, התנ"ך - והביוגרפיות משלהם. [...] מרוצחים, הם הפכו לשוחרי שלום. אבל זה יכול לקרות רק בגלל שהיו מוכנים לתרגל מחילה."



Source: Peace Counts Story: Nigeria - 'Peace is Divine', by Michael Gleich. Pictures: Uli Reinhardt. Last accessed 27/07/2021: <https://www.peace-counts.de/nigeria-peace-is-divine/>.

שלב I: מניעים לאתוס הסכסוך

### משימות לעבודה קבוצתית:

קרא את הסיפור בתמונה בניגריה: "שלום הוא אלוהי".  
כיצד מתאר עשאפה את הלך הרוח הראשוני שלו בסכסוך? זהה את הרגשות שהניעו אותו בתוך אתוס הקונפליקט ורשום מילות מפתח מפתח.

.....

.....

.....

בחר ודון בתמונות מתוך מערכת התמונות המייצגת את רגשותיו בתוך אתוס הסכסוך.  
עבדו בזוגות עם חבר מהקבוצה השניה.

### משימות לעבודה בזוגות:

הציגו בקצרה את עשאפה ואת רגשותיו באתוס הסכסוך לשותף שלכם. האזן לשותף שלך בזמן שהוא מדבר על ג'יימס ועל רגשותיו באתוס הסכסוך.  
דון אילו רגשות יש להם במשותף. רשמו אותם.

.....

.....

## שלב II: מניעים לשינוי הסכסוך

### משימות עבור עבודה קבוצתית:

חזור לקבוצה ודון באופן שבו מתאר עשאפה את השינוי שלו בפרספקטיבה ובהתנהגות. רשום מילות מפתח. בחר ודון בתמונות מתוך מערכת התמונות המייצגות כוחות בעשאפה המניעים לשינוי מצב סכסוך. תעבדו בזוגות עם חבר מהקבוצה השניה

---

---

---

### משימות לעבודה בזוגות:

הציגו בקצרה לשותף שלכם את המניעים של עשאפה לשינוי מצב סכסוך. הקשב לשותף שלך בזמן שהם משתפים מהם הכוחות המניעים של ג'יימס לשינוי מצבי סכסוך. דונו בהבדלים ובדמיון בשתי הגישות לשינוי מצב סכסוך.

---

---

---

## דף עבודה: שינוי מצב סכסוך: צפון אירלנד - 'השלום הקר': פיטר

ב- 10 באפריל 1998 חתמו הלוחמים בצפון אירלנד על 'הסכם יום שישי הטוב'. שני מחבלים לשעבר נשארו ברחוב והמשיכו במאבק - כעובדים סוציאליים. הם מנסים לשכנע צעירים להישאר מחוץ לקבוצות פרה-מיליטריות. המשימה מאתגרת. השנאה בין הקתולים לפרוטסטנטים לא דעכה. ג'ו נלחם בצד הקתולי, פיטר נלחם למען Ulster Volunteer Force (UVF).



Source: Peace Counts Story – Northern Ireland: The Cold Peace by Michael Gleich. Pictures: Uli Reinhardt.

Last accessed 27/07/2021:

<https://www.peace-counts.de/northern-ireland-the-cold-peace/>.

**שלב I: מניעים לאתוס הסכסוך**

### משימות עבור עבודה קבוצתית:

קראו את סיפור התמונה בצפון אירלנד: השלום הקר. כיצד מתאר פיטר את הלך הרוח הראשוני שלו בסכסוך? זהה את רגשותיו המניעים בתוך אתוס הסכסוך ורשום מילות מפתח.

.....

.....

.....

בחר ודון בתמונות מתוך מערכת התמונות המייצגת את רגשותיו בתוך אתוס הסכסוך. תעבדו בזוגות עם חבר מהקבוצה השניה

### משימות לעבודה בזוגות:

הצג בקצרה את פיטר ואת רגשותיו באתוס הסכסוך לשותף שלך. האזן לשותף שלך בזמן שהוא מדבר על ג'ו ועל רגשותיו באתוס הסכסוך. דון אילו רגשות יש להם במשותף. רשמו אותם.

.....

.....



## שלב II: מניעים לשינוי במצב סכסוך

### משימות עבור עבודה קבוצתית:

חזור לקבוצה ודון באופן שבו פטר מתאר את שינוי הפרספקטיבה שלו ואת שינוי ההתנהגות שלו. רשום מילות מפתח. בחר ודון בתמונות מתוך מערכת התמונות המייצגת כוחות בפיטר המניעים לשינוי מצב סכסוך. תעבדו בזוגות עם חבר מהקבוצה השניה

---

---

---

### משימות לזוג עבודה:

הציגו בקצרה לשותף שלכם את המניעים של פיטר לשינוי מצב סכסוך. הקשב לשותף שלך בזמן שהם משתפים מהם הכוחות המניעים של ג'ו לשינוי מצבי סכסוך. דונו בהבדלים ובדמיון בשתי הגישות לשינוי מצב סכסוך.

---

---

---

## דף עבודה: שינוי מצב סכסוך: צפון אירלנד - 'השלום הקר': ג'ו

ב- 10 באפריל 1998 חתמו הלוחמים בצפון אירלנד על 'הסכם יום שישי הטוב'. שני מחבלים לשעבר נשארו ברחוב והמשיכו במאבק - כעובדים סוציאליים. הם מנסים לשכנע צעירים להישאר מחוץ לקבוצות פרה-מיליטריות. המשימה מאתגרת. הש- נאה בין הקתולים לפרוטסטנטים לא דעכה. ג'ו נלחם בצד הקתולי, פיטר נלחם למען Ulster Volunteer Force (UVF).



Source: Peace Counts Story: Northern Ireland - 'The Cold Peace', by Michael Gleich. Pictures: Uli Reinhardt.  
Last accessed 27/07/2021:  
<https://www.peace-counts.de/northern-ireland-the-cold-peace/>.

**שלב I: מניעים של אתוס הסכסוך**

### משימות עבור עבודה קבוצתית:

קראו את הסיפור בתמונה בצפון אירלנד: השלום הקר. כיצד מתאר ג'ו את הלך הרוח הראשוני שלו בסכסוך? זהה את רגשותיו המניעים בתוך אתוס הסכסוך ורשום מילות מפתח.

.....

.....

.....

בחר ודון בתמונות מתוך מערכת התמונות המייצגת כוחות בפיטר המניעים לשינוי מצב סכסוך. תעבדו בזוגות עם חבר מהקבוצה השניה

### משימות לעבודה בזוגות:

הציגו בקצרה לשותף שלכם את המניעים של ג'ו לשינוי מצב סכסוך. הקשב לשותף שלך בזמן שהם משתפים מהם הכוחות המניעים של פיטר לשינוי מצבי סכסוך. דונו בהבדלים ובדמיון בשתי הגישות לשינוי מצב סכסוך. דון אילו רגשות יש להם במשותף. רשמו אותם.

.....

.....

## שלב II: מניעים לשינוי במצב סכסוך

### משימות עבור עבודה קבוצתית:

חזור לקבוצה ודון באופן שבו ג'ו מתאר את שינוי הפרספקטיבה שלו ואת שינוי אופן הפעולה שלו. רשום מילות מפתח. בחר ודון בתמונות מתוך מערכת התמונות המייצגת כוחות בג'ו המניעים לשינוי מצב סכסוך. שיוך לחבר בקבוצה האחרת.

---

---

---

### משימות לעבודה בזוגות:

הציגו בקצרה לשותף שלכם את המניעים של ג'ו לשינוי מצב סכסוך. הקשב לשותף שלך בזמן שהם משתפים מהם הכוחות המניעים של פיטר לשינוי מצבי סכסוך. דונו בהבדלים ובדמיון בשתי הגישות לשינוי מצב סכסוך.

---

---

---



**Berghof Foundation**

Global Learning for Conflict Transformation

Corrensstrasse 12

Tübingen 72076

Germany

[www.berghof-foundation.org](http://www.berghof-foundation.org)

[info-tuebingen@berghof-foundation.org](mailto:info-tuebingen@berghof-foundation.org)