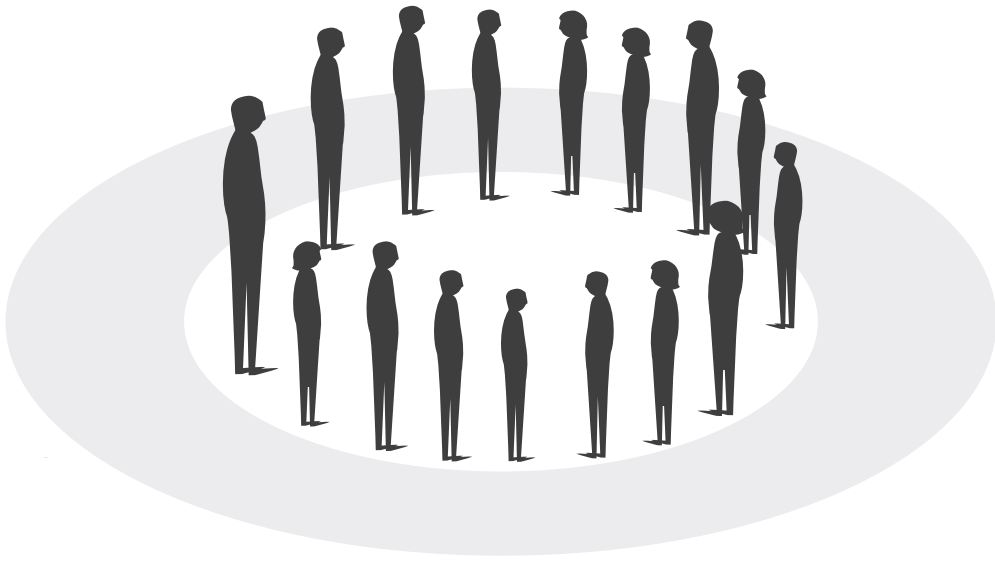


مقال من كتاب "دروس للحياة: التربية لمناهضة العنصرية من خلال عدسة واسعة" (2022)
الذي تصدره جمعية حقوق المواطن في إسرائيل



حصانة لمناهضة العنصرية

د. مارسيلو مناحيم فاكسلر

حصانة لمناهضة العنصرية

د. مارسيلو مناحيم فاكسلر

توطئة

العنصرية ليست ظاهرة محلية بل هي ظاهرة كونية. وفي أيامنا هذه تطلُّ برأسها في مختلف أرجاء العالم بشكل مُثير للقلق. بعض من أسباب ذلك كامنٌ في المبنى المؤسَّساتيِّ المناوئ للأقليات وللأشخاص الذين يُنظر إليهم على أنَّهم آخرون ومختلفون. كما تظهر العنصرية وتتفاقم إبان الأزمات التي قد تعصف بالمجتمع. هذا ما حصل عند انتشار وباء الكورونا الذي غدا منبعا ومُجملًا لكثير من الآثام والأفعال المنفلتة في مجتمعنا؛ فقد أعاد الوباء تعريف ما هو الأهمُّ وما هو الأقلُّ أهميَّة في حياتنا اليوميَّة، وفي أعقابه تمَّت إدانة مجموعات مختلفة بالمسؤوليَّة عن نشوء الوباء وانتشاره؛ ولهذا فهي تستحقُّ أن نكرها. في موازاة ذلك، شهدت فترة الكورونا الكثير من الرحمة والتضامن والأعمال المثيرة للانفعال، إضافة إلى كونها قد تسبَّبت في زعزعة المفهوم ضمنا من الناحية الاجتماعيَّة. مثلا، في أعقاب قتل شرطي أبيض للمواطن الأفرو - أميركي، جورج فلويد، في الولايات المتَّحدة الأميركيَّة، اندلعت موجة احتجاجات شعبيَّة طعنت بالعنصريَّة البنيويَّة السائدة في الولايات المتَّحدة وأحدثت أصداءً في مواقع أخرى في العالم.

الوعي الإنسانيُّ للظواهر ليس جامدًا بل يشهد طوال الوقت - في أوقات الهدوء النسبيِّ، أيضًا - التغيير بل الزعزعة؛ فأني تغيير في سياق بيئتنا، وأني حدث مؤسَّس من وجهة نظرنا، وأني تغيير بين الأشخاص القريبين منّا، وتأثير وسائل الاتِّصال، والفنِّ، والأدب وما إلى ذلك، يؤدِّي، في مجمله، إلى تغيير في وعينا وفي مفهومنا للعالم ولكلِّ ما يحيط بنا، ومنها نظرنا إلى مسائل مختلفة. قد يحصل التغيير في اتِّجاهات مختلفة لوعينا - مثل وضوح المفهوم أو التراجع عنه. في المقابل، لدينا قيم ومفاهيم ترشدنا كلَّ الوقت، وعلينا أن نجري مفاوضات بين وعينا من جهة وبين هذه القيم والمفاهيم من جهة أخرى، الأمر الذي قد يتسبَّب في نشوء صراع داخليٍّ لدينا.

في حالات الطوارئ التي تضطرنا إلى مواجهة الكوارث، أو القيود القاسية، أو الغرلة، والشعور بالعجز في أحيان كثيرة، قد يضطرُّ بعض الناس إلى التراجع عن جزء من مواقفهم والقيم التي أرشدتهم في الماضي. يميل بعض الناس، إزاء الضغط الخارجيِّ والصراع الإدراكيِّ الذي يسبِّبه، أحيانًا، إلى التركيز على بقائهم مع أقربائهم والتصرُّف على النحو المعروف بـ "الفئات الثلاث الـ" F freeze, fight or flight" (تسقر، قاتل/ واجه أو اهرب - المترجم). يعزِّز الوضع المأزوم والصدمة والضائقة لدى أشخاص آخرين الرغبة في البحث، بشكل خَلق، عن بدائل للوضع الإشكاليِّ، من خلال إدراكهم أن الحلول، إذا توفَّرت، تتخطى الفرد، وتتطلَّب مواجهة جماعيَّة. الحديث عن مثال للحصانة التي تعارض مع ردِّ فعل الحفاظ على البقاء فقط، والذي يقوم في أساسه على الاهتمام بالفرد وحده أو أقرب أقربائه. ولعلَّ حركة الاحتجاج في الولايات المتَّحدة باسم Black Lives Matter هي مثال واضح ومهمٌّ جدًّا لقوَّة المجموع الذي يبني حصانته خلال النضال.

أدعي في هذا المقال أنَّ الجانب الذي يبحث عن البقاء والجانب الذي يبني حصانة مجتمعيَّة/ جماعيَّة متلازمان طيلة الوقت، وذلك فيما يتعلَّق بظاهرة العنصريَّة، أيضًا؛ فالإ جانب سلوكيات الحفاظ على البقاء في مواجهة الآخر والمختلف، هناك ثمة تعامل من التعاطف والرحمة في المجتمع الإنسانيِّ نابع عن حصانة جماعيَّة/ مجتمعيَّة. هذان البُعدان معروفان في السيرورات التربويَّة، أيضًا. مناهضة العنصريَّة على جميع مستوياتها وانعكاساتها في المدرسة، الصَّف ومؤسسات التعليم العالي والنهج التربويِّ - هي انعكاس للصراع: هناك من ينادي بضرورة التجاهل في مواجهة مظاهر عنصريَّة، وهناك من يناضل من أجل حقوق الإنسان على نحو غير مشروط. يمكن لأولئك المناضلين أن ينجحوا شرط أن يتعلَّموا كيف يكونون ذوي حصانة في أوضاع الصراع.

من بين الأسئلة الحاسمة التي تُشغل بال الكثير من المعلِّمات والمعلِّمين الذين ينشطون في التربية لمناهضة العنصريَّة تنبري الأسئلة التالية: "إلى أيِّ مدى أنا أوُّثر حقًّا على طلابي وطلاباتي عندما أبحث معهم في العنصريَّة تجاه آخرين داخل المجموعة وخارجها؟" إلى أيِّ مدى يمكن للمفاهيم والأحاسيس التي نجحت في تغييرها أن تصمد أمام أزمة ما؟. وسأضيف سؤالًا لهذه الأسئلة المهمَّة: إلى أيِّ مدى تُعتبر السيرورة التي اجتازها الصَّف في كلِّ ما يتعلَّق بالعنصريَّة سيرورة لتطوير حصانة جماعيَّة، وليس فقط تغييرًا فرديًّا في وعي كلِّ طالب وطالبة.

سأبحث، فيما يلي، الحصانة الجماعيَّة، وأشرح كيف تؤثر في تعزيز صمود أشخاص - في أطار مجموعة - يعبرون بطرق مختلفة عن معارضتهم للعنصريَّة، عن مفهومهم للتضامن ورغبتهم في عدم التنازل عن مفاهيمهم وأحاسيسهم في هذه المسألة.

1 | مذهب «تسقر، قاتل أو اهرب» يصف، بشكل مفضل، أشكال تصرُّف الأفراد مقابل خطر يهددهم. وقد يكون ردِّ الفعل في حالات كهذه معقدًا أكثر وقد يتألف من عدَّة أفعال.

ما هي الحصانة؟

جاءت الغالبية العظمى مما كُتِبَ عن الحصانة على لسان أطباء نفسيين واختصاصيين نفسيين، سواء في سياق عمليات العلاج أو سيرورات تأهيل أفراد ومجموعات تعرّضوا لأزمات وصددمات. هناك، أيضًا، مقالات عن الحصانة على مستوى الدولة أو المجموعة القوميّة، حيال مواجهة أزمات صعبة مثل الحروب، أو الكوارث الطبيعية أو الكوارث الناجمة عن سلوك البشر (مثل مفاعلات تشارنوبيل، التسرّب الكيماويّ، تلويث البيئة، وما إلى ذلك). كُتِبَ القليل عن الموضوع بكلّ ما يتعلّق بسيرورات تربويّة وتطبيقات عمليّة تربويّة باستطاعتها بناء حصانة في الصّف.

تعريفات الحصانة الواردة أدناه هي محاولة من كاتب هذه السطور لترجمة المصطلح والمساهمة في فهمه في السياق التربويّ، واقتراح طرق تعليميّة عامّة بشأنه. وهذا من أجل بناء حصانة في أوساط الطالبات والطلّاب في جميع الأجيال بغية الحفاظ على تغييرات في الوعي حصلت لديهم في أعقاب تدخّلنا التربويّ. في هذه الحالة، فإنّ الحديث هو عن تغييرات في الوعي تتعلّق بمناهضة العنصريّة والخيارات المُمكنة في الوضع القائم، مثل التضامن وقبول جميع "الأخرين" الذين يعيشون بيننا أو حولنا.

الحصانة كمنهجية في مواجهة الأزمات

الحصانة هي القدرة على مواجهة أزمة ما عندما تحصل في المرحّة التالية. بهذا المعنى، فالغرض من بناء الحصانة ليس "تغيير العالم" وبناء عالم أفضل - مثلاً، بدون عنصريّة - لأنّ (البناء) ينطلق من الافتراض بأنّ ثمة حاجة لوقت طويل ليحصل ذلك، وعليه، يجب أن نعرف كيف نواجه الأزمة التالية حين تحصل، من خلال يقيننا أنّ العالم مشبع بالعنصريّة، لأسفنا الشديد. هذا التعريف لا يلغي أيّ رؤية أو يوتوبيا، بل يؤسّر إلى طريق يجب السير فيها، وهي طريق لا تنتهي أبداً.ⁱⁱ

الحصانة كأخ توأم للتعاطف

هذا الموقف أو السلوك القائم على الاستعلاء، وتعظيم الذات أو المجموعة أو عدم الاكترات - ليس حصانة، على الرغم من اعتباره كذلك مرّات كثيرة. الحصانة تسير جنباً إلى جنب مع التعاطف، وكلاهما توأمان متمثلان: الإنسان الذي يكتنّ التعاطف للأخر يتمتّع بالحصانة. الحصانة هي القدرة على الاهتمام بالأخر والتعاطف معه، وهي إدراكنا أنّنا حين نمّ يدنا للأخر، فإنّنا نعزّز أنفسنا. بهذا التصوّر، فإنّ فهم الحصانة غروراً شخصياً أو جماعياً يكون ناجماً عن تصوّر نرجسي، عديم الشفقة، القلق، التعاطف والاهتمام تجاه الآخرين.ⁱⁱⁱ

الحصانة كأمل

إحدى الظواهر المرافقة لكون الإنسان ذا حصانة هي الإيمان بأمل تغيير الواقع. هذا الأمل ضروريّ لقدرة البشر على العمل من أجل التغيير؛ إذ يتسبّب اليأس وانعدام الثقة بالقدرة الذاتية أو الجماعية في أن يتنازل البشر عن المفاهيم والأحاسيس القادرة على تغيير الواقع. لذلك، فإنّ جزءاً من سياسة كلّ منظومة اجتماعية - سياسية تبغي الحفاظ على الوضع القائم هو منع الأمل عن البشر، سواء من خلال القمع المباشر أو من خلال الإقناع بأنّها "سنة الحياة"، وليس هناك من احتمال خلق آمال للتغيير. هذه الحتمية لهذا التصوّر تؤدّي إلى الشلل، وتخلق، في نفسية الإنسان، الشعور بالذنب وعدم القدرة على العمل من أجل التغيير سواء على المستوى الشخصي أو المستوى الجماعيّ، من خلال الشعور بأنّ "أستحقّ ما سيحصل" و "نحن مذنبون بما آل إليه الوضع". سأسهب في الجزء النظريّ عن موديل (نموذج) التدخّل التربويّ الذي يصارع مناهضة اليأس والشعور بالذنب، ويبني الأمل.

الحصانة تسير جنباً إلى جنب مع التعاطف وكلاهما توأمان متمثلان. الإنسان الذي يكتنّ التعاطف للأخر يتمتّع بالحصانة.

إحدى الظواهر المرافقة لكون الإنسان ذا حصانة هي الإيمان بأمل تغيير الواقع. هذا الأمل ضروريّ لقدرة البشر على العمل من أجل التغيير.

ii إدواردو جليانو، كاتب من أوروغواي، اقتبس صديقه في ردّه على سؤال طالب جامعيّ سأله «وما حاجتنا إلى الأوتوبيا؟». أجاب صديقه: «أرى الأوتوبيا بعيداً في مكان ما في الأفق، أمشي إليها عشرين خطوة وهي تبتعد عشرين خطوة. أسير نحوها عشر خطوات أخرى فتمشي عشر خطوات. إذن ما حاجتنا إلى الأوتوبيا؟ كي نسير». <https://www.youtube.com/watch?v=JrAhHJC8dy8>

iii القصد ليس الحصانة الشخصية النفسية، بل السلوك الاجتماعي القائم على الحبّ الذاتي وتجاهل الآخرين (وإن كان هناك من يقول إنّ الأمرين متّصلان).

وكلاء ووكيلات حصانة

هناك أشكال كثيرة من الحصانة تمّت تجربتها بنجاح على مدى سنوات. في جميعها كان مهمًا وجود "آخر مهم" أو "وكيل حصانة"، وهو شخص يأخذ على عاتقه مسؤولية تطوير حصانة إنسان أو مجموعة. عند الحديث عن معلّم أو مرشد أو مرشدة، يقود وكيل الحصانة السيرورة من خلال إدراكه للدور الذي يؤديه. في حالات أخرى تمّ ذلك بشكل حدسي، على يد أفراد العائلة أو الأقراباء. أثر وكلاء ووكيلات الحصانة على حياتنا بعد أن دوتنا رسائلهم، ولا نذكر دائمًا ما هو مصدر المفهوم والإحساس الذي غرسته فينا هذه الرسائل. مثال، يمكن لتصور ذاتي عالٍ أن ينجم عن أقوال سمعناها في طفولتنا بشكل مباشر أو غير مباشر من معلّمين ومعلّمات أو أفراد من العائلة. لن نذكر بالضرورة قسماً من هذه الشخصيات، لكننا دوتنا أقوالهم المشجعة والفرحة التي قيلت لنا، والشكل الذي أثرت فيه هذه الأقوال على حياتنا. ووكيلات ووكلاء الحصانة هم شخصيات مركزية في قصتنا الشخصية، وفي مآزٍ كثيرة في قصتنا كمجموعة، أيضاً - الصّف، حركة الشبيبة، العائلة. وبقدر ما يكون وكيل أو وكيلة الحصانة مُدركين لدورهما ولأشكال تأثيرهما على الأشخاص، فسيكون باستطاعتهم قيادة سيرورة من الرخاء الشخصي والجماعي بنجاح باهر.

عند الحديث عن معلّم أو مرشد أو مرشدة، يقود وكيل الحصانة السيرورة من خلال إدراكه للدور الذي يؤديه.

الحصانة كثقة بالبشر

يتحمّم على وكيل الحصانة أن يخرج من نقطة انطلاق قوامها أنّ لديه ثقة تامة وغير مشروطة بقدرات الشخص أو المجموعة التي يريد تعزيز إيمانها بكونها ذات حصانة: الإيمان بقدرتهم على مواجهة الأزمات القادمة، من خلال مواصلة الإيمان بأنفسهم على الرغم من الضربات والجروح. إنّه من غير الممكن حصول تغيير من دون إعطاء الثقة، من دون فهم صعوبات إحداث تغيير في الوعي، وبلا تعاطف تجاه الأشخاص الذين أعمل معهم. وإذا ما اهتّرت ثقة وكيل الحصانة بالشخص، مسّ ذلك بقدرته ذلك الشخص الذي سيسهر، سواء عن وعي أو غير وعي بالتحقّق والارتياح. كوكلاء حصانة، نثق بالبشر ونساعدهم في بناء حصانتهم، لكنهم هم الذين سيضطرّون إلى مواجهة الأزمات القادمة بأنفسهم. تكمن أهميّة وكيل الحصانة في هذه العمليّة بوجوده في ذاكرة أولئك الأشخاص، وبالثقة التي عزّزها لديهم بقدرتهم على المواجهة.

إنّه من غير الممكن حصول تغيير من دون إعطاء ثقة، ومن دون فهم صعوبات إحداث تغيير في الوعي وبلا تعاطف تجاه الأشخاص الذين أعمل معهم.

الحصانة كعملية جماعية

تتميّز الحصانة الشخصية أو الجماعية للأشخاص بالمدّ والجزر. في الأوضاع المأزومة، نعاني ونقلق وندخل في وضعيات الحفاظ على البقاء، ونصليّ لحدوث الأفضل. لا يتصرّف جميعنا بالشكل ذاته: هناك من ينهار أمام قوّة الأزمة، وهناك من يحاول بكلّ قواه أن يخرج نحو طريق جديدة. تستطيع المجموعة أن تواجه الأزمة بشكل أسهل وأن تتجاوزها؛ لأنّها قادرة على تطوير حصانة جماعية، وهي تُتيح لأعضائها، من خلال التضامن والدعم المتبادل بين حلقاتها الضعيفة والقوية داخلها، أن يواجهوا الأزمة معاً. بدلاً من "كن قوياً، واجه" التي سمعناها في طفولتنا، يتحمّم علينا أن نعلّم أولادنا وطلّابنا أنّه "سنكون أقوياء معاً". وهذا يتيح اكتساب وتكوين حصانة أكبر في المواجهة.

عادة، تقوم الهيمنة السياسيّة والاجتماعية، والتربويّة، أيضاً، على طريقة "فَرَقْ تَسُدْ" من أجل السيطرة: في أوضاع القمع أو الرغبة بتدوير مفهوم مُحيط و/ أو عنصرّي، يبغى ممثّلو مفهوم الهيمنة الفصل بين المجموعات والأشخاص كي لا يتّحدوا نفوذاً، ولئلاّ يستطيعوا دعم الواحد الآخر. تستطيع المعلّمة كوكيلة حصانة أن تبني حصانة جماعية لا فردية فقط؛ عندها سيتمكّن الطلّاب والطالبات من مواجهة الأزمات القادمة كمجموعة وليس كأفراد، وذلك بأن يحافظ الواحد على الأخرى، أن يدعم هذا ذاك وأن يكونوا يقظين بخصوص إمكانية حصول مسّ من أحدهم بزميله.

كوكلاء ووكيلات تربية، فإننا ملزمون بدعم عمليّة تطوير التضامن داخل المجموعة بشأن كلّ قضية نريد مناقشتها. عندما نستخدم علم التربية القائم على الإصغاء الفعّال والحوار بين - شخصيّ لتغيّر مواقف معيّنة، فإننا ملزمون بالإصغاء للتغيير الذي يعزّز الحوار المناوئ للعنصريّة في السجال الجماعيّ. ولكي يصمد تغيير المواقف والمشاعر العنصريّة لطلّاب وطالبات تجاه آخرين في الصّف، لأمّد طويل، فعلى المجموعة أن تبني حصانة جماعية تساعد في الحفاظ على الأصوات المناهضة للعنصريّة، خاصّة في أوقات الأزمات.

في حالات الصراع القوميّ كما في السياق الإسرائيليّ - الفلسطينيّ، خاصّة في زمن الأزمات العنيفة، تميل المجموعات الأحاديّة القوميّة إلى الانغلاق على نفسها. إنّه نظام دفاع جماعيّ يُفضي بأعضاء المجموعة إلى الشعور أنّ عليهم الحفاظ على مجموعتهم قبل أن يُراعوا الطرف الثاني. هكذا يتمّ توجيه حصانة المجموعة من التضامن الداخليّ - لغرض رض الصفوف للدفاع، واقعيّاً أو وهميّاً - من خلال فهم الواقع على أنّه ثنائيّ مؤلّف من "أخيار وأشرار"، ومن خلال تجاهل التعقيد في وضع الصراع: من معاناة الطرف الآخر، من العنف الذي يستعمله الطرف الذي ننتمي إليه، من

عدم التجانس في كلِّ جهة، وما إلى ذلك. عملياً تنتقص هذه المنظومة من حصانة المجموعة لأتّها تمنع من أعضاء المجموعة، نساء ورجالاً، مناقشة التعقيد والتناقضات الداخليّة التي تنطوي بالضرورة على رؤية ثنائيّة، ومواجهة الصعوبات والتوتّرات التي ترافق الأزمة، داخل المجموعة وتجاه الخارج. هذه ليست حصانة إنّما ارتداء قناع يُتيح للمجموعة الهرب من مواجهة حقيقيّة مع الأزمة. مثال متطرّف لانعدام الحصانة الجماعيّة في هذا السياق هو "رض الصفوف" من وراء قائد ذي سطوة، والخضوع لتوجّهات عنصريّة للعمل بوسائل عنيفة من خلال تنازل أفراد المجموعة عن استقلاليتهم.

**تستطيع المعلّم كوكيلة حصانة
أن تبني حصانة جماعيّة لا فرديّة
فقط؛ عندها سيتمكن الطلاب
والطالبات من مواجهة الأزمات
القادمة كمجموعة وليس كأفراد.**

تُقاس حصانة المجموعة بقدرتها على مواجهة أزمات حادّة، من خلال مواجهة التناقضات الداخليّة، والأصوات المختلفة، والمواقف المتطرّفة. عادة ما تكون الأزمة التي قد تحصل أثناء بناء الحصانة الجماعيّة حدثاً هامّاً في حياة المجموعة، يستدعي تعاطياً معقفاً. في هذه الحالات يُطلب من جميع أفراد المجموعة - أولئك الذين يعتمدون التوجهات العنصريّة وأولئك الذين يتضررون منها - أن يكونوا مشاركين في مواجهة الحيات، غياب الثقة والعجز حيال الضربات التي يوجهها الواقع وأحداثه. حتّى وإن كانت المجموعة متماسكة في داخلها وتعبّر عن تضامن بين جميع أفرادها، فهذا لا يُعفيها من مواجهة واقع العنصريّة الذي يقوم خارجها.

الحصانة ورسم حدود واضحة

تُبنى الحصانة الجماعيّة على أساس حدود واضحة من السجال والسلوك يضعها وكيل أو وكيلة الحصانة لطلّابه وطلّاباته: حول ماذا يمكن أن نناقش أو نتحاور؟ وحول ماذا يمكن أن نختلف؟ وما الذي لا يمكن قوله أو فعله؟ الهدف من هذه الحدود هو تعزيز التضامن داخل المجموعة، على الرغم من أنّنا ولدنا بيولوجياً متضامين^{iv}، فقد ذوّتنا الرسائل الاجتماعيّة التي علّمونا إيّاها أن نكون متميّزين على حساب آخرين. مثال واضح لذلك هو التنافسيّة في الجهاز التربويّ: الطلّاب والطالبات موجودون في تنافس على اهتمام المعلّم، على العلامات، على العقاب. يُنظر إلى طريقة التعليم التي تشجّع على التنافس كمفهومة ضمناً في جهاز التربية، ومتجدّرة عميقاً جدّاً، وحين يريد المعلّم التصرف على نحو مغاير، يرفض الطلّاب والطالبات ذلك، ويستصعبون مواجهة التغيير في السلوك المُتعارف عليه: "لماذا تتعامل المعلّمة مع الجميع نفس التعامل؟"، "أين مكانة امتيازاتي كطالب متفوّق؟"، "لماذا لا تفرّق بين الأشكناز والشرقيّين، بين الأولاد والبنات، بين اليهود والعرب؟"، "لماذا لا تريد أن نشي بأولاد آخرين؟"، "لماذا تلزمتنا كمجموعة أن نتحمّل مسؤوليّة عن تصرف الجميع؟". تستوجب الحصانة مسؤوليّة جماعيّة لا شخصيّة فقط؛ لذلك يتوجّب على وكيل أو وكيلة الحصانة أن يرسموا حدوداً واضحة من السجال والسلوك.

**تُبنى الحصانة الجماعيّة على أساس
حدود واضحة من السجال والسلوك،
التي تهدف لتعزيز التضامن داخل
المجموعة.**

ترتبط مسألة وضع الحدود بشكل وثيق بمسألة السجال حول العنصريّة والسلوك العنصريّ: فمن الصعب جدّاً تعلّم الإصغاء ل- "خصم" أو لشخص يمثّل "الآخر"، سواء لأتّ بهدّد امتيازاتي، أو لأتّ يعبّر عن سرديّة أخرى، مُهدّدة. يقع على عاتق من يعرض السردية البديلة واجب الحفاظ على قواعد الإصغاء حتّى إن كان الأمر صعباً عليه وهو مُستضعف، كي لا يحوّل النقاش إلى سجال من اللكمات. لا يخفي السجال التضامنيّ التناقضات الداخليّة في المجموعة، أو التراجعات، أو الرغبة لتكون "وكيل" الطرف الآخر؛ فهو يحاول تعزيز الحصانة الجماعيّة.

الحصانة وانتقاد الواقع

تُبنى الحصانة على أساس التعلّم النقديّ الذي يتطرّق إلى انتقاد الواقع. يمكن لكلّ سؤال وملاحظة يطعنان في الفرضيّات الأساسيّة وينتقدان الواقع أن يساهما في السجال التضامنيّ، حتّى إن أدبنا إلى عرقلة القوّة المفهومة ضمناً والمتعارف عليها. يُتيح لنا انتقاد الواقع أن نواجه بشكل أفضل حالات الأزمة؛ لأنّنا نواجه معاً، من خلاله، قضايا صعبة، ونطعن في موقف الارتياح الشعوريّ، ونتعلّم كيف نشعر ونفكر "خارج الصندوق". كذلك، يمكن الطعن في المسلمات المفهومة ضمناً لأعضاء وعضوات الصّف من التعقّق أكثر، والتفكير بشكل إبداعيّ، والشعور بحريّة التفكير التي يوقّرها لنا السجال التضامنيّ. بهذا الشكل، يطعن التعلّم النقديّ بشعار آخر من شعارات المفهوم ضمناً اجتماعياً، وهو: "كلّما كنت أعرف أقلّ عن أمور لا أعمّق فيها، وأجمع معلومات على أساس أمور تافهة وغير مثبتة، شعرت بأمان أكبر؛ لا أشعر بالتحديّ، كذلك لا يبعث فيّ التحديّ". ليس هناك ما هو أهمّ من الاعتراف بعدم معرفتي: "أعرف أنّي لا أعرف،

iv من ناحية بيولوجيّة يكون المولود البشريّ متعلّقاً بأهله لمدّة طويلة. ويفهم بحواسه كلّها أنّها حاجة كلّ المواليد وكلّ الكبار حوله. يولد الإنسان داخل مجموعة بشريّة، ويظلّ مرتبطاً بها طيلة حياته لأجل نموه. ومن هنا التناقض الجوهرّي بين كون الفرد جزءاً لا يتجزّأ من مجموعة أو مجموعات وبين الفرديّة والتنافس داخل مجتمعنا. لهذا الأمر أثره الكبير على الحصانة وعلى المش بها وعلى القدرة البشريّة لإنتاج حصانة مُستدامة داخل مجموعة/مجتمع.

وعليّ أن أتعلّم وأبحث أكثر" - ليس بدافع التواضع أو في أعقاب قهر من جانب آخرين، بل من خلال فهم المفهوم ضمناً الاجتماعي/ التربويّ.

الحصانة والتغييرات في السياق

نقطة الانطلاق في سيرورات بناء حصانة على يد وكيل أو وكالة حصانة هي في أنّ لمستوى الحصانة مدّاً وجزراً، طبقاً للتغييرات في الواقع والسياق. لا يوجد أيّ شخص أو مجموعة يحافظ على مستوى الحصانة ذاته كلّ الوقت. يستطيع أصحاب الحصانة العالية استخدام ذاكرتهم وتعلّمهم السابق كي يصدوا أمام ضربات الواقع، لكنّ الأعضاء الأضعف في المجموعة قد ينكسرون ويتراجعون. لهذا السبب، يقع على عاتق وكيل ووكالة الحصانة تعليم المجموعة كيف تحافظ على كلّ الأشخاص داخلها، وتدعمهم عندما يأخذون في الانسحاب والتساقط.

وفي موضوع العنصريّة، قد ينعكس الانسحاب بأشكال مختلفة: التجاهل خلال السجال العنصريّ والمميّز، إحناء الرأس عندما يهاجمون أولئك الذين يفكّرون مثلي، وتغيير مستوى التزام الفرد في مناهضة العنصريّة. سيّشعر الشخص نفسه شعوراً بالارتياح عندما لا يضطر إلى المواجهة، وأنّ باستطاعته التزام الصمت، وأنّ باستطاعته أن يكون في وضعية يتجاهله الآخرون. لهذا الارتياح مصدران: الحفاظ على البقاء - عدم الرغبة في أن تكون في معارضة مهدّدة؛ والخوف - الجسديّ حتّى - من أن تكون في موقف مختلف عن قسم من المجموعة. يمكن رؤية ذلك بشكل ثابت في تفاعل الصفّ كمجموعة، عندما يتجاهل الطلاب والطالبات ملاحظات عنصريّة وتمييزيّة إزاء أنفسهم أو تجاه أترابهم، تجنّباً لئلا يتواجهوا مع كثيري الصراخ والبلطجيين. من خلال هذا الصمت، ندافع عن أنفسنا، لكن في الوقت ذاته ندرك شعور الذنب الذي يجتاحنا عندما نتعاون مع المفهوم ضمناً اجتماعيّاً في الصفّ. الحصانة لا تعني فقط تغيير وعي مجمل الطلاب، بل وتشمل تعزيز أولئك الذين يخشون أن يرفعوا صوتهم ضدّ عمل أو قول عنصريّ.

الحصانة والتغييرات الوراثة

الحصانة ليست نزعة جينيّة نولد معها أو لا نولد معها. نختر الحصانة من خلال الخوض في الواقع واكتساب التجربة ومواجهة صدمات وأزمات. بهذا المعنى، فهي ظاهرة تتّصل بالتغييرات الوراثة. مع ذلك، فالصدمات المتراكمة والعجز إزاء سياق عنصريّ مثلاً، تعمّق تأثيرها في روح الإنسان والمجموعة، وتتسبّب في إحداث أضرار جسيمة: إحباط بالمعنى الواسع للكلمة، صورة ذاتيّة متدنيّة، الشعور بأنّ القدر حدّد طريقنا في العالم مسبقاً وشعور طاع بالذنب يشلّ القدرات. كلّ هذه هي تحصيل حاصل لغياب الحصانة. إنّنا نلمس ذلك سواء لدى الجمهور البالغ أو في أوساط الأولاد والشبيبة، سواء في أوضاع حدوث صدمة في أعقاب وقوع كوارث أو نشوب حروب، كذلك في الحياة اليوميّة "العاديّة". في هذا السياق، فإنّ بناء حصانة للمجموعات المستضعفة أصلاً - ليس من الكماليّات بل هو ضرورة وجوديّة؛ إذ أنّ الحصانة لآتقاء الاعتداءات العنصريّة ضرورية للصحة النفسيّة للإنسان.

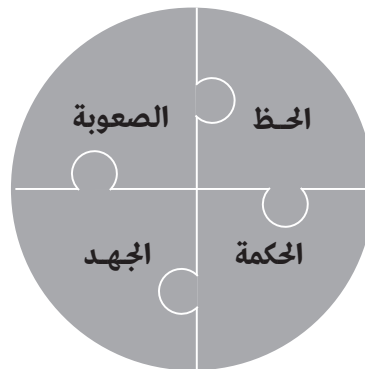
منهجية لبناء حصانة: "محادثة تعزّز الأمل"

تمت تجربة هذه المنهجية هنا ولسنوات كثيرة مع طالبات وطلاب، معلّمين ومعلّمات، طلاب وطالبات جامعيّين، مرشّحات ومرشّدين، عاملين وعاملات اجتماعيّين ومجموعات سكانيّة. إنّها ثمرّة تجربة متراكمة لعاملين كثيرين في مجال التربية اشتغلوا واشتغلون في بناء الحصانة، وتعزيز الصورة الذاتيّة، والدعم التحفيزيّ، والثقة بقدرات المجموعات المُستضعفة والمقهورة وتلك التي يحيق بها الخطر. يمكن استخدام هذه المنهجية سواء على المستوى الفرديّ أو مستوى المجموعات، والفارق هو في عمق الحوار وكثرة الأصوات.

المنهجية الواردة هنا هي ثمرة منهجية الربط التي طوّرها برنارد وينر، والتي تقول إنّ البشر يعزّون قدراتهم على مواجهة الأزمات إلى أسباب مختلفة، قسم منها خارجيّ، لا إرادة لهم فيها، وقسم منها داخليّ ولديهم سيطرة عليها. بحث وينر بالأساس السيرورات المحفّزة على التعلّم. سنعرض هنا موديل يُتيح إجراء عمليّة بناء ثقة بقدرة الفرد والمجموعة على إحداث تغيير؛ وبذلك تُبنى الحصانة.

ثمّة دور مركزيّ للمعلّمين والمعلّمات في سيرورات محرّكة للطلاب والطالبات. المعلّمة هي وكالة تغيير بشكل بنيويّ، وبهذا فهي وكالة حصانة، أيضاً. دور المعلّمة كمرئيّة أهمّ من كلّ البالغين والمسؤولين عن الأولاد

4 محاور من التفكير والشعور بخصوص أمل مستقبليّ



ثمة دور مركزي للمعلمين والمعلمات في سيرورات محرّكة للطلاب والطالبات. المعلمة هي وكالة تغيير بشكل بنوي، وهكذا فهي وكالة حصانة، أيضًا.

والشبية، بينما نجد العلاقات مع الأهل والعائلة الموسعة مشروطة بظروف بيوغرافية. الأولاد والشبية ينظرون إلى المعلمة كـ "موضوعية" أكثر في تعاملها معهم، بالطبع، هذا "كالتسم في الدسم": من جهة، يمكن للمعلمة أن تعزز الحافز الداخلي والشعور العاطفي الإيجابي للطلاب أو الطالبة (well being)، لكن يمكنها من جهة ثانية، أيضًا، أن تعمق التصنيف تجاهه. التطرق هنا يكون لقدرة المعلمة على تحريك عملية من الحصانة تبعث على الأمل.

يعزو البشر ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على أن يكونوا أصحاب حصانة، لأربعة أسباب مركبة، هي: الحظ/ القدر، الذكاء، صعوبة المواجهة، بذل جهد في العملية.

الحظ/ القدر

الحظ أو القدر هو العامل المركزي الموجود خارج سيطرتنا. كل قهر للبشر يقوم على مفاهيم حتمية قرّر "الحظ" و "القدر" بموجب قدراتنا وحياتنا وقدراتنا على المواجهة. تتبع قدرة البشر أو مجموعات من الأشخاص على التغيير، من ثقتهم بقدرتهم على السيطرة على حياتهم، وعليه فإنّ الإيمان بالحظ والقدر هو عامل معيق إذ يترجم مركز السيطرة الخارجي هذا إلى عجز وانكفاء وانعدام المقدرة الذاتية.

لدى الإنسان أسباب كثيرة ليصدق هذا العامل الخارجي، غير الخاضع للسيطرة. أحد التفسيرات المتكررة في التطرق إلى أشخاص تمّ تصنيفهم باعتبارهم غير ناجحين، هو خلفيتهم: كثيرون من الناس ولدوا مع ماضٍ عانوا فيه من الفقر، ومن الانتماء لمجموعات أقلية، ومن "التصنيف"، سيقولون إنّ فرصهم في حياتهم كانت غير قابلة للتغيير بالأصل، بسبب خلفيتهم. يميل المفهوم ضمناً الاجتماعي، وفي أحيان كثيرة التربوي، أيضًا، إلى قبول هذه الحتمية. هكذا يُصنّف أولاد وبنات من سنّ صغيرة بأنهم غير ناجحين بسبب الخلفية العائلية، أو الطائفية، أو القومية أو غيرها. هذه الرسائل العنيفة وغير المنظورة التي تثبت هذا المفهوم تسبّب ضررًا جسيمًا، ولطيلة حياة كاملة، أحيانًا.

يشكّل مجرد الانتماء لمجموعة تقع تحت سطوة القهر نقطة انطلاق غير خاضعة للسيطرة. الصدفة في حياتنا هي عامل مهم، لكنها ليست صاحبة القرار في قدراتنا على المواجهة. العكس هو الصحيح - إنّ ما يحمله الإنسان من حصانة، على الرغم من كلّ الأزمات والصدمات التي تقع عليه صدفةً وتؤذنه، هو الذي يُتيح له أن يواجه أوضاعًا كهذه، ويخرج منها أكثر قوة. بكلمات أخرى، إنّ قدرتنا في الحياة ليست قائمة على الصدفة، بل على قدرتنا على المواجهة، حتّى في حالات الصدف.

يجب التمييز بين الإيمان بالقدر والحظ وبين المُعتقد الديني. فبحسب البحث، تميل المعتقدات الدينية تحديدًا إلى تعزيز مستوى الحصانة لدى البشر. بل وإنّ أياً من الديانات السماوية لا تدعي بأنّ القدر محدد مسبقًا، بل تترك الخيار بيد الإنسان الذي يختار إلى جانب إيمانه بالله و/أو برسوله. تطبيق الوصايا لا يلغي خيار الإنسان، حتّى وإن حُدّت هذه الوصايا مسبقًا. وأكبر مثال على ذلك أنّه في يوم الغفران الذي يطلب فيه اليهود المؤمنون من الباري الرحمة، فإنّ الله يستطيع أن يغفر لهم عن أعمال غير مقبولة بينهم وبين الله، لكن ليس على آثام إنسان تجاه صديقه - وهو المجال الذي يُتاح فيه للإنسان أن يختار بملء إرادته.



في نهاية المطاف، جميعنا مسؤولون عن مصيرنا. الوحيدون المعفيون من المسؤولية عن مصيرهم وقدرهم في المجتمع الإنساني هم الطفلات والأطفال الصغار الذين ما زالوا يتعلّمون قواعد العالم. نحن البالغون نعلّمهم عن الخير والشرّ، وعن الممنوع والمسموح به، وهكذا نمثّقهم قدرة على الفهم وعلى اختيار أفعالهم. في المقابل،

v نُشير هنا إلى أنّ الأطفال يتعلّمون من خلال تقليد العلاقات في الأسرة النووية (الصغيرة) والموسعة، وعليه فإنّ قواعد التصرف والخيارات في غالبيتها لا يتمّ تعلّمها من خلال المنع والقيود، بل من خلال تقليد الكبار. والتقليد عاطفي ويطور علاقات التعاطف والحب، بعد ذلك فقط تأتي العقلائية. صحيح أنّ الطفل يستطيع أن يتعلّم الحب والرأفة والتعاطف في إطار العائلة بدون ربط ذلك بالغرباء، بيد أنّه قد يكون هناك أساس يتيح تعليم الأطفال محبة الآخرين واحترامهم والتعاطف معهم. مهمة وكيل الحصانة أن يبينها على أساس الموديل الذي بُني في بداية الحياة.

فإنّ النظرة إلى أشخاص بالغين مقهورين على أنّهم أطفال في مرحلة تعلّم العالم - هو نوع من التصنيف. مثلاً، في الاستعمار المباشر أو غير المباشر، في الفصل العنصري، أو أوضاع قهر قاسية، فإنّ حوار القاهرين مع "الأصلاّتين" محدود؛ إذ يتعاملون معهم على أنّهم عديمو الفهم، عديمو المسؤولية، محتاجون إلى شخص خارجيّ ليسيطر عليهم و "يعلمهم"، ما هي الحياة، و "يُنوّرهم" وكيف يجب أن يظهروا أو يكونوا. كلّ تعامل فيه من تحجيم لهم قد يجعل منهم أدوات لا عمل لها وعديمي القدرة على تغيير الواقع. ولكن، وعلى الرغم من ذلك، ففي حالات متطرّفة مثل القمع المُأسس، كالاحتلال وخطر الحياة - يستطيع الإنسان أن يحسم أمره، ويؤثّر على مصيره.

الحكمة/ الذكاء - بين الصورة الذاتية والواقع

في موضوعه الذكاء تتطرّق إلى مستوى الذكاء لدى الإنسان، وهو مصطلح صار ضبابياً أكثر فأكثر بمرور السنين؛ فقد دلّت الأبحاث على أنّ هناك كمّاً وأشكالاً كثيرة يتجسّد فيها الذكاء، مثل الذكاء الذهني، الاجتماعي، العاطفي، الفني، وغيره. تنعكس أنواع الذكاء هذه في الشخص طالما لم يتمّ قمعها، وعليه فالحديث هو عن مسألة تغيير وراثي. يتعلّق تأثير المبنى الجيني على الأنماط التي ينعكس فيها ذكاء الشخص في كيفية تشجيع السياق العائلي والاجتماعي لهذا الذكاء أو قمعه. مثلاً، يحلم طفل فقير أو طفلة فقيرة بالعزف على آلة موسيقية يحبّها نغماتها، لكنّ عائلتيهما لا تستطيعان شراء هذه الآلة الموسيقية لهما؛ عندها سيبقى جبهما نظرياً ويتمّ قمعه. حتّى لو كانت لدى الطفل أو الطفلة الإمكانيّات الذهنية للتطوّر في مجال العزف، فإنّهما لن يستطيعا فعل ذلك بسبب السياق العائلي.

يتواجد معظم البشر ضمن دالّة الذكاء التي تُتيح لهم فهم الواقع والإبداع والإنتاج في العالم. الفارق بيننا هو على أساس سياق التغيير الوراثي المتعلّق بنا. في سياق اجتماعي وسياسي عنصري، يُستخدّم تفسير هذا الاختلاف لتعظيم أولئك الذين يعتبرون أذكى قياساً بأولئك الذين يعتبرون أمّيين وأغبياء وفاقدِي القدرة. تستخدم الهيمنة الاجتماعيّة - السياسيّة الهرميّة، أيضاً، كي تُعطي شأن أنواع من الذكاء قياساً بأنواع أخرى. ينعكس هذا الأمر بشكل جليّ في الجهاز التربوي، حيث أضحى النجاح في مجال الرياضيات والعلوم، منذ زمن، عاملاً يقرّر، إلى حدّ كبير، مصير الطفلات والأطفال. وهذا، مقابل التقليل من القيمة الممنوحة للفنون والدراسات الأدبيّة والكفاءات الاجتماعيّة والقدرات الجسديّة (الرياضة)، وغيرها.

تتسبّب رسائل الحصانة التي نلقاها من محيطنا في إنتاج ثقة عالية بالنفس، بينما تتسبّب الرسائل التي تقلّل من شأننا وشأن قدراتنا في التقليل من إيماننا بقدراتنا على المواجهة. يبدأ بناء الحصانة من نقطة انطلاق قوامها أنّ لكلّ إنسان وكلّ مجموعة ما يكفي من الذكاء لمواجهة الواقع والمسائل الشائكة التي تسبّبها لنا الأزمات والصدمات. وكي نمنع نشوء علاقات من التمييز والعنصريّة فإنّنا نحتاج إلى شحنة من الذكاء العاطفي والاجتماعي الذي يُتيح لنا رؤية الآخرين متساوين.

الرسالة هنا أيضاً، هي رسالة شراكة وتضامن: جميعنا أذكى، كلّنا قادرون على مواجهة الأزمة، وجميعنا نستطيع أن نبني حصانة. لو كيّل

الحصانة - المعلّم أو المرشدة - دور مركزيّ في تشجيع الأفراد الذين لا يُعتبرون في المجموعة كقادة أو أصحاب رأي ذي وزن أو ثقل. سيمتنع وكيّل الحصانة عن إطلاق أيّ تعبير فيه تعظيم تجاه هؤلاء الذين يُعتبرون أفضل أو أكثر ذكاء في المجموعة بسبب سلوك ما أو بسبب علاماتهم أو تصنيفاتهم الدراسيّة. وجهة النظر الكامنة في بناء الحصانة هي أنّ كلّ واحدة وواحد في المجموعة يمثّل ذكاءً بشكل مختلف، وأنّ المجموعة كمجموع تمثّل ذكاءً مشتركاً.



صعوبة عاطفيّة ومهماتيّة

تتعلّق مواجهتنا لأزمة أو صدمة بمستوى حصانتنا وسيرتنا الذاتية والتاريخ الاجتماعيّ والسياسيّ الذي نُشارك فيه. تحدّد الصعوبات التي واجهناها وعدم اليقين بقدراتنا مستوى الحصانة الأوّليّة ورتبة فعلنا عليها. كلّما كان السياق الاجتماعيّ أصعب - مثل التمييز، العنصريّة، القهر والتصنيف - كانت نقطة الانطلاق أكثر تحديّاً. مقابل سياق من

العنصرية البنوية، فإن ردة فعلنا قد تشمل تعابير غضب، بما في ذلك التخريب، وعدم القدرة على المواجهة، مثلاً، بسبب اكتئاب وجودي من الواقع. على مستوى المجموعة يمكننا أن نواجه بشكل أفضل في حال أخذ أحد الشركاء أو الشركيات على عاتقهم مهمة وكيل الحصانة، أيضاً، من دون أن يدرك بشكل واعٍ من أين تنبع قوته. الدور القيادي لوكيل الحصانة، عن وعي أو بلا وعي، هو الذي يُتيح للأفراد لمواجهة الأزمة.

سأشرح ذلك في سياق العنصرية، وأبدأ من نقطة النهاية: بعد تنفيذ سيرورة تغيير الوعي في مجموعة الطالبات والطلاب، الطالبات والطلاب الجامعيين أو آخرين، ستركهم على أمل أن التغيير عميق بما فيه الكفاية كي لا يحصل هناك تراجع في المواقف والمشاعر. الطموح هو أن تستطيع المجموعة ذاتها مواصلة مواجهة ظواهر عنصرية على أرض الواقع، حتى إن حصل مدّ وجزر في قدرتها على المواجهة. لذلك، فليس كافياً تغيير الوعي، بل يجب منح أدوات معينة لترسيخ الحصانة، باستطاعتها المساهمة في استمرار الوعي ذاته. الحصانة ذاتها ليست قادرة على أن تكون شاملة، ولا يمكن القضاء على العنصرية البنوية بواسطتها، بل يجب المواجهة بواسطة خطوات صغيرة تُتيح لنا أن نصمد عندما نغمرنا أمواج التسونامي (العنصرية) العالية، أيضاً.

بعد تنفيذ سيرورة تغيير الوعي في المجموعة، ستركهم على أمل أن التغيير عميق بما فيه الكفاية كي لا يحصل هناك تراجع في المواقف والمشاعر؛ الطموح هو أن تستطيع المجموعة ذاتها مواصلة مواجهة ظواهر عنصرية على أرض الواقع، لذلك، فليس كافياً تغيير الوعي، بل يجب منح أدوات معينة لترسيخ الحصانة.

لنأخذ مثلاً عن صبايا وشباب ألبين اجتازوا، في إطار المدرسة، سيرورة تغيير وعي سوية مع أصدقائهم وصديقاتهم "الببيض". لقد تمّ تلقد تمّ تمكينهم، هم يشعرون بثقة أكبر ويستطيعون مواجهة الأسباب التي تؤدي إلى توجيه العنصرية ضدهم، وإلى تصنيفهم (الصاق وصمة بهم). لكن واقع العنصرية البنوية لا يتغير: إنهم ينهون التعلم في الصفّ المحمّي، يواصلون طريقهم، ويكتشفون أن العالم خارج الصفّ يواصل كونه عنصرياً - في مؤسسات التعليم العالي، في العمل، في البقالة، تجاه أولادهم، وغير ذلك. إن السبيل لمساعدة هؤلاء الشباب والشابات للمدى البعيد هو بناء حصانة من خلال إدراكهم بأن الصفّ هو فقط جزء من الواقع. عليهم أن يصحوا من الضربات التي يتلقونها كي يواجهوا ولا يتراجعوا، عليهم تفسير الواقع ومواجهته. لكن عملاً كهذا لا يمكن أن يكون قائماً فقط على رؤية عامة مناهضة للعنصرية تجاههم، بل يجب على جزء من عملهم أن يكون هادفاً. من حيث المهمات، عليهم القيام بخطوات صغيرة لشقّ طريق من النضال ضدّ العنصرية حيال المصاعب التي يواجهونها والتي يُمكننا، كوكلاء حصانة، أن نفحصها سوية كل أسبوع أو أسبوعين.

هذه المهمات قد تتناول شكل الكلام ونصّ الجمل، مواجهة أعمال عنادية ناجمة عن الطرف العنصري، القدرة على الفرملة والتغيير، ولو قليلاً، القدرة على التصرف بصرامة وحزم، وأخيراً القدرة على "ضبط" الغضب وتحويله إلى أداة عمل. لا يأتي هذا من باب "حبّ الجميع"، وهذا شكل من تقليل الحجم الحقيقي للأدوية، بل كي ندوّت مفهوم أن المعركة طويلة، وأن هناك صعوبة في المشاعر أو المهمة، وهي دائماً من نصيب كل من يناضل ضدّ آثام العالم، وأن لون بشرتنا الغامق يثير ضدنا عنصرية الآخرين.

يغيّر وكيل الحصانة موقعه أمام الشخص أو المجموعة التي يعمل معها، من "نحن" - إلى "أنا هنا كي أساعد" المجموعة و/ أو الشخص في كلّ وقت. يأخذ وكيل الحصانة موقعاً من الريادة

الواعية كي يمنح الأشخاص الحيز للمواجهة، من خلال إدراكهم أنهم ليسوا وحيدين. كواحد من المجموع هو جزء من العملية، في مهمة القائد. إنّه يأخذ المسؤولية في السيرورة لكنه لا يحلّ محلّ الأشخاص في المجموعة: مسؤوليتهم هم أن يواجهوا بأنفسهم، أن يكتسبوا الخبرة، وأن يتعلّموا من الأخطاء.



بذل الجهد

تحمل المسؤولية والقيام بالمهمّات والتحفيز هي تعابير لدعوة الحصانة لدى البشر الذين يواجهون أزمة. من أجل بلوغ هذه النتائج من المهمّ بذل الجهد والاستثمار في بناء حصانة. ولفعل ذلك، تقع على وكيل الحصانة مسؤولية أن يفحص مع الشخص أو المجموعة ما هي المهمّات التي يستطيعون أخذها على عاتقهم للمدى القريب للتعامل مع الهدف الأكبر الذي تمّ تحديده، والذي تمّ تقطيعه إلى قصص صغيرة من النجاح، فهذا

الشكل فقط يمكن مواجهة الأزمة. نجاحنا لا تحركه الرؤية والمثالية بل قدرتنا على اتخاذ خطوات متزنة، من خلال إدراكنا أننا نجتهد في كل خطوة، ونتعلم عن أنفسنا، الجوانب الإيجابية ونقاط الضعف، على حد سواء: بماذا نستطيع أن نكون واثقين أننا سننجح وبماذا لن ننجح؟ هل نلتزم بالجدول الزمني التي حددناها؟ هل ننفذ المهمة بكاملها؟ هنا، أيضًا نعلن عن أنفسنا، أننا وكلاء ووكيلات حصانة، رواد لسيرة، جاهزون للمساعدة في كل وقت. بناءً على اتفاق مسبق بين الطرفين، يفحص وكلاء الحصانة تقدم الفرد أو المجموعة في أوقات معقولة، مثلًا كل أسبوع أو أسبوعين. والفحص هنا ليس تقييمًا سلبيًا؛ فإذا لم ينفذ الشخص أو المجموعة ما اتفق عليه، يفحص وكيل أو وكالة الحصانة سويةً مع الجهة الموكلة للحصانة أسباب ذلك، ويساعد في إعادة تحريك العملية. تعتمد الرسائل على أنه لا مواجهة واستثمار من دون صعوبات في الطريق؛ إذ يمكن لجمعنا أن نفشل خلال المواجهة، ويُمكننا أن نبدأ من جديد، أيضًا. الأخطاء في الطريق هي نتيجة حتمية لإيقاد الحصانة.

يستطيع البشر أن يأخذوا على عاتقهم مهام أصعب، وقد يسقطون بالذات عند نهاية العملية، كعدائي المارثون ومتسلقي الجبال الذين يستسلمون للضغط النفسي والجسدي على مشارف نهاية التسلق/ العدو بسبب فقدان الثقة بالنفس، على الرغم من كل التدريبات والوعد بالنجاح في النهاية. كبشر، نستطيع أن ننجح، لكن يمكننا أن نفشل، أيضًا. نحن ملزمون، كوكلاء حصانة، بتوفير كل الأجوبة التي في حوزتنا لنعطي كل شخص أو مجموعة الدفعة الملائمة التي تساعد في عدم التراجع، وفي تكرار العملية ذاتها مرة أخرى. ينعكس الفارق القائم بين الأشخاص، أيضًا، في عملية بناء الحصانة، حيال قدرة المواجهة المختلفة لكل شخص في مواجهة أزمات صغيرة وكبيرة.

في مواجهة ظاهرة العنصرية نرى مثل هذا التراجع في كل مرة نحاول فيها تحدي المجموعة بإيصال مهمة لها. لا أزال أذكر بشكل جيد مثالاً لذلك كنتُ شاهدًا عليه قبل سنوات كثيرة. وكان متعلقًا بمعسكر شبان وشابات فلسطينيين من الضفة الغربية وقطاع غزة والقدس الشرقية وشابات وشبان إسرائيليين يهود. كان جميع المشاركين من عائلات مُستضعفة، من أحياء فقير، يحملون عن أنفسهم صورة ذاتية متدنية. في بداية المعسكر سادت أجواء من الارتياح، تبدلت رويدًا رويدًا بأجواء من الشراكة على عدة أصعدة، من الاهتمام المتبادل والرغبة في التعلم. لكن في أعقاب قصف قامت به قوات الجيش الإسرائيلي على لبنان (عملية "عناقيد الغضب" عام 1996)، قتل جزءها مواطنون كثيرون، تبدلت الأجواء فورًا: انزوى كل واحد في زاويته، ولم يرغب المشاركات والمشاركين بالتحدث إلى بعضهم، غضبوا الواحد على الآخر، وبدأ الصراع واضحًا للعيان. "أمرناهم" بالجلوس بشكل دائري، وبمساعدة تقنية معينة أخذ الشباب يتحدثون عما حصل لهم عاطفيًا، وكيف أثر ذلك على سلوكهم. كانت المحادثة صعبة، لكنّ الإسرائيليين والفلسطينيين على السواء أدركوا أنهم ملزمون بأن يأخذوا المسؤولية عن الوضع الناجم، وفهموا أنّ الصراع لم يختفِ لحظة لقائهم - بل يواصل وجوده كل الوقت، بما في ذلك الوقت الذي يجرون فيه لقاء اجتماعيًا إيجابيًا الطاقات في جو من الاحترام المتبادل. أي، حتى إن اجتزنا تغييرًا كمجموعة - فإنّ الواقع حولنا لم يتغير، وما زال يشهد صراعًا ومعتقدات عنصرية وتصنيفات ويأسًا وغضبًا، وهذا



كله يواصل وجوده كجزء من حياتنا. السؤال هو: "هل نتحمل المسؤولية عن ذلك أم نعود إلى الوراء، إلى ذلك المكان من الشفقة الذاتية المعروف لنا؟". بدأت حصانة المجموعة تُبنى عمليًا فقط بعد تلك الأزمة. قبل ذلك، كانت مجرد مجموعة تقوم بالتعارف وتحاول مواجهة صعوبات متآنية من شحنات العنصرية والتصنيف والجهل. الحصانة ليست عملاً سهلاً يقوم به وكيل الحصانة دون اكتراث، الحصانة هي لبّ عملية المواجهة لمناهضة العنصرية؛ لأنها تبني استدامة في تغيير الوعي.

vi مصطلح «أمر» كان جزءًا مما يقوم به وكيل الحصانة لتوضيح حدود أعضاء المجموعة بخصوص التزامات كل واحد تجاه الآخر، وتجاه المجموعة بشكل عام. لا يُمكن حصول سيرة تغيير للواقع دون صراع بين الواقع حولنا وبين مشاعرنا في أعقاب تدخل وكيل أو وكالة الحصانة. في مواجهة الأزمات يميل البشر إلى التراجع، وإلى إظهار عدم الثقة بقدراتهم، والانسحاب إلى الخلف. هذا هو المكان لوضع حدود واضحة ودعم سيرة تطور الحصانة لدى المجموعة من داخل وضعية الصراع.

تلخيص

لا تُبنى الحصانة الجماعية، وهي الاستعداد والقدرة على مواجهة الجماعة الخَلّاقة حيال أوضاع أزمات، والتعامل بتعاطف ورأفة تجاه الآخر، من خلال عمل لمرة واحدة؛ بناؤها هو سريرة، ونحن مُلزمون ومُلزَمات بصيانتها بشكل دائم. في سياق العنصرية والتمييز والتصنيف والقدرة على مواجهة واقع صعب، فإنّ فرص صيانة الحصانة تحين كلّ الوقت، لأسفنا الشديد. كلّ يوم هو مواجهة جديدة مع مظاهر عنصريّة وانعدام عدالة تصفَعنا حيال إدراكنا الرفض لهذه المظاهر.

إنّ المحادثة التي تبتّ الأمل هي فقط بداية نقاش معمق وعمل من أجل تعزيز حصانة الأشخاص والمجموعات، وكل مجموعة نخوض معها السيرة تشكّل تحدّيًا لنا بشكل مختلف.

علينا أن نذكر جيّدًا أنّ ثقة مدّا وجزرًا في كلّ سريرة نقوم بها، ولا يهّم عدد المرّات التي نفشل فيها؛ إذ يجب أن نستمرّ بكوننا مثابرين في إيماننا بأننا قادرين على التغيير وقادرون على بناء الحصانة. يجب أن نذكر مسائل إضافية خلال سريرة بناء الحصانة:

إنّ تعابير الثقة من جانب المعلمين والمعلمات بقدرة طالباتهم وطلابهم على تغيير حياتهم وأخذ المسؤولية عليها، تشدّ من أزرهم، حين تنبع من التعاطف والحصانة. على الطلّاب والطالبات أن يدركوا أنّهم ليسوا وحيدين في هذه العملية، بل يقف إلى جانبهم أناس آخرون، بمن فيهم وكيل الحصانة، والمعلّم، وهؤلاء يدعمونهم طيلة الوقت. هذه الرسالة مهمّة جدًّا، حتّى إن افترقنا عن هؤلاء الطلّاب؛ لأنّ جزءًا من تطوير الحصانة يكمن في تدويت الشخصيات التي ساعدتنا في أوضاع الأزمة. إنّ رسالة عدم التنازل عن أيّ شخص هي، أيضًا، إيمان ثابت لدى وكلاء الحصانة، مثل المعلمين والمعلمات، بأنّ كلّ إنسان مهمّ لهم، وهي نفس الآلية المعتمدة في بناء الحصانة في أوساط المعلمين والمعلمات أنفسهم.

**متلازمة متسلّق الجبال:
كلّنا يُمكن أن نفشل، كلّنا نستطيع
أن نجرب مرّة أخرى**

علينا أن نذكر أنّه بالإمكان تفعيل ميثودولوجيا بناء الحصانة في أيّ وقت، مع أفراد ومع مجموعات، من أجيال البلوغ فصاعدًا، سواء في أوساط طواقم المعلمين والمعلمات أو في أوساط الطلّاب والطالبات، لا سيّما في الجامعات، أيضًا. من المهمّ جدًّا للمدى المنظور والبعيد أن تجري محادثة تبتّ الأمل، كميثودولوجيا، في بداية الطريق، أو في كلّ وضع نشعر فيه أنّ هناك حاجة لتعزيز حصانة المجموعة أو الأفراد.

بتقديري، فإنّ تعزيز الحصانة ليس من الكماليّات بل هو جزء لا يتجزّأ من العمل التربويّ، في حالة اكتشافنا أنّ المطلوب هو تعزيز التضامن في أوساط المجموعة وإدراكنا أنّ الأزمات ستظهر، عاجلاً أم آجلاً. إنّنا نعيش في سياق مشبع بالصراعات يحمل في طياته اختبارات سريعة. ويأتي بناء الحصانة من أجل دعم قدراتنا على الخروج من الأزمة بسرعة أكبر، أقوىاء يسكننا الأمل.

1. Cyrulnik, B. (2011). *Mourir de dire: La honte*. Barcelona: Random House Mondadori; Cyrulnik, B. (2015). *Las almas heridas*. Barcelona: Gedisa; Cyrulnik, B. & Anaut, M. (Eds.) (2016). *Resilience: De la recherche à la pratique*. Barcelona: Gedisa
2. Tierney, K. (2014). *The social roots of risk: Producing disasters, promoting resilience*. Stanford: Stanford University Press
3. Sánchez, A.G. & Gutiérrez, L. (2016). *Entrevista a Boris Cyrulnik*. Barcelona: Gedisa
4. Cyrulnik, B. & Capdevile, C. (2017). *Diálogos*. Barcelona: Gedisa
5. Rubio, J. L. & Puig, G. (2015). *Tutores de resiliencia*. Barcelona: Gedisa
6. ياير، غ' (2006). *محويتّ مفتح لنقودت مفتح*. تل أبيب: سפריית הפועלים.
7. Day, C. & Gu, Q. (2015). *Educadores resilientes, escuelas resilientes*. Madrid: Narcea
8. فرييرا، ف' (1981). *فدغوية سل مذوكايم*. تل أبيب: مفرش.
9. Cyrulnik, B. (2016). *Los patitos feos*. Madrid: Clave
10. Madariaga, J. M. (Ed.) (2014). *Nuevas miradas sobre la resiliencia*. Barcelona: Gedisa
11. Cyrulnik, B. (2016). *Morirse de vergüenza*. Buenos Aires: Debate
12. גלור، ה' (17 באפריל، 2019). התאבדות של ילדים קטנים כבר אינן דבר נדיר. למה זה קורה? *הארץ*.
13. Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573
14. פריירה، ف' (1981). *فدغوية سل مذوكايم*.
15. Cyrulnik, B. (2018). *Psychoterapie de dieu*. Barcelona: Gedisa
16. גולמן، ד' (2006). *אינטליגנציה חברתית*. تل أبيب: ידיעות אחרונות، חמד.
17. גולמן ד' (2009). *אינטליגנציה רגשית*. تل أبيب: מטר.