

التربية الراهنة للأبناء تهدد مستقبل البشرية

حال الأطفال في الوقت الحالي أسوأ من أي وقت مضى

نساء يتعرضن للإيذاء اللفظي والضرب والوصم أثناء الولادة

جنيب - كشفت دراسة جديدة لمنظمة الصحة العالمية عن أدلة جديدة تثبت أن أكثر من ثلث النساء في أربعة بلدان منخفضة الدخل "عاني من سوء المعاملة أثناء الولادة في المرافق الصحية"، ويشمل ذلك تعرضهن للإيذاء الجسدي واللفظي والوصم والتمييز واستخدام القوة أثناء إجراءات طبية تتم دون موافقتهن وإهمالهن من قبل العاملين في الرعاية الصحية. وقالت الدراسة التي أجرتها المنظمة الأممية المعنية بالصحة، في غانا وغينيا وميانمار ونيجيريا، إن الأكثر تعرضاً لسوء المعاملة هن النساء الأصغر سناً والأقل تعليماً.

وأظهرت الأرقام أن 838 من بين 2016 امرأة شملهن البحث، أي 42 بالمئة، تعرضن للإيذاء الجسدي أو اللفظي أو وصمة العار أو التمييز، و14 بالمئة منهن تعرضن للإيذاء البدني، ويعتبر الضعف أو الضرب أو اللكم من أشكال الإيذاء الأكثر شيوعاً. كما سجلت الأرقام "نسبة عالية من عمليات قيصرية، وجراحات على فتحة المهبل" تمت للنساء أثناء الولادة دون موافقتهن، بالإضافة إلى فحوصات مهبلية. وتدعو المبادئ التوجيهية لرعاية الأمومة التي تضعها منظمة الصحة العالمية إلى "رعاية صحية تحترم جميع النساء" وتضمن لهن المعاملة الكريمة "والخصوصية والسرية" وعدم تعرضهن للإذى وسوء المعاملة، وتمكنهن من اتخاذ القرارات المستنيرة حول رعايتهن. كما تشجع هذه المبادئ التوجيهية على الدعم المستمر للنساء أثناء فترة المخاض والولادة.

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات لمعالجة الظاهرة، من بينها ضرورة خضوع النظم الصحية للمساءلة، مع توفير موارد معلوماتية كافية لتوفير رعاية صحية جيدة يسهل الوصول إليها. كما تضمنت التوصيات ضرورة الالتزام بسياسات واضحة بشأن حقوق المرأة، بالإضافة إلى "توفير الدعم والتدريب" للعاملين في الرعاية الصحية لضمان المعاملة الكريمة والرحيمة للنساء، والسماح لجميع النساء الراغبات في الحصول على "مرافق" لهن أثناء المخاض وعملية الولادة يقمن باختيارها/اختيارها بأنفسهن.

موضة

التنورة البليسيه الجلدية نجمة الموضة

تمثل التنورة البليسيه الجلدية نجمة الموضة في خريف/شتاء 2020/2019. لتمنح المرأة إطلالة فخمة تنطق بالأنوثة والإفارة.

وأوضحت مستشارة المظهر الألمانية أنيته هيلبيش أن التنورة ذات الطيات تكنسي بالجلد، الذي يشهد رواجاً كبيراً هذا العام، مشيرة إلى أنها تطل بألوان زاهية كالأحمر والبورنو والبني بدرجة الكراميل والتركواز، إلى جانب اللون الأسود الكلاسيكي. وأضافت هيلبيش أن التنورة البليسيه الجلدية تمتاز بتنوع إمكانيات التنسيق؛ حيث يمكن الحصول على إطلالة أنيقة تناسب العمل من خلال تنسيقها مع بلوفر ذي رقبة عالية وبليزر وأنكل بوت ذي كعب، في حين يمكن الحصول على إطلالة كاجوال من خلال تنسيقها مع بلوفر تريكو وحذاء رياضي. ومن جهة أخرى تشهد الموضة النسائية في خريف/شتاء 2020/2019 عودة قوية لموضة التسعينات لتمنح المرأة إطلالة جريئة تعكس تفرد أسلوبها.



حاجة ملحة لرفقة العائلة

إن التضامن الحقيقي مع أطفالنا يعتبر المعيار الأساسي لمجتمع إنساني، والذي يجب أن يضمن ظروف عمل مناسبة وأمنة بالنسبة إليهم. وقال المحلل النفسي الدكتور هانز يواكيم ماز "لقد صدمت من التطور المر والمساوي، حيث لم يعد بمقدور الأطفال أن ينمووا بطريقة تحترم سنهم، وأنه تتم التضحية بوظيفة دعم الأسرة في سبيل الاقتصاد والأيدولوجيا"، وأن الممارسة الحالية لتعليم الأطفال تعيق نموهم وتجعلهم مرضى، مما يقف حاجلاً دون أن يصبحوا شخصيات حرة وصحية ونشطة ومبتكرة". وأضاف معلقاً على أهمية كتاب "طفولة 6.7" "الطفولة تتميز بقدرتها على إخماد الضغط النفسي، والإيذاء الجسدي والعاطفي، والمعاناة العقلية وانعدام الحب، قبول ما هو مؤلم"، وأوصى أي شخص يرغب في فهم الانحرافات الاجتماعية بشكل أفضل، والبحث عن طرق حقيقية وطبيعية وبناءة لإنقاذ ثقافتنا المهددة بالانقراض، بقراءة كتاب "الطفولة 6.7" لميشائيل هوتز. وقال مختصون في تربية وتنشئة الأطفال إنه على الرغم من أن الأجداد لا يعرفون المعلومات الجديدة وتحدياتها المستمرة بشأن تربية الأطفال وتغذيتهم، إلا أن ذلك لا يعني خطأ أساليبهم التربوية.

أطفال اليوم لا يستطيعون التطور بالشكل المناسب لهم كأطفال لأنهم يحرمون من التنشئة التي تناسب طفولتهم

واقترح الخبير النمساوي تقديم دعم مالي للأسر التي لها أطفال بدلا من صرف الأموال بشكل متزايد في أنظمة رعاية الطفولة المبكرة. وتابع الخبير "ستستهلك العدة القليل مما تبقى لدينا من أطفال في نظام رعاية وتعليم يعترضه القصور من أجل المحافظة على نظام اقتصادي محكوم عليه بالفشل". ومن جانبه قال الخبير مايكل كبير مدير الشؤون المالية وتطوير الشركات في شركة جينيستيس إنرجي الأمريكية

الذين يقضون أكثر من 8 ساعات في دور الحضانه هم الأكثر معاناة من الضغط النفسي، وتفسر الدراسة هذا بانهم يفقدون أباؤهم وينزعجون من الصراعات مع الأطفال الآخرين. ووفق نتائج البحث، يمكن للضغط النفسي في هذه السن المبكرة أن يغير طريقة تطور أدمغة الأطفال الصغار، ما يجعلهم أكثر شعورا بالخجل وأقل قدرة على ضبط النفس.

وأفادت الأستاذة ماري بريست أن الأطفال الصغار الذين ليسوا من ذوي الكفاءة العالية اجتماعيا وليست لديهم مهارات لغوية جيدة يعانون من التوتر خلال وقت ممتع مع أطفالهم خلال فترة ما بعد الظهر وعطلات نهاية الأسبوع". وشددت الخبيرة على ضرورة جلوس الآباء مع الأطفال وقراءة الكتب معا والمشاركة في الأمور المنزلية، حتى يحصل الطفل على الاتصال الذي فقده أثناء تواجده في دار الحضانه، موضحة "أرأينا مستويات هرمون التوتر قد ارتفعت خلال فترة تواجدهم في

الخمول البدني لدى هؤلاء الشباب". وأضافت رايلي "إذا كنت طفلا أو مرافقا يعاني من زيادة الوزن، فيعني أنك على الأرجح ستكون من البالغين الذين يعانون من زيادة الوزن، ومن المرجح أن يؤدي ذلك إلى معاناة مبكرة من أمراض مثل أمراض القلب والسرطان والسكري". وقال هوتز موضحا "رغم وجود أكبر قدر ممكن من التقدم الطبي في الوقت الحالي إلا أن أطفالنا لم يكونوا من قبل مرضى بهذا الشكل الملفت".

وعزا ذلك إلى أسباب متنوعة وقال إنه يمكن اختزال هذه الأسباب في أن أطفال اليوم لا يستطيعون التطور بالشكل المناسب لهم كأطفال "لأنهم يحرمون من التنشئة التي تناسب طفولتهم".

وشدد الخبير النمساوي على حاجة الطفل لوالديه إلى جانبه "أو على الأقل الأم"، وقال إنه يتم انتزاع الأطفال من أسرهم في وقت مبكر جدا "ورعايتهم في دور الحضانه على أيدي غرباء". وكشف بحث نشر في 2017 أن مستويات الضغط النفسي والتوتر لدى الأطفال الذين يذهبون إلى دور الحضانه، أعلى ثلاث مرات من المتواجدين بالمنزل برفقة أحد الوالدين، وهذا قد يجعلهم مصابين بالخجل في حياتهم لاحقا. وقال الباحثون استنادا إلى عينات اللعب التي أخذت لاختبار هرمون الإجهاد "الكورتيزول"، إن الأطفال

إعادة تعريف المدير

يظهرون قدرا من الاحترام للموظفين، ويؤمنون جهودهم أو يكافؤونهم على النجاح الذي يضيفونه على مؤسساتهم، ويعد ذلك سببا كافيا لعدم اهتمام الموظفين بخطط المدراء وتطلعاتهم، وقد يخفّض ذلك من إنتاجيتهم. ويصبح العمل بالنسبة للكثيرين منهم عبئا ثقيلًا يحاولون إنجازها بلا حب ولا تميز. وقال دائما، إن عالم المال والأعمال لا تحكمه العواطف والمشاعر، والعلاقة بين المدراء والموظفين تخضع على الأغلب وعلى مستوى العالم بأسره لعملية حسابية، ويفترض أيضا أن ستمت الود والكفاءة في العمل ترتبطان معا بصورة سلبية، لكن يبدو أن هذه المعادلة غير صحيحة وخسارتها باهظة، فرغم أن الكثير من الموظفين قد يتألمون مع المعاملة القاسية، إلا أن ذلك يدفع البعض منهم إلى التغيب عن العمل باستمرار، بسبب ما يمكن أن يصيبهم من أمراض وشعور بالاختئاب جراء تلك المعاملة القاسية التي يتعرضون لها من قبل مرانهم. وعندما يتغيب الموظف كثيرا بسبب ما، فإن ذلك يجعل منه شخصا لا يمكن الاعتماد عليه بنظر المدير، فتكون النتيجة هي خصم الراتب أو الطرد من العمل، وفي جميع الأحوال، فإن التعامل

أن يصغوها بتلاوين النعوت المنفرة والمنكرة، التي لا مجال فيها للحلول الوسط، رغم أنه من الممكن اقتنام هذه المناسبة لإحداث تغيير إيجابي في العلاقات الاجتماعية والمهنية بين الموظفين وأرباب العمل. المشكلة الحقيقية تكمن في أن الواقع قد يكون أحيانا بعيدا كل البعد عن أي تخيل ودي بشأن شخصية المدير القادرة على خلق بيئة عمل متوازنة، وخالية من الصراع والتصادم بين ومع الموظفين، ومحفزة على الإبداع، فالبعض من المدراء يتسمون بالسلط والتعالي والغرور، ولا

ليس من قبيل الاعتباط أن تحفل العديد من الدول باليوم العالمي للمدير، الذي يحل في السادس عشر من أكتوبر من كل عام، فهذه الاحتفالية التي أقرتها الولايات المتحدة الأمريكية عام 1958، ثم تحولت بداية من عام 1962 إلى موعد سنوي يحيى فيه الموظفون بمدراءهم، بلا شك ثمة وراءها سبب وجيه وقوي، وهو تحسين العلاقات الداخلية بين المدراء وموظفيهم، وتخليص بيئات العمل من الكراهية والإزدراء والدسائس المستشرية في أروقة الشركات والمؤسسات. مجرد الحديث عن الاحتفالية ربما يثير خليطا من المواقف المستهجنة والمنهكة في بعض الأوساط الاجتماعية والمهنية، وقد تلحق هذه المناسبة بقائمة البقع التي تطول ولا تنتهي في مجتمعاتنا العربية، كما سبق ووصف عبد الحب وعيد الأمهات وغيرها من الاحتفالات والمناسبات العالمية، التي تحمل في طياتها الكثير من المعاني والقيم الإنسانية النبيلة، غير أن أصحاب الأفكار المتعنتة والمتمترضة، لن يرتاح لهم بال إلا بعد

من الجيد أن يتحلى المدير بدرجة معتدلة من الصرامة لفرض النظام العام للمؤسسة وضمن سير العمل لكن البعض يفرط في تلك الصفة ويبالغ في توبيخ الموظفين وانتقاد أدائهم

بهذه الطريقة للتصدي للمشكلة، سينشر رسالة من شأنها أن تقتل الروح المعنوية لدى الموظفين، وبالتأكيد فإن ذلك سيؤثر على المؤسسة، وهو أمر ليس بالجيد بالنسبة لأي مدير. في عام 2017 نشر يوب ساتون، أستاذ علوم الإدارة الهندسية بجامعة ستانفورد، دليلا حول كيفية مواجهة ما أطلق عليه اسم "دليل المحققي للبقاء"، ليرد من خلاله على الرسائل الكثيرة، التي وصلت عبر البريد الإلكتروني من أشخاص يسألون عن الطريقة المناسبة للتعامل والتكيف مع المدراء المتسلطين، الذين يسبون إلى موظفيهم في بيئة العمل. من الجيد أن يتحلى المدير بدرجة معتدلة من الصرامة لفرض النظام العام للمؤسسة وضمن سير العمل على أكمل وجه، لكن البعض يفرط في تلك الصفة ويبالغ في توبيخ الموظفين وانتقاد أدائهم، ويصبح الأمر أشبه بـ"احتجازهم رهائن"، مما يجعل أي شخص في مكان العمل يشعر بالضغط والإجهاد. الطريقة التي تتسم بالمرونة وبالرفق في التعامل، يمكن أن تجعل الموظف أكثر أرحمة وإنتاجية، وبالتالي، تخلق ثقافة إنسانية قوامها الإخلاص في العمل، فقد تبين لي بعد

سنوات طويلة من العمل في صحيفة العرب، أن العديد من الأساطير الصحافية لما يمكن أن يكون عليه المدير ليست صحيحة تماما، فمديرتنا شخص رائع حقا، واعتبر نفسي محظوظة جدا لأنتي عملت معه، لقد استطاع أن يقوض تلك الفكرة التي أحملها بذكرياتي والتي مفادها أن "الترهيب من صفات المدير"، فمديرتنا شخص متعاون، ويعمل دائما على خلق بيئة مرنة للعمل الجماعي، ليكون فيها الموظفون في حال أفضل كل يوم.

اعتقد أن الفيلسوف الصيني منسيوس محق حين قال "ليس هناك وصف للقائد أعظم من أنه يساعد رجاله على التدريب على القوة والفعالية والتأثير...". فإذا أراد المدير الحصول على قوى عاملة أكثر إنتاجية، واستغلال مواهب كل موظف بطريقة تفجر الطاقات الكامنة لديه، فما عليه سوى إعادة النظر في فكرته عن الإدارة.



يasmine حمدي صحافية تونسية مقيمة في لندن

مجرد الحديث عن الاحتفالية ربما يثير خليطا من المواقف المستهجنة والمنهكة في بعض الأوساط الاجتماعية والمهنية، وقد تلحق هذه المناسبة بقائمة البقع التي تطول ولا تنتهي في مجتمعاتنا العربية، كما سبق ووصف عبد الحب وعيد الأمهات وغيرها من الاحتفالات والمناسبات العالمية، التي تحمل في طياتها الكثير من المعاني والقيم الإنسانية النبيلة، غير أن أصحاب الأفكار المتعنتة والمتمترضة، لن يرتاح لهم بال إلا بعد