



التقرير الإجمالي لورشة

«قضايا التدريب في المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال حقوق الإنسان»

نظم المعهد العربي لحقوق الإنسان بالتعاون مع المنظمة العربية لحقوق الإنسان ورشة للتفكير في قضايا التدريب بالمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال حقوق الإنسان، التأمّت بالقاهرة من 17 إلى 20 أبريل/نيسان 2001 وتابعت أشغالها 60 مشاركا ومشاركة من منظمات عربية غير حكومية مختلفة تعمل في مجال حقوق الإنسان وتملك خبرات في التدريب متنوعة وحضرها ممثلون عن منظمات دولية وشبكات عربية ومتوسطة وأوروبية.

افتتحت الورشة الأستاذ محمد فائق، الأمين العام للمنظمة العربية لحقوق الإنسان، مرحبا بالمشاركين ومشيدا بدور نشطاء حقوق الإنسان وما يبذلون من تضحيات من أجل بناء مجتمعي يقوم على مثل الحرية والعدالة والكرامة البشرية مؤكدا على ضرورة مواكبة المتغيرات واتساع دائرة حقوق الإنسان والانخراط في معالجة قضاياها على مستوى الكوكب باعتبارها لم تعد شأنا وطنيا فقط وإنما أصبحت شأنا عالميا يقتضي من نشطاء حقوق الإنسان استعدادا جديدا يقوم على رفع الكفايات والقدرة على المواكبة.

وفي إطار التقديم للورشة عرض الأستاذ عبد الباسط بن حسن، مدير المعهد العربي لحقوق الإنسان كلمة حول الأهداف وأبرز الإشكاليات المرتبطة بالعملية التدريبية في الوطن العربي مشيرا إلى الأنشطة التي دأب المعهد على تنظيمها

بهدف تجويد عمل المدربين في مجال حقوق الإنسان وتحسين أدائهم، كما نُوّه بحرص المشاركين في الندوة على ايلائهم قطاع التدريب المكانية التي يستحق والاهتمام اللازم وهو اهتمام يعكس جهودهم وجهود منظماتهم من أجل إرساء مقومات الجودة في قطاع التدريب استجابة للتحديات التي تواجه حركة حقوق الإنسان حاضرا ومستقبلا.

إن النظر في ملف التدريب أمر يفرضه الظرف الراهن بإلحاح لأنه ظرف كثير التغيير وهو أمر كذلك تحتمه منزلة التدريب لأنه منظومة دائمة التجدد في واقع علمي ومعرفي يشهد تحولات عميقة في كل الميادين ومنها بنية المعرفة وأساليب العمل مما يحتم على المنظمات العاملة في مجال حقوق الإنسان أن تواكب هذه التحولات وأن تلبى مطالب المستقبل وذلك بمراجعة وظائفها، وأهدافها ووسائل عملها، وطرق الأداء بالنسبة إلى أعضائها والساهرين على تسييرها.

تلك هي مجمل القضايا التي احتواها برنامج الورشة وتناولتها النقاشات والتعقيبات لمدة أيام أربعة في ثلاثة محاور رئيسية وهي:

1- ورقات علمية تمهيدية تتصل بالتدريب أهدافا ومضمونا وأليات في الاعداد والتبليغ والمتابعة والتقييم.

2- ورشات عمل اعتمدت أسلوب الفرق والمجموعات والنقاش الحر عمقت المسائل المطروحة نظرا وتمحيصا وانتقت الدال منها واستثمرته في صوغ توصيات اتخذت بعدا عمليا ومنحى استشرافيا مستقبليا.

3- عروض وتجارب حول المشهد التدريبي في بعض البلدان العربية كانت محكا لتشخيص واقع التدريب وتحليله ووضع ما يلزم من الدلائل لإغنائه وتطويره.

وهكذا كانت ورشة التفكير في قضايا التدريب فرصة لنشطاء حقوق الإنسان وخبراء التدريب للإسهام في تطوير عمل هذا القطاع بتعميق النظر في ما يفرضه واقع المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال حقوق الإنسان، وهو

- واقع متعدد الجوانب رأينا من المفيد إيراد ثلاثة منها حظيت بشبه إجماع عام من خلال العروض النظرية والتجارب الميدانية وما تبع ذلك من نقاش وتعقيب:
- واقع التدريب : المكاسب والنقائص.
 - أفاق التدريب: نحو تصور مستقبلي لدور المدرب والتدريب.
 - التوصيات الأساسية.

1 - واقع التدريب

1.1 المكاسب

تمت الإشارة فيما يتصل بواقع التدريب من حيث ما تحقق من مكاسب، إلى تطور عدد المنظمات غير الحكومية وتنوعها كالمنظمات الدفاعية ومراكز البحث والتثقيف ومراكز التدريب ، أو كذلك المؤسسات المتخصصة كتلك التي تتعلق بالطفل والمرأة والتنمية والبيئة...

وهذا التطور في عدد المنظمات واكبه تطور آخر في الآليات وتراكم نسبي في الخبرة، وتوسع في مجالات الاهتمام ومنها التدريب الذي بدأ ينتقل من منحاه العام إلى تدريب متخصص ، تزايد عدد الوافدين عليها فاستفاد منه العاملون في المنظمات، ونشطاء حقوق الانسان، وموظفو إنفاذ القانون ، والعاملون في مجال التربية والتعليم، إلى جانب تدريبات أخرى أكثر تخصصا تستهدف فئات وشرائح اجتماعية ذات وضع خاص.

فالمتاح في التدريب اذن، يعتبر هاما جداً إذا راعينا حجمه، ولكنه منقوص من حيث الجودة والتنوع، وذلك بسبب بيئة التدريب وما تحويه من معوقات ونقائص.

1.2 المعوقات والنقائص

لقد ميز المشاركون في الندوة بين نوعين من المعوقات والنقائص، فقصدوا ما اعتبروه نقصاً ذاتياً ينبع من داخل عمل المنظمات نفسها، وما هو عائق بسبب بيئة التدريب ينتج عن المناخ السياسي والاجتماعي والثقافي.

ففي ما يتصل بالنقائص الذاتية أكد المتدخلون في أعمال الورشة على قلة استقرار العاملين بالمنظمات غير الحكومية الأمر الذي يطرح مسألة نقل الخبرة وندرة الموارد البشرية، وغياب الاطار القار والقادر على أداء التدريب وضبط ما يستدعيه من استراتيجيات.

ويصبح هذا الأمر أكثر تعقيدا عندما نطرح مسألة التفرغ وصعوبتها مما يجعل الحفاظ على الاطار التدريبي مطلباً قل أن يتحقق.

ومن مواطن النقص الذاتي أن نبه البعض إلى أزمة العمل لكثير من المنظمات بسبب صراع الفرقاء السياسيين وأزمة الديمقراطية داخل العمل الجمعياتي وارتباط العمل التدريبي في جوانب كثيرة منه بالعمل السياسي فضلا عن بعض مظاهر الفساد الذي ينعكس سلباً على التدريب وألياته.

ونظراً إلى قلة الخبرة التي عبر عنها أكثر المشاركين فإن المنظمات تجد عجزاً في وضع البرامج والاستراتيجيات، وإن حاولت فإن برامجها التدريبية كثيراً ما لا تنسجم مع حاجيات المتدربين التي يتم تحديدها عن طريق التقدير وبعض الاجتهادات الفردية دون إخضاع ذلك بصفة كلية للقياس العملي. وفي نفس السياق أشار البعض من المتدخلين إلى أن تقييم أنشطة التدريب يبقى عملاً شكلياً لا يخضع لما يحكم التقييم من ضوابط ومواصفات، فهو يتم عادة في آخر المنتقيات وتطغى عليه الانطباعات الإيجابية تحت ضغط عوامل كثيرة منها الأجواء المؤثرة.

أما ما يتصل بالعوائق ذات الطابع الموضوعي، فالكل يؤكد على المشهد السياسي الذي يتسم بتسلط الحكومات، وتهميش المؤسسات، والضغط على الإعلام وحرية الصحافة، وتعتيم ثقافة المشاركة، وعرقلة المجتمع المدني بهيكله وتنظيماته كسلطة مضادة. ونتيجة لذلك ينحصر عمل الكثير من المنظمات في الاستماتة والدفاع عن وجودها واستقلاليتها، ويصير النشاط التدريبي نشاطاً متقطعاً تحكمه الفرص المتاحة والعلاقة مع الحكومات.

ويتأثر هذا النشاط أيضا بالإطار المرجعي حيث تتصادم حقوق الإنسان، في مستويات كثيرة، مع منظومة القيم السائدة والمخزون الثقافي والاجتماعي.

والتدريب، كغيره من أنشطة الإنسان، يقتضي الاستقرار والأمن محليا ودوليا، ويتأثر سلبا بالعلاقات الدولية المتأزمة وبالأوضاع الخاصة لبعض البلدان العربية حيث الاحتلال والحصار الدولي والعنف والعنف المضاد.

تلك أسباب وغيرها كثير جعلت أداء منظمات حقوق الإنسان أداء محدودا فانعكس ذلك على فاعليتها داخل المجتمع الذي لم تتمكن من النفاذ إلى أعماقه وهدر جدار الصمت أمام الانتهاكات المتكررة والآلية.

وهذا النقص في الأداء استغلته السُّلطة بإحداث مؤسسات في الغرض ولكنها مؤسسات غير مستقلة في قرارها، ونشاطها موجه برؤية الأحزاب الحاكمة.

هذه الإشكاليات في تشخيص الواقع كانت بهدف التعرف إليها وتحليل أسبابها العميقة والمباشرة ثم ضبط جهاز علاجي لها والوصول إلى رؤى استراتيجية.

2 - آفاق التدريب:

نحو تصور مستقبلي لدور التدريب والمدرّب

إن تصور أدوار جديدة للتدريب والمدرّب وضع المشاركين في الندوة في موقع صعب سماته ثلاث أساسية :

- تصورات منقوصة
- تصورات إجمالية
- تصورات غير مستقرة

1 - إن التصورات تبقى منقوصة نظرا للبعد الاستشراقي الذي تنتزل فيه والذي لا يسمح، باعتبار حدود التحقق القائمة في كل تصور استشراقي لا يمكن من التجريب والعودة إلى تحكيم الواقع الميداني.

2- إن التصورات تبقى إجمالية باعتبار المساحة الزمنية المحددة للتدخلات وباعتبار القضايا كثيرة التنوع التي يطرحها كل حوار ديمقراطي بين مختصين وذوي خبرة مما لا يسمح بتكوين صورة مفصلة لواقع لا يزال جانبه الأوفر افتراضيا.

3- إن هذه التصورات تبقى غير مستقرة من حيث مضمونها، لأن ما يتوفر في هذا المضمون لا ينطلق إلا من تصورات تتحكم فيها التوجهات العامة للتدريب وخصائص التجربة الشخصية للمتدخلين، وهي مسائل تبقى في كل الحالات مفتقرة إلى الدعامات المتوفرة في الدراسات والبحوث ذات البعد التجريبي. فما قد يبدو اليوم بديها يمكن أن لا يكتسي نفس المصادقية غدا باعتبار تطور المعرفة وتسارع تجدها.

ولكن رغم صعوبة الموقع الذي وُجد فيه المشاركون، وهو موقع مبني على التصور، فإن النقاشات والحوارات المفتوحة توصلت إلى وضع تصورات دنيا تتصل بأدوار جديدة للتدريب والمدرّب تقتضي من هذا الأخير مزيد الربط بين دوره الميداني، أي التدريب والتقييم، ودوره الأكاديمي ذي الصلة بالبحث العلمي، ومعنى ذلك أن ينتقل المدرّب من مؤطر ظرفي إلى خبير متجدد المهارات، قادر على التقييم، وتحديد الحاجيات، والتدريب، وكذلك على البحث والتكون ذاتيا.

ونظرا إلى ما تقتضيه هذه النقلة في دور المدرّب فهو مدعو إلى :

- 1- أن يكون مدرّبا، ومقيما، وباحثا.
- 2- أن يكون خبيرا في تحديد الحاجيات وتشخيص الصعوبات وتحليلها واتخاذ القرارات في ضوء حقائق الظرف.
- 3- أن يكون قادرا على وضع برامج التدريب بأهدافها وخطط تطبيقها وتقييمها ومتابعتها.
- 4- أن يكون ممتلکا لتقنيات التنشيط والتواصل والتبليغ.

5 - أن يكون متكيفا فكريا وأداء مع خصوصيات الظروف والموقع والأطراف التي يدعى إلى التعامل معها.

وفي ضوء هذه الكفايات الخمس المتصلة بمتطلبات التدريب ودور المدرب مستقبلا قدم المشاركون تحليلا مفصلا لمجالات تدخل المدرب يمكن إيجازها في الأدوار الأربعة التالية :

- المدرب القادر على التدريب
- المدرب القادر على التقييم
- المدرب الباحث
- المدرب المشع اجتماعيا

وهذا يتطلب منه أن يصل إلى درجات الإبداع وإعادة بناء المعرفة.

وقد رأينا من المفيد تفصيل كفايات المدرب الناجح وأدواره في جدول يساعد على هيكله مهام المدرب ويمكن من معرفتها والسيطرة على مضمونها.

الدور	المجال	المهام
المدرب القادر على التدريب	1 - رصد الحاجات وتحليلها	- رصد الحاجات المتصلة بالتدريب - تحليلها - ضبط الأولويات
	2 - التخطيط	- ربط التخطيط بالحاجات المرصودة - تحديد وسائل التدخل (الموارد البشرية والمادية) - تحقيق التكامل مع بقية الأطراف المتدخلة في عملية التدريب (..)

<ul style="list-style-type: none"> - توزيع الأدوار على فريق العمل - ملاءمة التقنيات لمواقف التدريب - تقييم أثر التدريب 	3 - التنشيط	
<ul style="list-style-type: none"> - تعديل الأهداف والأسلوب في ضوء نتائج التقييم - تعديل تدخلات فريق العمل 	4 - التعديل	
<ul style="list-style-type: none"> - تشخيص أثر التدريب - رصد التغيرات والنقائص - إبراز الإيجابيات 	1 - التشخيص	المدرّب مقيماً
<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد نتائج عملية التشخيص - اتخاذ قرارات في مستوى خطة التدريب والتنظيم والتصرف 	2 - اتخاذ القرارات	
<ul style="list-style-type: none"> - متابعة أثر التدريب ومدى تحقق الأهداف 	3 - المتابعة	
<ul style="list-style-type: none"> - تحديد الإشكاليات - تصور الوسائل الكفيلة بمعالجتها 	1 - التصور	المدرّب باثناً

<ul style="list-style-type: none"> - تكيف النماذج النظرية وتطويرها لمقتضيات الواقع - التمكن من منهجية البحث الميداني وأساليبه - وضع وسائل للتحقق وآليات التثبيت - وضع آليات التقييم والتعديل 	2- التجريب والتحقق	
<ul style="list-style-type: none"> - إنتاج المعرفة انطلاقا من الخبرة الميدانية - تعديل الممارسة في ضوء النتائج الحاصلة 	3- التعميم وبناء المعرفة	
<ul style="list-style-type: none"> - التنسيق مع ذوي الصلة - متابعة الأنشطة في المجال ودعمها - تطوير مهاراته ومعارفه لتحليل واقع مجتمعه وتطويره 	<ul style="list-style-type: none"> - اجتماعيا - ثقافيا 	المدرّب مشعا اجتماعيا

3 . التوصيات الأساسية

* إصدار بيان عن المشاركين والمشاركات في الورشة حول انتهاك حقوق الشعبين الفلسطيني والعراقي وحول مساندة الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان.

* رفع كل العوائق والعراقيل القانونية والسياسية التي تعيق عمل المنظمات غير الحكومية وتحد من قيامها بدورها كاملا.

* دعوة المنظمات العربية غير الحكومية إلى تخصيص بند خاص بالتدريب ضمن أنظمتها الداخلية وتخصيص قسم من التمويل لهذا الغرض.

* وضع سياسات واستراتيجيات واضحة للتدريب

* إيلاء أهمية خاصة بتدريب المدربين

* تطوير الممارسة التقييمية كشرط أساسي لتطوير قطاع التدريب وتشكيل فريق من الخبراء لمساعدة الجمعيات الأهلية على التمكن من مهارة التقييم

* خلق آليات لمتابعة أثار التدريب.

* الموازنة بين التطوع والاحتراف في مجال التدريب، لأن العمل المدني إذا لم يكن فيه درجة من التطوع يصبح عملا خاصا هدفه الكسب والربح.

* وضع دليل في المصطلحات ذات العلاقة بالتدريب.

* إصدار دليل بأسماء المدربين وعناوينهم وتقديمه لكل الجمعيات والمنظمات الحقوقية والتنموية لتسهيل الاتصال بهم والاستفادة من خبراتهم.

* إعداد أدلة في التدريب تتضمن مهارات تدريبية تأخذ في اعتبارها مهارات التواصل، ومهارات كسر الجليد، وتقنيات التنشيط، ومهارات التنظيم وإدارة الاجتماعات والتسيير وجمع الأدلة الموجودة والتعريف بها وتمكين نشطاء حقوق الإنسان منها.

* ضرورة تحديد استراتيجيات شاملة للتنسيق تنطلق من المحلي، فالعربي، ثم الدولي ودعوة المعهد العربي لحقوق الإنسان بالتعاون مع المنظمات العربية المعنية بقضايا التدريب إلى التنسيق بين المنظمات عربيا ودوليا بهدف تيسير إعداد المشاريع والبرامج ذات الاهتمام المشترك، وخاصة لإتاحة فرص التدريب والرفع في أداء المدربين.

* دعوة المعهد إلى تكوين برنامج متخصص وقار يهتم بقضايا المتابعة وقياس أثر التدريب.

✳ تطوير قدرات المنظمات في مجال البحث عن مصادر للتمويل والتوجه للممولين بهدف تطوير مهارات التدريب.

✳ دعوة المنظمات الحقوقية العربية إلى إدراج قضية حقوق الشعوب كقضية أساسية في أنشطتها، لأن قضية حقوق الشعوب مازالت قضية مستثناة من أجندة حقوق الإنسان عالميا.

خاتمة

إن ورشة القاهرة حول قضية التدريب في المنظمات العربية غير الحكومية كانت فرصة وفرها المعهد العربي لحقوق الإنسان والمتعاونون معه للتباحث في إحدى المسائل الأساسية، وهي مسألة التدريب نظرا لما لهذا القطاع من بالغ الأثر في الرفع من أداء المنظمات وتجويد فاعليتها، لذلك ليس لنا إلا أن نجدد الشكر لمنظمي هذه الورشة ونثمن جهودهم.

حرره : عمارة بن رمضان

خبير في التربية والتدريب

مستشار لدى المعهد العربي لحقوق الإنسان