

تعليم حقوق الإنسان:
وسيلة لبناء ثقافة حقوق الإنسان
في العراق، والشرق الأوسط، وشمال أفريقيا.

ورشة العمل الإقليمية الأولى لتدريب المدربين



عمان، الأردن
2-7 شباط (فبراير) 2007

كتيب ورشة العمل

equitas

Centre international
d'éducation aux droits humains
International Centre for
Human Rights Education

إكويتاس – المركز الدولي لتعليم حقوق الإنسان
666، شارع شيربروك ويست، المكتب 1100
مونتريال، كيبيك
كندا، H3A 1E7

رقم الهاتف: (514) 9540382
الفاكس: (514) 9540659
البريد الإلكتروني: info@equitas.org
الموقع الإلكتروني: www.equitas.org

إكويتاس هو الاسم الجديد لمنظمة حقوق الإنسان الكندية

© 2007 إكويتاس-المركز الدولي لتعليم حقوق الإنسان

يجوز نسخ كافة أجزاء هذا الكتيب في إطار تعليم حقوق الإنسان، شرط الإقرار بالمصدر وإخطار إكويتاس بذلك.

الآراء المطروحة في هذا الكتيب هي آراء المؤلفين ولا تشكل آراء أو مواقف ممول هذا المشروع.

الفهرس

المقدمة	4
الوحدة رقم 1 البداية	15
النشاط رقم 1 التعريف بفرق العمل	16
النشاط رقم 2 تحديد قواعد العمل	19
الورقة المرجعية رقم 1: ملخص مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان	22
النشاط رقم 3 التوقعات/ الموارد ومضمون ورشة العمل	23
الورقة المرجعية رقم 2: التوقعات والموارد	25
النشاط رقم 4 حول الملخصات واستطلاع الآراء	26
الورقة المرجعية رقم 3: التعقيب والتغذية الراجعة	29
الوحدة رقم 2 المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان	30
النشاط رقم 1 فهم حقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان	31
الورقة المرجعية رقم 4: حول تعليم حقوق الإنسان	34
النشاط رقم 2 المنهجية القائمة على المشاركة وتعليم حقوق الإنسان	36
الورقة المرجعية رقم 5: عناصر التعليم الناجح	38
الورقة المرجعية رقم 6: المنهجية القائمة على المشاركة	39
النشاط رقم 3 لمحة عن معلم حقوق الإنسان - التقييم الذاتي	45
الورقة المرجعية رقم 7: نتائج التقييم الذاتي للمشاركين بصفتهم معلمي لحقوق الإنسان	47
الوحدة رقم 3 تعليم حقوق الإنسان الفعال – أداة للتغيير الاجتماعي	51
النشاط رقم 1: السياق الحالي لعملنا في تعليم حقوق الإنسان: مناقشة قيم حقوق الإنسان	52
الورقة المرجعية رقم 8: التحضير لمناقشة قيم حقوق الإنسان	58
النشاط رقم 2: تعليم حقوق الإنسان لفئات مستهدفة مختلفة	61
ورقة العمل رقم 1: تعليم حقوق الإنسان لجمهور مستهدف مختلف	63
النشاط رقم 3: مفاهيم النوع الاجتماعي وتعليم حقوق الإنسان	64
الورقة المرجعية رقم 9: النوع الاجتماعي - مبادئ أساسية	67
النشاط رقم 4 التعليم التحويلي والتغيير الاجتماعي	70
الورقة المرجعية رقم 10: الممارسات الأساسية والظروف المثالية لتعزيز التعلم التحويلي	74
الورقة المرجعية رقم 11: مثل عن نموذج الإمكانية التحويلية	76
ورقة العمل رقم 2: الإمكانية التحويلية لعملك في مجال تعليم حقوق الإنسان	77
تقييم نهاية الوحدة	78
الوحدة رقم 4 تصميم تعليم حقوق الإنسان	79
النشاط رقم 1 تطوير برامج تعليم حقوق الإنسان لتحقيق النتائج المرجوة	80
ورقة العمل رقم 3: منهجية تنظيمية لتطوير برنامج تعليم حقوق الإنسان	82
الورقة المرجعية رقم 12: تعليم حقوق الإنسان من خلال منهجية مبنية على النظم	84
النشاط رقم 2 التحضير لدورة تدريبية – الأساسيات	85
ورقة العمل رقم 4: الخطوات الهادفة إلى التحضير لدورة تدريبية	86
النشاط رقم 3 دورة تطوير البرنامج التعليمي	87
الورقة المرجعية رقم 13: دورة تطوير البرنامج التعليمي	88
تقييم نهاية الوحدة	89
الوحدة رقم 5 تطوير نموذج لدورة تدريبية	90
النشاط رقم 1: تقدير حاجات التعلم لجمهورك المستهدف	91

94	ورقة العمل رقم 5: نموذج لدورتك التدريبية – وصف جمهورك المستهدف
95	ورقة العمل رقم 6: نموذج لدورتك التدريبية – إدراكك لاحتياجات التدريب
96	ورقة العمل رقم 7: نموذج لدورتك التدريبية – التأكد من الافتراضات بشأن احتياجات التدريب
97	النشاط رقم 2 تحديد الغاية من البرنامج وأهدافه
101	الورقة المرجعية رقم 14: بعض الإرشادات حول كتابة الأهداف
103	ورقة العمل رقم 8: دورتك التدريبية – الغاية والأهداف
104	النشاط رقم 3 تحديد مضمون البرنامج
106	الورقة المرجعية رقم 15: العناصر الأساسية لمضمون تعليم حقوق الإنسان ومنهجيته
109	الورقة المرجعية رقم 16: لائحة التأكد من مضمون حقوق الإنسان
110	ورقة العمل رقم 9: نموذج حلقة تدريب – فهم معارف تعليم حقوق الإنسان ومواقفه ومهاراته
111	ورقة العمل رقم 10: اختيار مضمون برنامج لدورتك التدريبية
112	النشاط رقم 4: تحديد مواد البرنامج والتقنيات المناسبة
114	الورقة المرجعية رقم 17: أنواع تقنيات وأنشطة التدريب
115	الورقة المرجعية رقم 18: تقنيات التدريب الفعالة
116	ورقة العمل رقم 11: نموذج للدورة التدريبية – المواد والتقنيات والأنشطة الخاصة
117	تقييم نهاية الوحدة بالتدريب
118	الوحدة رقم 6 معلم حقوق الإنسان والمشاركون
119	النشاط رقم 1 فن التيسير
122	الورقة المرجعية رقم 19: أسلوب الميسر – عنصر مهم في خلق الجو
123	النشاط الثاني معضلات التيسير
128	الورقة المرجعية رقم 20: مهارات التيسير
130	النشاط رقم 3 تشارك أنشطة تعليم حقوق الإنسان
132	ورقة العمل رقم 12: تشارك نشاط متعلق بتعليم حقوق الإنسان
133	ورقة العمل رقم 13: تقديم التغذية الراجعة الخاصة بأنشطة تعليم حقوق الإنسان
134	تقييم نهاية الوحدة
135	الوحدة رقم 7 : تقييم البرنامج وتحويل التعلم والمتابعة
136	النشاط رقم 1: دورة التحسين المستمر
138	الورقة المرجعية 21: دورة التحسين المستمر
139	النشاط رقم 2: تقنيات التقييم
141	ورقة العمل رقم 14: تقنيات التقييم
143	النشاط رقم 3: تحويل التعليم
145	الورقة المرجعية رقم 22: مفهوم التحويل
147	تقييم نهاية الوحدة
148	الوحدة رقم 8 نموذج لدورتك التدريبية
149	النشاط رقم 1: وضع نموذج للدورة التدريبية على حقوق الإنسان
150	ورقة العمل رقم 15: النموذج الخاص بدورة التدريب التي تنظموها
153	النشاط رقم 2 تحضير النموذج الخاص بدورة التدريب على حقوق الإنسان التي تنظمونها
154	ورقة العمل رقم 16: جدول تقييم دورة تدريبية
155	تقييم نهاية الوحدة

156.....	الوحدة 9 المتابعة وتقييم ورشة العمل
157.....	النشاط رقم 1 المتابعة: حلقات التدريب المحلية الخاصة بتعليم حقوق الإنسان
	الورقة المرجعية رقم 23: معايير الاختيار لحلقات التدريب المحلية الخاصة بتعليم حقوق الإنسان
	كمتابعة لورش العمل المتعلقة بالتدريب الإقليمي للمدربين في منطقة الشرق الأوسط وشمال
158.....	أفريقيا
160.....	النشاط رقم 2 التقييم والاختتام

المقدمة

الخلفية

يشكل هذا الكتيب أساس ورشة العمل الإقليمية لتدريب المدربين في مجال حقوق الإنسان (ToT) كجزء من برنامج إكويتاس في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. الهدف من هذا البرنامج المساهمة في زيادة احترام حقوق الإنسان، تعزيز الديمقراطية والحكم الرشيد، وتخفيف النزاعات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وخصوصا في العراق، من خلال تعليم فعال لحقوق الإنسان يهدف إلى تحقيق ثقافة حقوق الإنسان للجميع في المنطقة. يهدف البرنامج، في السنوات الثلاث القادمة، إلى تعزيز قدرة المنظمات الإقليمية والمحلية على اعتماد تعليم حقوق الإنسان كأداة لتحقيق التغيير الاجتماعي.

ورشة العمل الإقليمية الأولى لتدريب المدربين التي تنظم على مدى خمسة أيام هي الأولى من ضمن سلسلة من ثلاث ورش عمل. كافة ورش العمل ستكون باللغة العربية وسيتم خلالها 25-30 معلما لحقوق الإنسان من المنطقة (الثلاث تقريبا من العراق) كيفية تطوير وتطبيق وتقييم برامج تعليم حقوق الإنسان الفعالة ومبادرات تعليم حقوق الإنسان المناسبة لحاجات المنطقة. سيكون على المشاركين الذين يقع عليهم الاختيار التقيد ببرنامج تدريب مدربي حقوق الإنسان لمدة ثلاث سنوات والعمل على تطبيق أنشطة التدريب محليا في بلدانهم. تهدف ورش العمل هذه أيضا إلى بناء والمحافظة على ديمومة شبكة لمدربي حقوق الإنسان في المنطقة لمشاركة الدروس المستفادة فيما بينهم.

أهداف ورشة العمل الإقليمية الأولى لتدريب المدربين

أهداف ورشة العمل 1 للتدريب الإقليمي للمدربين هي التالية:

- تعريف مكونات البرنامج الفعال لتعليم حقوق الإنسان في المنطقة.
- تخطيط وتصميم أنشطة فعالة لتعليم حقوق الإنسان لمجموعات مستهدفة محددة.
- تطوير واستخدام مهارات تيسير أنشطة تعليم حقوق الإنسان.
- تطوير مهارات تقييم ومتابعة برامج تعليم حقوق الإنسان.
- إنتاج نموذج لدورة تدريبية يمكن أن ينفذها كل مشارك في بلده.

سيوفر مبلغ من المال لدعم بعض الأنشطة المحلية التي يطورها المشاركون خلال ورشة العمل. وسيتم الحصول على موافقة مسبقة من المنظمة التي ينتمي إليها المشاركون للسماح له بالمشاركة في تطوير وتطبيق هذه الأنشطة التدريبية المحلية. ويعتبر هذا عنصر أساسي في البرنامج، لأنه يمنح المشاركون الفرصة المباشرة لاستخدام ما تعلمه وتطوير خبراته بشكل أفضل، مما يؤثر في المقابل على أوضاع حقوق الإنسان في بلده الأم.

المشاركون

ينتمي المشاركون في الأساس إلى منظمات غير حكومية لا تهدف إلى الربح أو إلى منظمات المجتمع المحلي التي تعمل في مجال حقوق الإنسان. كما ينتمي بعض المشاركون أيضا إلى أنواع أخرى من المنظمات المعنية بتعليم حقوق الإنسان مثل مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية، المؤسسات التعليمية، والمؤسسات الحكومية. بعض المشاركون هم من خريجي برنامج إكويتاس الدولي للتدريب على حقوق الإنسان (IHRTIP).

المنهجية

يعتمد نموذج تصميم منهاج ورشة العمل على مبادئ التعليم التجريبي للبالغين. يكمن المبدأ الأساسي في الحصول على القسم الأكبر من المحتوى من المشاركين وحينها ستصبح ورشة العمل إطارا للتعبير عن خبراتهم. يلتزم المشاركون والميسرون التقيد بعملية تبادل التعليم والتعلم. ويتم التركيز على التطبيقات العملية وتطوير استراتيجيات للعمل. فالتفكير والتقييم المتواصل يشكلان محور عملية التعلم. في نهاية كل يوم ستعقد جلسات لاستطلاع الآراء والتقييم، ويبدأ اليوم التالي بخلاصة لما سبق للربط بين الوحدات.

ويتميز الميسرون بإتقان طرق تعليم البالغين، وبعمق معرفتهم بحقوق الإنسان وخبرتهم في التعامل مع مجموعات مختلفة.

لقد صممت ورشة العمل لتكون تطبيقا لتطوير تعليم حقوق الإنسان (HRE). وهكذا فلن يتعلم المشاركون تصميم تعليم حقوق الإنسان فقط، بل سيحضرون نموذجا لدورة تدريبية لتعليم حقوق الإنسان. خلال ورشة العمل، سيحظى المشاركون بفرصة مناقشة النموذج الذي وضعوه مع المشاركين الآخرين والميسرين للحصول على ملاحظاتهم. الهدف من تطوير نموذج لدورة تدريبية لتعليم حقوق الإنسان هو مضاعفة القدرة المؤسسية من خلال تزويد المشاركين بإطار لتطوير مبادرة ملموسة لتطبيق ما تعلموه.

معلومات حول الكتيب

يلقي هذا الكتيب الضوء على محتويات ورشة العمل وشكلها العام وأهدافها، ووصف الأنشطة، والإطار الزمني المقترح لكل وحدة. ويضم أوراق عمل وأوراق مرجعية للعديد من الأنشطة.

الوحدة رقم 1 - البداية تهدف هذه الوحدة إلى الترحيب بالمشاركين وتحديد أهمية ورشة العمل في بناء قدرتهم كمعلمين لحقوق الإنسان. يبدأ المشاركون بمراجعة توقعاتهم ومواردهم بالنسبة لورشة العمل وكيف يمكنهم العمل بفعالية كفريق. كما سيقومون باستعراض الأوجه الرئيسية للتدريب، أهمها الخلاصات، واستطلاع الآراء، والتغذية الراجعة والتفكير.

في الوحدة رقم 2 - المفاهيم الأساسية لحقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان، يختبر المشاركون مفاهيم حقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان إضافة إلى مبادئ تعلم البالغين والمنهجية القائمة على المشاركة التي تتطلب إدراك المعلم لإمكانياته وصفاته ومعتقداته الخاصة وهي أمور يتم التطرق إليها في النشاط الأخير من هذه الوحدة.

الوحدة رقم 3 - التعليم الفعال لحقوق الإنسان- وسيلة للتغيير الاجتماعي تنظر في ثلاثة مفاهيم أساسية تحدد تعليم حقوق الإنسان كأداة للتغيير الاجتماعي، وتبدأ بالمفهوم المعقد لقيم حقوق الإنسان، أي ما هي وكيف يتم تحديدها وما معناها. يتم اكتشاف حقوق الإنسان على شكل مناقشة إلى جانب حضور خبير في هذا المجال. المفهوم الثاني هو النوع الاجتماعي حيث يناقش خبير آخر في مجال النوع الاجتماعي المفاهيم الأساسية للنوع الاجتماعي وعلاقتها بتعليم حقوق الإنسان. أما المفهوم الثالث، فهو التغيير الاجتماعي حيث يناقش المشاركون القدرة التحولية للعمل في مجال تعليم حقوق الإنسان.

الوحدة رقم 4 - تصميم تعليم حقوق الإنسان تركز على أهمية تناول البرمجة لتعليم حقوق الإنسان بطريقة آلية لتحقيق أفضل النتائج. في هذه الوحدة، يستكشف المشاركون متطلبات المنهج التنظيمي اللازمة لتعليم حقوق الإنسان من خلال درس العناصر الأساسية على المستويين التنظيمي والمجتمعي التي يجب أن يراعيها معلمو حقوق الإنسان عند التخطيط لأنشطة تعليم حقوق الإنسان.

تضع الوحدات 1 إلى 4 الأسس الضرورية لتصميم أنشطة فاعلة في مجال تعليم حقوق الإنسان.

في الوحدة رقم 5 - تطوير نموذج لدورة تدريبية، يعمل المشاركون ضمن فرق محددة وفقا للجمهور المستهدف في التدريب، لتحديد العناصر الأساسية لنموذج الدورة التدريبية التي سيقومون بتصميمها لاحقا لجمهورهم المستهدف. يتم استكمال هذا النشاط في الودعتين رقم 7 و8.

في الوحدة رقم 6 - معلم حقوق الإنسان والمشاركون، يحظى المشاركون بفرصة التفكير في دورهم كميسرين لعملية تعليم حقوق الإنسان واستكشاف بعض التحديات التي قد يواجهونها في عملهم كميسرين ويتشاركون الاستراتيجيات التي اتبعوها لمواجهة هذه التحديات.

التقييم المخطط له بشكل جيد وأنشطة المتابعة أساسية للتأكد من ضمان استدامة برامج تعليم حقوق الإنسان. **في الوحدة رقم 7 - تقييم البرنامج، تحويل التعليم والمتابعة،** يحدد المشاركون الطرق الفعالة لقياس النتائج. كما يخططون لأنشطة التقييم والمتابعة للدورة التدريبية التي صمموها.

الوحدة رقم 8 - نموذج لدورة تدريبية توفر للمشاركين الفرصة لاتمام النماذج لدوراتهم التدريبية وعرضها على المجموعة للحصول على تعليقاتهم وملاحظاتهم.

وأخيرا، **في الوحدة رقم 9 - التقييم والختام** يقدم للمشاركين معلومات حول متابعة ورشة العمل هذه الخاصة بتدريب المدربين أي نظام تقديم مشاريع إكويتاس لحلقات التدريب المحلية الخاصة بتعليم حقوق الإنسان كجزء من برنامج الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ستتوفر للمشاركين فرصة تقديم تغذيتهم الراجعة في ما يتعلق بورشة العمل عبر استمارة التقييم الإختتامية لورشة العمل.

معلومات حول المنظمين

نظمت ورشة العمل هذه على يد إكويتاس (Equitas) - المركز الدولي لتعليم حقوق الإنسان.

أسس إكويتاس (Equitas) - المركز الدولي لتعليم حقوق الإنسان كمنظمة غير حكومية لا تهدف للربح عام 1967 من قبل مجموعة قيادية من باحثين ومحامين كنديين ومدافعين عن حقوق الإنسان من أجل تحسين الديمقراطية، والتنمية البشرية، والسلام، والعدالة الاجتماعية من خلال البرامج التعليمية.

منذ ذلك الوقت، أصبح إكويتاس رائدا في تعليم حقوق الإنسان. ساعدت برامج إكويتاس لبناء القدرات في كندا وخارجها عدد من منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية في المشاركة الفاعلة في المناقشات المتعلقة بحقوق الإنسان، لتحدي التصرفات والممارسات العنصرية، وإجراء إصلاحات سياسية وتشريعية مهمة لتعزيز حماية حقوق الإنسان وتطبيقها. تركز برامج تعليم حقوق الإنسان الخاصة بإكويتاس حاليا على تنمية المعرفة، تعزيز المهارات، وتشجيع العمل حول الموضوعات التالية: خلق مؤسسات وطنية مستقلة معنية بحقوق الإنسان وتقويتها، تدريب مدربي المنظمات غير الحكومية، تعليم حقوق الإنسان في النظام المدرسي، التدريب في مجال المدافعة عن حقوق الإنسان ومراقبة ذلك، حماية مجموعات محددة في المجتمع، بما في ذلك النساء، العمال المهاجرين، الأطفال والأقليات، وتعزيز وحماية الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية. تدعو خطط إكويتاس الحالية إلى توسيع برامجها في كندا، والشرق الأوسط وشمال أفريقيا مع مواصلة العمل في آسيا، وأوروبا الوسطى والشرقية، ودول الكومنولث المستقلة، وفي أفريقيا.

الشكر

يرد أدناه أسماء أعضاء فريق إكويتاس لتطوير المنهج والذي طور هذا الكتيب التدريبي:

إكويتاس – المركز الدولي لتعليم حقوق الإنسان

- فينشينزا نازاري، مديرة التعليم
- بول ماك آدمز، أخصائي في التعليم
- كريستين ميسييه، مديرة برنامج، الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- روب شرويشاير، مدير برامج
- بينغ آرغيليس، مسؤول برنامج، آسيا
- سيسيليا تومبسون، مسؤولة برنامج، البرنامج الدولي للتدريب على حقوق الإنسان
- ريا هولشاك، مديرة برنامج، أوروبا الوسطى والشرقية/دول الكومنولث المستقلة

الميسرون

- سالي سالم، ميسرة مستقلة للشباب، مصر
- سوسن الرفاعي، مدربة مستقلة على حقوق الإنسان والمسؤولية عن برنامج النوع الاجتماعي، صندوق الأمم المتحدة للسكان، اليمن

الخبير

- جيفرسون ر. بلانتيل، رئيس الباحثين، هيورايتس أوزاكا، اليابان

أنجز هذا البرنامج والكتيب بدعم مالي من الحكومة الكندية من خلال الوكالة الكندية للتنمية الدولية.



Agence canadienne de
développement international

Canadian International
Development Agency

الوكالة الكندية
للتنمية الدولية

برنامج ورشة العمل

برنامج الأمسية الافتتاحية

الجمعة 2 شباط (فبراير) 2007		
الوقت	الوحدة/النشاط	العنوان
		الأمسية الافتتاحية والتسجيل والترحيب إلى ورشة العمل
17:00 – 17:40	الوحدة رقم 1	البداية
	النشاط رقم 1	التعريف بفرق العمل
17:40 – 18:00	النشاط رقم 2	تحديد قواعد العمل
18:00 – 18:45	النشاط رقم 3	التوقعات/الموارد ومضمون ورشة العمل
18:45 – 19:15	النشاط رقم 4	حول الملخصات واستطلاع الآراء
19:15 – 20:15	الوحدة رقم 2	المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان
	النشاط رقم 1	فهم حقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان
20:15		العشاء

برنامج اليوم الأول

السبت 3 شباط (فبراير) 2007		
الوقت	الوحدة/النشاط	العنوان
9:00 – 8:30	خلاصة	مراجعة لليوم السابق
9:45 – 9:00	النشاط رقم 2	المنهجية القائمة على المشاركة وتعليم حقوق الإنسان
10:30 – 9:45	النشاط رقم 3	لمحة عن معلم حقوق الإنسان: التقييم الذاتي
11:00 – 10:30	استراحة	
	الوحدة رقم 3	التعليم الفعال لحقوق الإنسان- وسيلة للتغيير الاجتماعي
12:40 - 11:00	النشاط رقم 1	الإطار الحالي لعملنا في مجال تعليم حقوق الإنسان: مناقشة حول قيم حقوق الإنسان
14:00 – 12:40	الغداء	
15:00 – 14:00	النشاط رقم 1	تنمية
15:15 – 15:00	استراحة	
16:45 – 15:15	النشاط رقم 2	تعليم حقوق الإنسان لجمهور مستهدفة مختلفة
18:15 – 16:45	النشاط رقم 3	مفاهيم النوع الاجتماعي وتعليم حقوق الإنسان
		تعيين المشاركين للقيام بالتلخيص

برنامج اليوم الثاني

الأحد 4 شباط (فبراير) 2007		
الوقت	الوحدة/النشاط	العنوان
9:00 – 8:30	خلاصة	مراجعة لليوم السابق
10:45 – 9:00	النشاط رقم 4	التعلم التحويلي والتغيير الاجتماعي
11:00 – 10:45	إستراحة	
11:15 – 11:00		تقييم الوحدات الأولى، الثانية والثالثة
12:45 – 11:15	الوحدة رقم 4 النشاط رقم 1	تصميم تعليم حقوق الإنسان تطوير برامج تعليم حقوق الإنسان لتحقيق النتائج المرجوة
14:00 – 12:45	الغداء	
14:30 – 14:00	النشاط رقم 2	تطوير دورة تدريبية - الأساسيات
14:45 – 14:30	النشاط رقم 3	دورة تطوير البرنامج التعليمي
15:00 – 14:45		تقييم الوحدة رقم 4
15:30 – 15:00	استراحة	
17:45 – 15:30	الوحدة رقم 5 النشاط رقم 1	تطوير نموذج للدورة التدريبية تقييم الحاجات التعليمية للجمهور المستهدف تعيين المشاركين للقيام بالتلخيص

برنامج اليوم الثالث

الاثنين 5 شباط (فبراير) 2007		
الوقت	الوحدة/النشاط	العنوان
9:00 – 8:00	خلاصة	مراجعة لليوم السابق
10:15 – 9:00	النشاط رقم 2	تحديد غاية البرنامج وأهدافه
10:30 – 10:15	استراحة	
12:30 – 10:30	النشاط رقم 3	تحديد مضمون البرنامج
14:00 – 12:00	الغداء	
15:30 – 14:00	النشاط رقم 4	تحديد مواد البرنامج والتقنيات المناسبة
	الوحدة رقم 5	معلم حقوق الإنسان والمشاركون
14:00 - 13:00	النشاط رقم 1	فن التيسير
15:45 – 15:30	استراحة	
16:45 – 15:45	الوحدة رقم 6 النشاط رقم 1	معلم حقوق الإنسان والمشاركون فن التيسير تعيين المشاركين للقيام بالتلخيص

برنامج اليوم الرابع

الثلاثاء 6 شباط (فبراير) 2007		
الوقت	الوحدة/النشاط	العنوان
9:00 – 8:30	خلاصة	مراجعة لليوم السابق
10:00 – 9:00	النشاط رقم 2	معضلة التيسير
10:30 – 10:00	النشاط رقم 3	تشارك أنشطة تعليم حقوق الإنسان
10:45 – 10:30	استراحة	
12:15 – 10:45	النشاط رقم 3	تنمية
12:30 – 12:15		تقييم نهاية الوحدة
14:00 – 12:30	الغداء	
14:45 – 14:00	الوحدة رقم 7	تقييم البرنامج، تحويل التعليم والمتابعة
	النشاط رقم 1	دورة التحسين المتواصلة
15:45 – 14:45	النشاط رقم 2	تقنيات التقييم
16:00 – 15:45	استراحة	
16:30 – 16:00	النشاط رقم 2	تنمية
17:30 – 16:30	النشاط رقم 3	تحويل التعليم
17:45 – 17:30		نهاية الوحدة رقم 7 – التقييم
		تعيين المشاركين للقيام بالتلخيص

برنامج اليوم الخامس

الأربعاء 7 شباط (فبراير) 2007		
الوقت	الوحدة/النشاط	العنوان
9:00 – 8:30	خلاصة	مراجعة لليوم السابق
	الوحدة رقم 8	نموذج لدورتك التدريبية
11:15 – 9:00	النشاط رقم 1	إنهاء نموذج دورتك التدريبية
11:30 – 11:15	استراحة	
13:30 – 11:30	النشاط رقم 2	عرض نماذج المشاركين للدورات التدريبية
14:30 – 13:30	الغداء	
	الوحدة رقم 9	تقييم ورشة العمل والختام
15:30 – 14:30	النشاط رقم 1	الخطوات التالية
16:15 – 15:30	النشاط رقم 2	تقييم ورشة العمل والختام

الوحدة رقم 1

البداية

النشاط	الوقت
النشاط رقم 1	التعريف بفرق العمل 40 دقيقة
النشاط رقم 2	تحديد قواعد العمل 20 دقيقة
النشاط رقم 3	التوقعات/الموارد ومضمون ورشة العمل 30 دقيقة
النشاط رقم 4	حول الملخصات واستطلاع الآراء 30 دقيقة

لمحة عامة

تهدف هذه الوحدة إلى الترحيب بالمشاركين وتحديد أهمية ورشة العمل في بناء قدرتهم كمعلمين لحقوق الإنسان. يبدأ المشاركون باستعراض توقعاتهم ومواردهم بالنسبة لورشة العمل وكيف يمكنهم العمل بفعالية كفريق. كما سيقومون باستعراض الأوجه الرئيسية للتدريب، أهمها الخلاصات، واستطلاع الآراء، والتغذية الراجعة، والتفكير.

النشاط رقم 1 التعريف بفرق العمل

الهدف

جعل المشاركين وأعضاء فريق إكويتاس يتعرفون إلى بعضهم البعض واستكشاف القيم/الاتجاهات المهمة لعمل معلمي حقوق الإنسان.

الوقت

40 دقيقة

التفصيل

ملخص

هذا النشاط "كسر الجمود" يهدف إلى دفعكم إلى التفكير في القيم/الاتجاهات المختلفة التي تعتمدونها كمعلمين لحقوق الإنسان.

يقسم هذا النشاط إلى قسمين.

في القسم أ، يطلب الميسر من المشاركين تكوين مجموعات مكونة من فرق متعددة للقيام بنشاط "التعرف".

في القسم ب، يقوم الميسر باختصار باستطلاع الآراء حول مضمون النشاط وكيفية القيام به.

20 دقيقة

القسم أ التعريف

يعرض الميسر عددا من القيم الشخصية/الاتجاهات مكتوبة على قطع كبيرة من الورق ويوزعها في أماكن مختلفة من الغرفة:

- المشاركة الوجدانية
- الاحترام
- العدالة
- التعاطف
- المسؤولية

يطلب من المشاركين التفكير في القيم/الاتجاهات الموزعة ومن ثم يقف كل واحد أمام القيمة التي يجدها مناسبة أكثر من سواها لمعلم حقوق الإنسان.

يعرف بنفسه (الاسم، البلد، المنظمة) أمام المشاركين الآخرين الواقفين أمام القيمة نفسها.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

يتناقش المشاركون لمدة 5 دقائق حول سبب اختيار هذه القيمة.
يطلب الميسر حينها من كل فريق، بدوره، أن يعرف بأعضائه ويشرح أسباب اختيار هذه القيمة بالذات.

20 دقيقة

القسم ب
يناقش الميسر العلاقة بين القيم الشخصية/ الاتجاهات والفعالية كمعلم لحقوق الإنسان.
استطلاع الآراء

نقطة للتفكير



- غالبا ما تذكر عبارة "قيم حقوق الإنسان" في محاضرات تعليم حقوق الإنسان، لكن في بعض الأحيان يصعب استعمالها بسبب التفسيرات المختلفة لهذه القيم.
- كيف تطبق القيم المذكورة في هذا النشاط في عملك كمعلم لحقوق الإنسان؟ ما تأثير قيمنا الشخصية/اتجاهتنا على فعالية عملنا كمعلمين لحقوق الإنسان؟
 - كيف يمكنك، كمعلم لحقوق الإنسان، أن تسمح للأشخاص الذين تقوم بتدريبهم بفهم هذه القيم وتوضيحها؟
 - هل من قيم أساسية يجب أن يتمتع بها معلم حقوق الإنسان؟ هل تود إضافة أي قيم أخرى على اللائحة المدرجة في هذا النشاط؟
 - إحدى القيم المذكورة هي المساواة. كيف تتصرف كمعلم لحقوق الإنسان لضمان العدالة في النوع الاجتماعي في إطار عملك؟

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

معلومات
أكثر
حول...

العدالة في النوع الاجتماعي

عبارة عن مشاركة الرجال والنساء بشكل متساو في تنمية مجتمعاتهم والولوج المتساوي لمنافع التنمية. ومن شأن المساواة أن تمكن ليس فقط النساء، بل أيضا أطفالهن وعائلاتهن ومجتمعاتهن وبلدانهم، من التغلب على الفقر. من هذا المنطلق، ليست العدالة في النوع الاجتماعي ضرورية فحسب، بل انها عنصر محوري بالنسبة إلى التقدم البشري والتنمية المستدامة.

وتعود العدالة في النوع الاجتماعي بمنفعة مزدوجة: فهي مفيدة بالنسبة للنساء والأطفال على حد سواء إذ إن المرأة المتعلمة تنجب بنات وبنين معلمين يتقنون بأنفسهم ويتمتعون بصحة جيدة. كما ان تأثير المرأة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة أثبت أثره الإيجابي على تغذية العائلة وتربيتها والعناية الصحية فيها.

لكن، وعلى الرغم من تحسن ملحوظ في تمكين المرأة منذ اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1979، إلا أن التمييز بين النوع الاجتماعي لا يزال ظاهرة مستشرية في كافة أنحاء العالم. وهي تظهر من خلال تفضيل البنين على البنات ومحدودية فرص التعليم والعمل المتاحة للنساء والفتيات إضافة إلى العنف الصريح المبني على التمييز بين النوع الاجتماعي والذي يتجلى بشكل العنف الجسدي والجنسي.

يتطلب القضاء على التمييز بين النوع الاجتماعي وتمكين المرأة تعزيز تأثيرها على اتخاذ القرارات الأساسية التي تؤثر على حياتها وحيات أطفالها في ثلاثة مجالات مختلفة: الأسرة ومكان العمل والساحة السياسية.

المرجع: اليونسيف (2006)، The State of the World's Children 2007. Women and Children: The Double Dividend of Gender Equality، متوافر على شبكة الإنترنت على الموقع التالي:

http://www.unicef.org/publications/files/The_State_of_the_Worlds_Children_2007_e.pdf

■ نهاية النشاط

النشاط رقم 2 تحديد قواعد العمل

الهدف

تحديد قواعد العمل للعمل بشكل فعال كفريق.

الوقت

20 دقيقة

التفصيل

الملخص

تحديد قواعد العمل عنصر مهم في أي ورشة عمل لخلق بيئة عمل إيجابية حيث الجميع مسؤولون عن ضمان نجاح ورشة العمل. يحدد المشاركون قواعد العمل لورشة العمل خلال هذا النشاط.

يقسم هذا النشاط إلى قسمين.

في القسم أ، يطلب من المشاركين ذكر التصرفات التي تؤثر سلباً على فعالية الفريق.

في القسم ب، تحدد القواعد الضرورية للعمل بفعالية كفريق خلال ورشة العمل.

5 دقائق

القسم أ العصف الذهني

يقوم الميسر بجمع الأفكار لتحديد الاتجاهات والسلوكيات التي إما قد تساعد عمل الفريق بفعالية وإما تعيقه.

بينما يعطي المشاركون الأفكار، يقوم الميسر بادراجها في أعمدة مختلفة على ورق قلاب، تكتب مثلاً الاتجاهات والسلوكيات التي تسيء إلى فعالية العمل ضمن فريق بالأحمر في عمود، والأخرى التي تساعد العمل باللون الأخضر في العمود الثاني.

15 دقيقة

القسم ب تحديد قواعد العمل

بناء على الأفكار المقترحة في القسم أ، يطور المشاركون مع الميسر عدداً من قواعد العمل التي تجعل العمل ضمن فريق فعالاً. يمكن العودة أيضاً إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (راجع الورقة المرجعية رقم 1) والتفكير في كيفية تأثيره على القواعد التي تحددها لفريقك.

تابع <<

تابع النشاط رقم 2

يدون الميسر قواعد العمل المتفق عليها ضمن لوح قلاب ويعلقها في الغرفة طوال مدة ورشة العمل. من المهم أن يشعر جميع أفراد الفريق، بمن فيهم الميسرين، بالارتياح إلى قواعد العمل والالتزام باحترامها.

تشمل بعض الأمثلة على قواعد عمل مفيدة:

- منح الجميع فرصة للتكلم
- منع الهواتف النقالة خلال الأنشطة
- احترام الوقت المخصص للمناقشات

معلومات أكثر حول ...	تحديد قواعد العمل
	توفر قواعد العمل مجموعة من الإرشادات لكل من الميسرين والمشاركين مما يسمح بالحصول على ديناميكيات فعالة للفرق. إنها وسيلة لتحديد تفاعلات الفريق غير الصحية وتساهم في تطوير تفاعلات إنتاجية وصحية. من خلال تحديد قواعد العمل ننشئ مبادئ الاحترام المتبادل داخل الفريق. تنطبق هذه المبادئ على أعضاء الفريق كافة بغض النظر عن خلفيتهم. يمكن أن تستخدم لمعالجة التدرج الهرمي الذي قد يمنع بعض أعضاء الفريق من التحدث أو الاستماع إليهم. "تحديد قواعد العمل يمنح فرصة لطرح الموضوع الصعب بخصوص السلطة. إنه يطرح على جدول الأعمال الإحساس بعدم الراحة الذي يشعر به معظم الطلاب عند دخولهم إلى قاعة درس جديدة. إنه يستبق الصعوبات التي قد يواجهها الصف ويوفر إطار عمل للاستجابة لهذه الصعوبات تم التوصل إليه جماعياً لحلها." المرجع: بريسكين، ال. <i>Using Ground Rules to Negotiate Power in Classroom</i>، في <i>Centring on the Margins: The Evaded Curriculum</i>، مجريات الاجتماع النصف السنوي الثاني للجمعية الكندية لدراسة المرأة والتعليم، المعهد الدولي، 25-32، 49، 80، أوتاوا، أونتاريو: الجمعية الكندية لدراسة المرأة والتعليم، المعهد الدولي.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 2

نقطة للتفكير



يستخدم معلمو حقوق الإنسان عدة صيغ للإشارة إلى "قواعد العمل". البعض يفضل مثلاً التحدث عن "عقد اتفاقية" حول العمل بفعالية كفريق. التفسير المنطقي المطروح هو أن عبارة "قواعد العمل" تعبر عن قيد في نشاط الفريق في حين أن الاتفاقية المتبادلة تيسر عمل الفريق.

بعد وضع القواعد لهذا الفريق، قم بالتفكير في الأسئلة التالية:

- أية عبارة تفضل أن تستخدم خلال التدريب؟
- هل وضع قواعد عمل مناسب لكل نوع من أنشطة تعليم حقوق الإنسان؟
- هل من قواعد يجب أن تكون مشتركة بين المجموعات المكونة من فرق متعددة؟
- هل هناك شروط تؤثر على نوع القواعد التي يتم وضعها، كطغيان عدد الرجال على النساء داخل فريق معين أو مشاركة أشخاص من مستويات خبرة مختلفة من المنظمة نفسها؟ كيف يضمن الميسر المساواة في المشاركة في حالات كهذه؟
- هل من المناسب للميسر اقتراح قواعد العمل أو يجب أن يترك هذا للمشاركين؟
- من يكون مسؤولاً عن مراقبة قواعد العمل؟ ما يجب أن تكون ردة فعل الفريق عند انتهاك أي من القواعد؟
- ما هي بعض الممارسات الناجحة لتحديد قواعد العمل؟
- هل يختلف تعاملك مع موضوع قواعد العمل باختلاف موقعك كمشارك أو ميسر في ورشة العمل؟

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 1: ملخص مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

1. الحق في المساواة ("يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق")
2. الحرية من التمييز
3. الحق في الحياة والحرية والسلامة الشخصية
4. الحرية من الاستعباد
5. الحرية من التعذيب والمعاملة الحاطة للكرامة
6. الحق في الاعتراف بالمرء كشخص أمام القانون
7. الحق في المساواة أمام القانون
8. الحق في اللجوء إلى محكمة مختصة
9. الحرية من التوقيف التعسفي والنفي
10. الحق في محاكمة علنية عادلة
11. الحق في قرينة البراءة
12. حرية المرء من التدخل في خصوصيته وعائلته ومنزله ومراسلته
13. الحق في التحرك بحرية داخل أي بلد أو بين أي بلد وآخر
14. الحق في اللجوء إلى بلاد أخرى هرباً من الاضطهاد
15. الحق في الجنسية وحرية تغييرها
16. الحق في الزواج وتأسيس أسرة
17. الحق في التملك
18. حرية المعتقد والدين
19. حرية الرأي والمعلومات
20. الحق في الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية
21. الحق في الاشتراك في إدارة الشؤون العامة والانتخابات الحرة
22. الحق في الضمانة الاجتماعية
23. الحق في العمل بشروط مرضية والانضمام إلى نقابات
24. الحق في الراحة وأوقات الفراغ
25. الحق في مستوى كاف من المعيشة
26. الحق في التعليم
27. الحق في الاشتراك في حياة المجتمع الثقافي
28. الحق في نظام اجتماعي تتحقق بمقتضاه حقوق الإنسان
29. واجبات نحو المجتمع لضمان نمو حر كامل
30. الحرية من تدخل الدولة والأفراد في الحقوق المذكورة أعلاه

النشاط رقم 3 التوقعات/الموارد ومضمون ورشة العمل

الهدف

مناقشة توقعات المشاركين والموارد في إطار الغاية من ورشة العمل وأهدافها ومضمونها.

الوقت

45 دقيقة

التفصيل

الملخص

هذا النشاط عبارة عن مناقشة التوقعات والموارد المذكورة في أوراق المشاركة. يربط الميسر ما بين توقعاتك ومواردك من جهة، وأهداف ورشة العمل من جهة أخرى.

يقسم هذا النشاط إلى ثلاثة أقسام. في القسم أ، تناقش توقعاتك والموارد المتوافرة لورشة العمل. في القسم ب، ينظر الميسر في الغاية من ورشة العمل وأهدافها ومضمونها. في إطار التوقعات والموارد المتوافرة. في القسم ج، يقدم فريق إكويتاس ورقة المعلومات الأساسية الخاصة ببرنامج الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

15 دقيقة

القسم أ التوقعات والموارد

بناء على المعلومات التي تم جمعها من استمارة المشاركة في ورشة العمل هذه، يكون الميسر قد حضر على لوح قلاب جدول يتضمن توقعات المجموعة والموارد المتوافرة فيما يخص المهارات/الخبرات والمعلومات/المعرفة في مجال تخطيط وتصميم وتقديم أنشطة التدريب المتعلقة بتعليم حقوق الإنسان (راجع الورقة المرجعية رقم 2).

يجب أن تستفيدوا من هذه الفرصة للتأكد من ذكر توقعاتكم ومواردكم. يمكنكم أن تطلبوا من الميسر تعديلها إذا ما دعت الحاجة إلى ذلك.

كما يفسر الميسر فكرة "محطات توقف parking lot" حيث يمكن للمشاركين أن يعبروا عن مسائل/مواضيع/تساؤلات قد لا تناقش بالضرورة خلال ورشة العمل، ولكنها تهم المشاركين. يمكن التعبير عن مسائل "الموقف" في لوح قلاب يعرض في الغرفة ويناقش بشكل غير رسمي خلال فترات الراحة المخصصة لاحتساء الشاي وتناول الغداء.

تابع <<

تابع النشاط رقم 3

10 دقائق

القسم ب الغاية والأهداف والمضمون

يعرض الميسر الغاية من ورشة العمل وأهدافها ومضمونها مشيراً إلى توقعات المشاركين ومواردهم.
كما يلفت الميسر النظر إلى أهمية التفكير وتحويل التعليم والمهارات التي تشكل جانباً أساسياً من ورشة العمل هذه.

20 دقيقة

القسم ج ورقة المعلومات الأساسية الخاصة ببرنامج الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

- يصف فريق إكوبتاس بشكل موجز تطوير ورشة العمل هذه على النحو التالي:
- تطوير اقتراح بالتعاون مع مشاركين من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
 - دورة تخطيط إقليمية في سبتمبر/أيلول 2006 لتفعيل مدى البرنامج واتجاهه
 - مشروع مخطط تمهيدي لورشة العمل هذه يتم توزيعه على المشاركين الذين حضروا دورة التخطيط
 - مشروع كتيب لورشة العمل هذه يتم توزيعه على أعضاء لتقديم التغذية الراجعة.
- ثم يعرض فريق إكوبتاس باختصار برنامج الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: الهدف، الغاية وسلسلة الأنشطة خلال السنوات الثلاث القادمة.

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 2: التوقعات والموارد

يلخص الجدول أدناه التوقعات والموارد التي حددها المشاركون في ورشة العمل.

الموارد	التوقعات	ما هي المكاسب التي تطمح للحصول عليها من التدريب الإقليمي للمدربين
ماذا تستطيع أن تقدم للآخرين خلال دورة التدريب الإقليمي للمدربين هذه - الخبرة في تقييم الحاجات - تصميم المخططات التمهيدية - تنسيق حلقات التدريب - مهارات التقديم - مسائل النوع الاجتماعي - مناقشة المسائل العملية والنظرية - لعب الأدوار وغيرها من أنشطة المشاركة - القوى المحركة للمجموعة - المشاركة الفعالة - عقد حلقات توعية - كيفية كتابة دراسة الحالات - كيفية التعامل مع فئة الشباب - الخبرة الميدانية - خلق تقارير ظل	- تقنيات تدريب جديدة - تصميم كتيبات تعليم حقوق الإنسان - مهارات التيسير - استخدام منهجية المشاركة - الحصول على الخبرة من المشاركين - تطوير برامج تدريب متخصصة - العمل مع مجموعة متنوعة من المشاركين - المرونة في التدريب - تمارين كسر الجمود - تقييم البرنامج ومتابعته	المهارات/ الخبرات في التخطيط لأنشطة التدريب المتعلقة بتعليم حقوق الإنسان وتصميمها وإلقائها.
- منهجية المشاركة - التقييم - إدارة الميزانيات - الترتيبات اللوجستية - الشبكة - المواد المتعلقة بحقوق الأطفال - المعلومات الخاصة بالبلد - حقوق المرأة - المسائل المتعلقة بالعنف ضد المرأة - حقوق الأطفال - تخطيط أنشطة لمجموعة معينة مستهدفة - التعليم من بعد - دور أبحاث الشباب في تعليم حقوق الإنسان - تقنيات لخلق القوى المحركة للمجموعة	- التخطيط الاستراتيجي - تقنيات الاتصال - التقييم - مواد التدريب - تخصيص الوقت لمختلف المسائل المطروحة في التدريب - كتابة دراسة الحالات - مواد حقوق الإنسان الدولية - كيفية جعل البرنامج برنامجا مستديما - تحديد غايات البرنامج وأهدافه - الخبرة الضرورية لإدارة ورشة عمل مماثلة	المعلومات/ المعارف في التخطيط لأنشطة التدريب المتعلقة بتعليم حقوق الإنسان وتصميمها وإلقائها.

النشاط رقم 4 حول الملخصات واستطلاع الآراء

الهدف

تقديم الأساس المنطقي والمنهجية المتعلقة بالخلاصات واستطلاع الآراء اليومية.

الوقت

30 دقيقة

التفصيل

الملخص

المعلم الفاعل لحقوق الإنسان يفكر بطريقة نقدية في عمله. يصف هذا النشاط بعض أوجه التفكير، وبخاصة الخلاصات واستطلاع الآراء.

يقود الميسر مجموعة نقاش موسعة حول الخلاصات واستطلاع الآراء، ويطلب إليكم التفكير في المنهج الذي تتبعه لتلقي التعقيب.

الخلاصات

خلال عملية تدريب المدربين هذه، سوف تحظون بسلسلة من الفرص التي تسمح بالمشاركة الفاعلة في عملية التعلم. تكمن إحدى الوسائل في تكليفكم كأفراد أو مجموعات عمل مصغرة مسؤولية تحضير ملخص عما تعلمتموه في ذلك اليوم وعرضه في اليوم التالي أمام المجموعة الكبرى. تتضمن الخلاصات المنتجة خلال ورشة العمل هذه معلومات يتم استخلاصها من استبيانات تقييم المشاركين. فبالإضافة إلى الخلاصات التي تشكل تلخيصاً لما تعلمه المشاركون خلال اليوم الفائت، ينبغي لها أن تسمح للمشاركين بالتفكير في معنى التعلم في إطار مجال عملهم (على سبيل المثال، كيف يطبقون ما تعلموه؟).

يتم تشجيع المشاركين المسؤولين عن تحضير الخلاصة (وهم إما يتطوعون أو يختارهم الميسرون) على اختيار مواد عرض خلاقة (على سبيل المثال قصص هجائية أو فكاهية، قصائد، سرد قصصي، تمثيل إيمائي). يجب أن تكون الخلاصات مختصرة ومباشرة على ألا تتعدى مدة 10 دقائق.

يطلب الميسر متطوعين أو يعين بعض المشاركين لتحضير خلاصة للعرض في اليوم التالي.

تابع <<

تابع النشاط رقم 4

استطلاع الآراء

استطلاع الآراء عبارة عن تفكير موجه يلي نشاط تعلم أو سلسلة من الأنشطة التي تسمح للمشاركين بالتعبير عن أفكارهم ومشاعرهم حول محتوى تجربة التعلم ومسايرها. وهو وسيلة للحصول على تغذية راجعة "مباشرة" من المشاركين في عملية تشرك المشاعر والعقل على حد سواء.

تساعد هذه العملية الميسر على تقييم مدى نجاح المشاركين في دمج المعلومات الجديدة واستيعابها إضافة إلى آرائهم بشأن عملية التعلم. كما تسمح للميسر بتبيين سبل تحسين النشاط في المرة المقبلة.

تخلق عملية فاعلة لاستطلاع الآراء بيئة إيجابية وتشعر المشاركين بأن مشاركتهم ضرورية لنجاح التدريب. يرد ذكر بعض الإرشادات لاستطلاع الآراء بنجاح في الورقة المرجعية رقم 3. ينبغي عليكم مراجعة هذه الإرشادات عند الضرورة خلال ورشة العمل.

نقطة للتفكير

يجب طرح بعض الأسئلة بشأن الحصول على التعقيب، ومنها:

- هل تتقبل عادة التعقيب الموجه إليك؟
- ما هو شعورك حيال انتقاد يوجه إليك؟ كيف تتصرف؟
- بشكل عام، هل تعتبر أن التعقيب الذي يوجه إليك مفيد؟ كيف تقرر ذلك؟



تابع <<<

تابع النشاط رقم 4

الشخص الذي يفكر	معلومات أكثر حول ...
أسهب دونالد شون في الكتابة عن استخدام التفكير كوسيلة لفهم الخبرات الجديدة وإدراك معناها. تبني هذه الفكرة للشخص الذي يعتمد التفكير التأملي على مفهومين أساسيين هما التفكير أثناء العمل والتفكير في العمل. يتم وصف المفهوم الأول أحياناً بأنه "التفكير التلقائي". وهو عبارة عن النظر في خبراتنا والاتصال بمشاعرنا والعودة إلى النظريات التي نستخدمها. ويتطلب ذلك بناء مستويات جديدة من الإدراك لإخطار أعمالنا بالوضع المتطور. في التفكير أثناء العمل، يختبر الشخص المفاجأة والارتباك أو الحيرة إزاء وضع يعتبره غير مؤكد أو فريد، فيفكر في الظاهرة المعروضة أمامه وفي الإدراك الكامن في السابق في تصرفاته. ويقوم باختبار يهدف إلى توليد إدراك جديد للوضع وتغييره. أما التفكير في العمل، فيجرى لاحقاً، أي بعد الحدث أو الاختبار. على سبيل المثال، قد يحصل لك من خلال فكرة ينظر الشخص فيها إلى تأثير الخبرات الجديدة على عمله ومعتقداته الخاصة. يسمح لنا التفكير في العمل بتخصيص الوقت للكشف عن سبب تصرفنا وعما يحصل داخل فريق ما، الخ. هكذا، تطور سلسلة من الأسئلة والأفكار حول أنشطتنا وممارستها. كما أنه من المفيد أن يكون التفكير بالعمل نشاطاً يتم تشاركه مع شخص آخر بغية توضيح خبراتنا وفهمنا لها بشكل أفضل. المرجع: شون د. (1983)، <u>The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action</u>، لندن: تمبل سميث.	

نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 3: استطلاع الآراء والتعقيب

إرشادات لاستطلاع الآراء بنجاح

- **توضيح الأهداف.** من شأن التعقيب الزائد عن حده أو قلته أثناء عملية استطلاع الآراء أن يخلق جوا من الفوضى وسوء الفهم. تأكد من مطابقة أهداف التعلم بالنشاط القائم على نحو واضح لكي لا يعتبره المشاركون مضيقا للوقت. من شأن تزويد المشاركين بالإرشادات أن يساعد على تحديد معايير كيفية أداء التعقيب.
- **تخصيص وقت محدد للتعقيب.** تأكد من أن تصميم البرنامج يتضمن وقتا مخصصا لاستطلاع الآراء.
- **التزام الدقة.** اطلب من المشاركين الإدلاء بتعليقاتهم وردود أفعالهم. حدد النقاط التي سيدور حولها النقاش بالتفصيل للحفاظ على تركيز المجموعة، فذلك إيجابي بالنسبة إليك وللمشاركين حيث يتيح لك معرفة المزايا وأوجه القصور التي يتسم بها النشاط التعليمي. ولا تهمل أهمية تقييم مشاعر المشاركين بشأن الأنشطة خلال عملية استطلاع الآراء.

أفكار مفيدة بشأن تقديم التغذية الراجعة والحصول عليها

- **الاستماع المتبادل.** تأكد من أن المتلقي مستعد للاستماع، وإلا تعرضت التغذية الراجعة للتجاهل أو سوء التفسير.
- **التحلي بالموضوعية.** يجب أن تكون التغذية الراجعة عبارة عن تقرير واضح للوقائع بناء على الملاحظة. تأكد من أنه وصفي وليس توضيحي. ابدأ بعبارات مثل "لاحظت أن ..."، أو "رأيت أن ..." أو "أعتقد أن ..."، الخ.
- **التزام الدقة.** استخدم الاقتباسات واعط أمثلة حول ما تشير إليه.
- **يجب أن يكون التعقيب فوريا.** يقل احتمال الفوضى وسوء التفسير حين يجري التعقيب مباشرة بعد انتهاء النشاط.
- **التزام البساطة.** لا تغرق المتلقي بسيل من المعلومات. حافظ على البساطة وادخل في صلب الموضوع. اطلب إلى المتلقي أن يكرر ما سمعه. من شأن الفائض في المعلومات أن يربك المتلقي الذي لا يعود يدرك من أين يبدأ. تنبه أيضا إلى احترام المتلقي لذاته.
- **توخي الهدف البناء.** يجب أن يكون الهدف من التعقيب هو تقديم معلومات مفيدة، فكر مليا في الأسباب وراء تقديم التعقيب واسأل نفسك "هل هذا يساعد!"
- **الحصول على تعقيب بشأن تعقيبك.** تشارك وجهات النظر مع المتلقي بشأن التعقيب حول معرفة ما هو مفيد مما هو عكس ذلك.
- **استخدم وسائل متنوعة.** يمكن للتعقيب أن يكون شفويا، وقد يجري بواسطة وسائل أخرى، كالتعقيب الكتابي من خلال عمليات التقييم.

المرجع:

مركز الموارد التدريبي، Teaching Resources Guide, Enhancing Learning, Interactive Classroom, Debriefing in the Interactive Classroom، جامعة كاليفورنيا إيرفاين.
على شبكة الإنترنت:

www.irc.uci.edu/TRG_2006/TRG/Enhancing_Learning/Interactive/Debriefing.htm.

الوحدة رقم 2

المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان

النشاط	الوقت
النشاط رقم 1	ساعة واحدة
النشاط رقم 2	45 دقيقة
النشاط رقم 3	45 دقيقة

لمحة عامة

يستكشف المشاركون في هذه الوحدة مفاهيم حقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان، بالإضافة إلى المفاهيم المتعلقة بتعليم البالغين والمنهجية التي تتمحور حول المشارك. وتتطلب المنهجية التي تتمحور حول المشارك لتعليم حقوق الإنسان من المعلم(ة) إدراك قدراته ومميزاته ومعتقداته الشخصية، الأمر الذي سنتطرق إليه في النشاط الأخير لهذه الوحدة.

النشاط 1 فهم حقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان

الهدف

مقارنة المفاهيم الشخصية لحقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان بمفاهيم باقي أعضاء المجموعة.

الوقت

ساعة

الوصف

ملخص

إن عنصراً رئيسياً في تعليم حقوق الإنسان الفعال هو قدرة معلم حقوق الإنسان على فهم كيف يرى أشخاص مختلفون قيم حقوق الإنسان وكيف أن قيمهم الشخصية الخاصة تحدد وجهات نظرهم حول حقوق الإنسان. يسمح لك هذا النشاط بالتفكير ملياً في وجهات النظر المختلفة لمعنى قيم حقوق الإنسان.

ينقسم هذا النشاط إلى أربعة أقسام.

في القسم أ، ستفكر ملياً في معنى حقوق الإنسان.
في القسم ب، ستشارك المجموعة أفكارك الخاصة.
في القسم ج، ستعمل ضمن مجموعات عمل مصغرة لتناقش مدى فهمك لتعليم حقوق الإنسان.
في القسم د، ستشارك المجموعة أفكارك الخاصة.

القسم أ الفهم الشخصي لحقوق الإنسان

5 دقائق

- خذ بعض الوقت للإجابة فردياً على السؤال أدناه.
- ماذا تعني "حقوق الإنسان" بالنسبة لي؟ أعط بعض الأمثلة.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

15 دقيقة

القسم ب المناقشة ضمن الصف

شارك المجموعة أفكارك الخاصة. فكر مليا بالأسئلة التالية:

- أعتقد أن حقوق الإنسان عالمية؟ لماذا ولم لا؟
- ما هي بالنسبة إليك أهم الحقوق التي يشتمل عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؟
- أعتقد أن للمجموعة مفهوما مشتركا حول حقوق الإنسان؟
- غالبا ما نستخدم في لغة حقوق الإنسان عبارة "حاملي الواجبات/المسؤوليات" و"أصحاب الحقوق". من هم حاملو الواجبات وأصحاب الحقوق الرئيسيون في ما يتعلق بالحقوق التي تحميها وتعززها من خلال عملك في مجال حقوق الإنسان؟

15 دقيقة

القسم ج فهم تعليم حقوق الإنسان

قم بهذا العمل ضمن مجموعات تضم ثلاثة أشخاص للإجابة على الأسئلة أدناه المتعلقة بمدى فهمك لتعليم حقوق الإنسان.

- كيف تفهم تعليم حقوق الإنسان؟ ماذا يتضمن؟ ما هو هدفه الرئيسي؟

- لم تعتقد أن تعليم حقوق الإنسان مسألة مهمة؟

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

25 دقيقة

القسم د مناقشة المجموعة

شارك المجموعة أفكارك الخاصة. يراجع الميسر مع المشاركين تعريف تعليم حقوق الإنسان المذكور في الورقة المرجعية رقم 4.

لغة حقوق الإنسان

غالباً ما نتحدث في لغة حقوق الإنسان عن استخدام منهجية تركز على الحقوق وترتكز هذه المنهجية على القناعة الراسخة بأن الإنسان صاحب حقوق لمجرد كونه إنساناً. وتتضمن مبادئ المنهجية التي تركز على الحقوق المساواة والعدالة والمساءلة والتمكين والمشاركة. وتقود عناصر المنهجية التي تركز على الحقوق محتوى تعليم حقوق الإنسان وممارسته. وتتضمن هذه العناصر:

1. صلات مباشرة مع الحقوق

- إنشاء صلات مباشرة مع إتفاقيات حقوق الإنسان.
- مراعاة الحقوق المتداخلة غير القابلة للتجزئة والتي تتوقف بعضها على بعض.

2. ارتفاع مستوى المساءلة

- التعريف بأصحاب الحقوق (وحقوقهم) وبالمقابل حاملي الواجبات (وواجباتهم).
- التعريف بواجبات حاملي الواجبات الإيجابية (الحماية والتشجيع واتخاذ الإجراءات الوقائية)، بالإضافة إلى الواجبات السلبية (الامتناع عن ارتكاب الانتهاكات).

3. الانتقال من التبعية إلى التمكين

- التركيز على المستفيدين بصفتهم أصحاب الحقوق ومدراء التنمية بدلاً من اعتبارهم مادة للبرامج والأنشطة التي تلبي احتياجاتهم.
- منح الأشخاص السلطة والوسائل والقدرات التي يحتاجونها لتغيير حياتهم وتحسين مجتمعاتهم ولعب دور أكبر في صناعة أقدارهم.

4. المشاركة

- السعي إلى درجة عالية من المشاركة من قبل المجتمعات والمجتمع المدني والأقليات والسكان الأصليين والنساء والأطفال وغيرهم.

5. عدم التمييز

- منح عناية خاصة للتمييز والمساواة والعدالة والمجموعات المهمشة. وقد تتضمن هذه المجموعات النساء والأقليات والسكان الأصليين والسجناء.

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 4: حول تعليم حقوق الإنسان

1. تعريف تعليم حقوق الإنسان في مسودة برنامج العمل للمرحلة الأولى (2005 – 2007) من البرنامج العالمي المقترح لتعليم حقوق الإنسان، الدورة التاسعة والخمسون، الجمعية العامة، تشرين الأول/أكتوبر 2004 (مقتطف)

مدخل

"يُعتبر المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان أن التعليم والتدريب والمعلومات العامة حول حقوق الإنسان أمراً ضرورياً لتعزيز وتحقيق علاقات مستقرة ومتناغمة بين المجتمعات ولتعزيز التفاهم المتبادل والتسامح والسلام" (إعلان وبرنامج عمل فيينا، الفقرة 78).

إطار تعريف مفهوم تعليم حقوق الإنسان

بلغت الأسرة الدولية تدريباً حاداً من التوافق حول أن تعليم حقوق الإنسان يشكل مساهمة أساسية في تحقيق هذه الحقوق. يهدف تعليم حقوق الإنسان إلى تطوير إدراك مسؤولية الجميع المشتركة بجعل حقوق الإنسان واقعا داخل كل المجتمعات وفي المجتمع بشكل عام. ويساهم بالتالي على المدى البعيد في الحؤول دون انتهاكات حقوق الإنسان ونشوب الأزمات العنيفة، وفي تعزيز المساواة والتنمية المستدامة ودعم مشاركة الشعب في عمليات صنع القرارات في الأنظمة الديمقراطية كما ورد في القرار 2004/71 الصادر عن لجنة حقوق الإنسان.

وقد تم إدخال أحكام تتعلق بتعليم حقوق الإنسان في عدد من الصكوك الدولية، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة 26)، والاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 13)، واتفاقية حقوق الطفل (المادة 29)، والاتفاقية حول القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (المادة 10)، والاتفاقية الدولية حول القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري (المادة 7) وإعلان وبرنامج عمل فيينا (الجزء الأول، فقرة 33-34 والجزء الثاني، فقرة 78-82) إضافة إلى إعلان وبرنامج عمل المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب والعنصرية ذات الصلة، والذي عقد في دوربان، جنوب إفريقيا في 2001 (الإعلان، فقرة 95-97 وبرنامج العمل، فقرة 129-139).

وفقاً لهذه الصكوك التي تؤمن عناصر لتعريف تعليم حقوق الإنسان كما اتفقت بشأنه الأسرة الدولية، يمكن تعريف تعليم حقوق الإنسان بأنه عملية التعليم والتدريب والمعلومات الهادفة إلى بناء ثقافة عالمية لحقوق الإنسان من خلال تبادل المعلومات ونقل المهارات وتشكيل الاتجاهات بهدف:

أ. تعزيز مراعاة حقوق الإنسان والحريات الأساسية؛

ب. تحقيق التنمية الكاملة لشخصية الإنسان والإدراك بكرامته؛

ج. تعزيز التفاهم والتسامح والعدالة في النوع الاجتماعي والصدقة بين الأمم والشعوب والمجموعات العرقية والوطنية والإثنية والدينية واللغوية كافة؛

د. تمكين الجميع من المشاركة الفاعلة في مجتمع حر وديمقراطي تحكمه سيادة القانون؛

هـ. بناء السلام والحفاظ عليه؛

و. تعزيز التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية التي تتمحور حول الشعوب.

المرجع:

الأمم المتحدة (2005)، مشروع برنامج العمل المنقح للمرحلة الأولى (2005-2007) من البرنامج العالمي لتعليم حقوق الإنسان، متوفر على شبكة الإنترنت على الموقع التالي:

<http://www.ohchr.org/english/issues/education/docs/A.59.525.Rev.1.pdf>

2. نظرة إكويتاس إلى تعليم حقوق الإنسان

تعليم حقوق الإنسان عبارة عن عملية تحول اجتماعي تبدأ على مستوى الفرد وتتخطاه لتشمل المجتمع بشكل عام.

إن الهدف من تعليم حقوق الإنسان هو التمكين، والنتيجة هي التغيير الاجتماعي. وتعليم حقوق الإنسان عبارة عن عرض للمبادئ والصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان وتعزيز التفكير النقدي والتحقيق في هذا المجال. ويكمن الهدف الأساس لتعليم حقوق الإنسان في إلهام الشعوب كي تمسك بزمام التحكم بحياتها وبالقرارات التي تؤثر بها.

أما الدور الذي يضطلع به معلمو حقوق الإنسان، فهو تعزيز الوعي بحقوق الإنسان لدى كل فرد وتنمية الحس بقدرة كل فرد على إحداث التغيير. ويقع على عاتق معلمي حقوق الإنسان مسؤولية تأمين بيئة داعمة حيث تستطيع الشعوب بحرية تحديد المسائل الجوهرية في إطار صراعاتها بشأن حقوق الإنسان.

ترتكز ممارسة تعليم حقوق الإنسان على الاحترام والتعلم المتبادلين. في هذا الإطار، إن الوسائل القائمة على المشاركة التي تعزز تشارك المعلومات والخبرات الشخصية لعنصر أساسي. هناك وسائل تواصل عدة (من العصف الذهني والمناقشة إلى المسرحيات في الشوارع والمهرجانات)، لكن التحدي يكمن في اكتشاف كيفية التواصل الحقيقي بين الثقافات والقيم ووجهات النظر على اختلافها.

النشاط رقم 2 المنهجية القائمة على المشاركة وتعليم حقوق الإنسان

الهدف

مناقشة المبادئ الأساسية لمنهجية المشاركة وملاءمتها في إطار تعليم حقوق الإنسان.

الوقت

45 دقيقة

التفصيل

ملخص

خلال النشاط السابق، تباحثتم حول معنى حقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان. تكمن إحدى الوسائل المعتمدة لإدارة هذا التعليم بشكل فاعل في اللجوء إلى منهجية قائمة على المشاركة وتتركز على المتعلم. ينظر هذا النشاط في الأسس النظرية الرئيسة لهذه المنهجية.

يقسم هذا النشاط إلى قسمين.
في القسم أ، تحددون العناصر الأساسية للتعليم الناجح.
في القسم ب، يقود الميسر نقاشاً حول اعتماد منهجية قائمة على المشاركة في إطار تعليم حقوق الإنسان.

15 دقيقة

القسم أ العناصر الأساسية للتعليم الناجح

مناقشة الأسئلة التالية ضمن مجموعة.

- بناء على خبرتك الشخصية، ما هي بعض عناصر التعلم الناجح لدى البالغين؟

- ما هو تأثير عناصر التعلم الناجح هذه على طريقة إدراكك لمنهجية قائمة على المشاركة في مجال التعليم؟

راجع الورقة المرجعية رقم 5 للمزيد من المعلومات حول عناصر التعلم الناجح.

تابع <<

تابع النشاط رقم 2

30 دقيقة

القسم ب المنهجية القائمة على المشاركة في إطار تعليم حقوق الإنسان

يسلط الميسر الضوء على الأفكار الرئيسية التي تقدم في الورقة المرجعية رقم 6، ثم يفتح الباب أمام مناقشة الأفكار التي تم طرحها من خلال الأسئلة الواردة أدناه.

الأسئلة المطروحة للنقاش:

- هل تعتقد أن المنهجية القائمة على المشاركة هي الوسيلة الملائمة في إطار تعليم حقوق الإنسان؟
- هل سبق أن اعتمدت منهجية قائمة على المشاركة؟ إذا ما صح ذلك، ما هي بعض الصعوبات التي اعترضتك أثناء تطبيق هذه المنهجية؟ كيف تمكنت من تخطي هذه الصعوبات؟
- هل تعتقد أن المنهجية القائمة على المشاركة هي الوسيلة الملائمة لتعليم حقوق الإنسان لمجموعات-هدف محددة؟ علل إجابتك.
- إلى جانب التدريب، هل تعتمد منهجية قائمة على المشاركة في أوجه أخرى من عملك في مجال حقوق الإنسان؟

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 5: عناصر التعلم الناجح

1. العمل

التعلم من خلال الاختبار يؤدي إلى التعلم الناجح

2. التعقيب

- يولد التعقيب الإيجابي مشاعر إيجابية ضرورية للتعلم الناجح.
- يتطلب التعلم الناجح تعقيبا تصحيحيا وداعما في آن معا.
- يعزز التعقيب الذي تم الحصول عليه بطريقة بناءة تشارطة المسؤوليات في إطار التعلم والعمل.

3. التشارك

- تتبع وسيلة التعلم الأكثر فاعلية من تشارك الخبرات.
- يتعلم المشاركون من بعضهم البعض في حين يتعلم الميسرون بدورهم من المشاركين.

4. مسؤولية التعلم

- من شأن تشجيع المشاركين على تحمل مسؤولية تعلمهم وأعمالهم أن يساعدهم على بلوغ الغايات المتوخاة من التعلم بشكل أفضل.

تمثل عناصر التعلم الناجح هذه خصائص أساسية من المنهجية المشاركة.

الورقة المرجعية رقم 6: المنهجية القائمة على المشاركة

المعتقدات الكامنة

يتعلم الناس بفاعلية أكبر حين:

- يتم تقدير قدرتهم ومعرفتهم الخاصة
- يتمكنون من تشارك خبراتهم وتحليلها في إطار بيئة آمنة وجماعية
- يشاركون بطريقة فاعلة في عملية التعلم

بعض الافتراضات المتعلقة بحدث تعلم معين (برنامج، ورشة عمل، نشاط)

- يؤمن المشاركون غالبية المضمون في حين يؤمن جدول الأعمال أو البرنامج إطار وضع هذا المضمون
- يزود المشاركون البرنامج بالتحليل والخبرة
- يتحمل المشاركون مسؤولية تعلمهم وتفاعلهم والمشاركين الآخرين
- يشارك الجميع في الدورات بشكل كامل
- يتم تقبل المنهجيات والاستراتيجيات على اختلافها

بعض الافتراضات المتعلقة بنا كمعلمين

- معرفتنا أقل من تلك المتوفرة لدى المشاركين في برنامجنا في ما يتعلق بالإطار الاجتماعي الخاص بهم
- لقد غدونا ما نحن عليه نتيجة لمعرفتنا وخبراتنا ووجهات نظرنا
- نحن نأتي بمعرفة تتعلق بالتعليم المبني على المشاركة من الناحيتين النظرية والعملية، ونستخدم هذه المعرفة بالشكل الملائم

نموذج تصميم المنهج

يستخدم مركز إكويتاس "النموذج اللولبي" (الرسم البياني رقم 1 على الصفحة التالية) كنموذج تصميم في إطار التخطيط لبرامج تعليم حقوق الإنسان المعتمدة لدينا. ويتضمن هذا النموذج كل ما نعرفه بشأن تعلم البالغين بطريقة فاعلة ويقدم هذا النموذج المقترحات التالية:

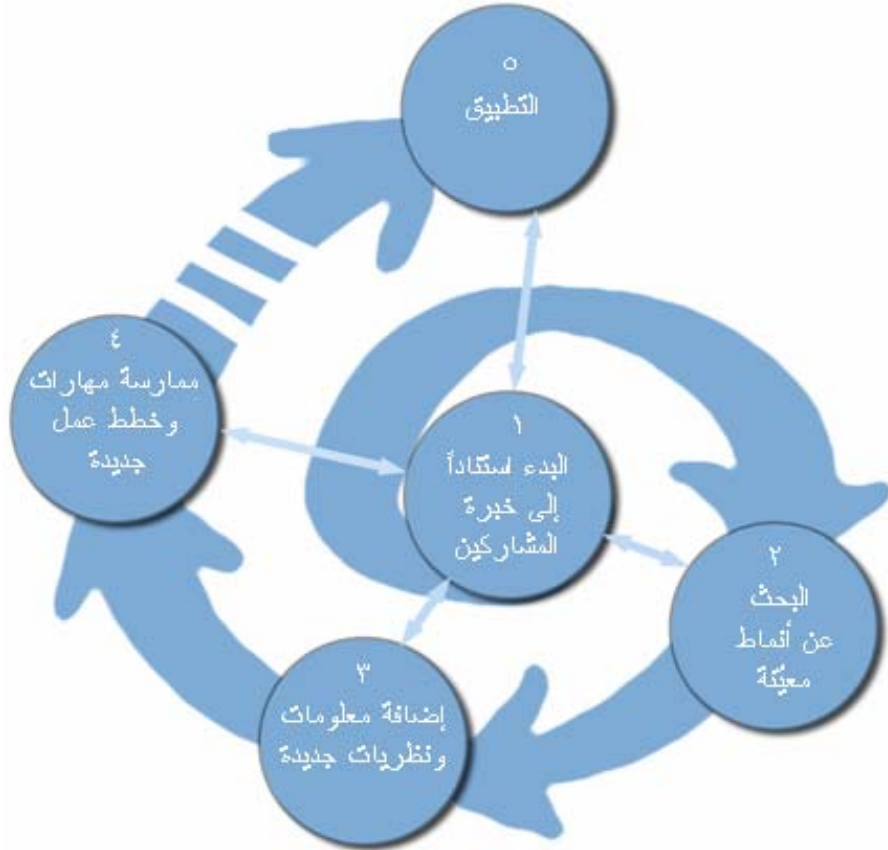
1. يبدأ التعلم انطلاقاً من خبرة ومعرفتهم، حيث إن المنهج التعليمي المتبع يقوم على المتعلم وتهدف إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس وتطوير مفهوم إيجابي وواقعي للذات لدى المتعلمين.
2. بعد تشارك الخبرات، يحلل المشاركون هذه الخبرات ويبحثون عن أنماط معينة (على سبيل المثال ما هي النقاط المشتركة؟ ما هي الأنماط؟)

3. تضاف معلومات ونظريات جديدة مستقاة من الخبراء، أو يتم خلق أفكار جديدة جماعيا لإكمال معرفة المشاركين وخبرتهم.
4. يجب أن يطبق المشاركون ما تعلموه. وعليهم أن يمارسوا مهارات جديدة ويطوروا استراتيجيات وخطط عمل.
5. يطبق المشاركون ما تعلموه في مرحلة لاحقة (عادة عندما يعودون إلى منظماتهم وعملهم اليومي).

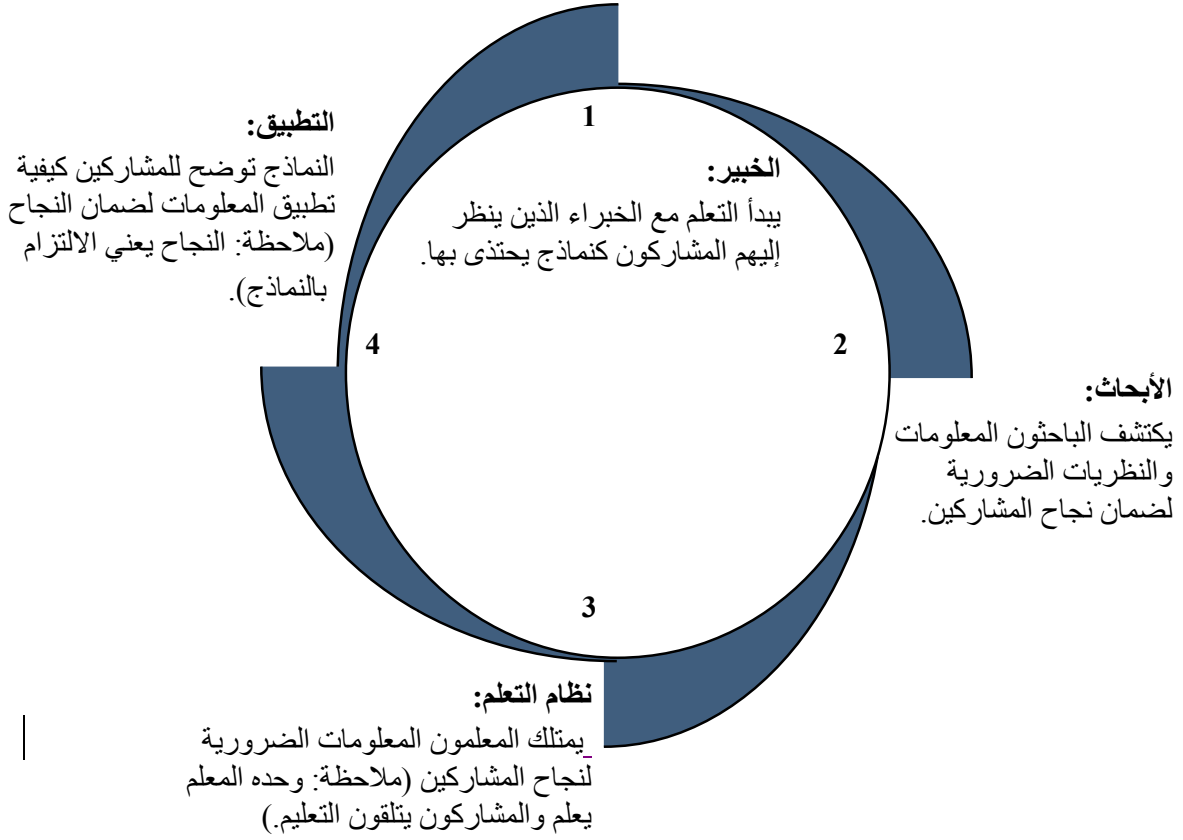
التفكير والتقييم هما جزء من تصميم البرنامج ويطبقان خلاله بشكل تلقائي، وليس فقط في نهايته.

يختلف النموذج اللولبي عن نموذج "الخبراء" (الرسم البياني رقم 2، الصفحة التالية) في أنه يعطي أهمية كبرى لقيمة معرفة المشاركين وخبراتهم عوضا عن التركيز بشكل أساسي على معرفة المعلم أو الخبير لتحويل التعليم للمشاركين، كما هي الحال في نموذج الخبراء. كما يركز النموذج اللولبي على العمل الذي يؤدي إلى تغيير ما نتيجة لتبديل قدرات المشاركين على الفهم في حين ان نموذج الخبراء يسلط الضوء على المشاركين ويحافظ على الوضع القائم.

النموذج اللولبي – الرسم البياني رقم 1



نموذج الخبراء – الرسم البياني رقم 2



لم اعتماد وسيلة قائمة على المشاركة في مجال تعليم حقوق الإنسان؟

هناك 4 أسباب تبرر استخدام منهجية قائمة على المشاركة في التدريب على حقوق الإنسان

- (1) حقوق الإنسان جزء من خبرتنا
- (2) لحقوق الإنسان مضمّن في القيم المتعارضة
- (3) يتعلق تعليم حقوق الإنسان بالتحول الاجتماعي
- (4) يجب أن يحفز تعليم حقوق الإنسان على التفكير

(1) حقوق الإنسان جزء من خبرتنا

عندما نفكر في حقوق الإنسان، غالبا ما نفكر أولا بحياتنا الخاصة فحقوق الإنسان ليست بمبهمة، بل هي على علاقة مباشرة بحياتنا. يبدأ التفكير في حقوق الإنسان بتفحص حياتنا وإدراك كرامتنا وكرامة الآخرين. على سبيل المثال، كيف تعرضنا إلى القمع؟ كيف قمعنا الآخرين؟ يجب أن نطرح أسئلة مماثلة على أنفسنا لكي نهدم أنظمة القمع ونحسن حياتنا وحياة الآخرين. هكذا لا تقتصر حقوق الإنسان على نظام من القيم، بل تكون وسيلة حياة ذات معنى للحفاظ على كرامتنا وتعزيز كرامة الآخرين.

يجب أن نكون مشاركين فاعلين في حقوق الإنسان، وليس فقط مستفيدين من حقوق يمنحنا إياها آخرون. علينا طرح الأسئلة التالية: "من يمنح حقوق الإنسان؟ الوثائق؟ التقليد؟ الحكومات؟ الله؟" حقوق الإنسان لا تستهدف "الخبراء" دون سواهم إذ أن لكل منا نظريات حول هذا الموضوع. بالتالي إن المنهج التشاركي في تعليم حقوق الإنسان هي الطريقة الفضلى. يجب أن ننظر إلى حقوق الإنسان انطلاقا من واقعنا المختلف ونتبادل وجهات النظر ونطور المهارات التحليلية لفهم حقوق الإنسان وممارستها وتعزيزها. "المشاركة" لا تهدف فقط إلى تحفيز الناس، بل أيضا إلى مساعدتهم على اكتساب المهارات التحليلية.

(2) لحقوق الإنسان جذور في قيم متناقضة

هناك سبب آخر يحث على اعتماد المنهج التشاركي في مجال تعليم حقوق الإنسان، وهو أن هذه الحقوق مرتبطة بمعايير وقيم معينة. تخضع هذه القيم للتطور، وقلما تكون محددة بوضوح وغالبا ما تكون متناقضة (يذكر على سبيل المثال الحق في بيئة نظيفة مقابل الحق في العمل، والحق في التعبير الديني مقابل الحق في الهوية، والحق في حرية التعبير مقابل الحق في الحرية من الاضطهاد). تلك هي المعضلات التي تحثنا على التفكير. يصف جون ديوي¹ في كتابه بعنوان "كيف نفكر" التعلم كعملية عودة إلى تجارب تحيرنا وطرح أسئلة حولها، وليس من إجابة صحيحة دون سواها لكل سؤال. بالتالي، يجب أن نكون مشاركين فاعلين في البحث عن الأجوبة.

¹ كان جون ديوي (1859-1952) أكثر المفكرين تأثيرا في مجال التعليم خلال القرن العشرين وله مساهمات في مجالات عدة. كما أولى أهمية كبرى للاختبار والتفكير والديمقراطية والمجتمع إضافة إلى البيئات الملائمة للتعلم. كان دووي فيلسوفا براغماتيا ومتخصصا بعلم النفس ومربيا ينظر إليه كمؤسس الحركة التعليمية التقدمية.

علينا مناقشة الأزمات والتفكير فيها خاصة إذا ما كان الأشخاص الذين يعيشون سويًا في مجتمع ما يسعون إلى حلها. فالعالم ليس واقعا جامدا ومنزلا، بل مشكلة ينبغي العمل على حلها. وحقوق الإنسان هي نظام قيم وخريطة لإنشاء المجتمع الذي نريد العيش به. باستطاعة الجميع النظر بطريقة نقدية إلى العالم، وبخاصة في إطار الحوار مع الآخرين.

قد يكون تحليل حقوق الإنسان مفيدا لنا جميعا إذ اننا نأتي من مجتمعات مختلفة حيث تحتل الحقوق على أنواعها مراتب مختلفة على سلم أولوياتنا. نذكر منها الحقوق الجماعية (التنمية، البيئة) مقابل الحقوق الفردية (تطوير الملكية الخاصة)، والحقوق السياسية والمدنية (الانتخاب، التعبير، التجمع) والحقوق الاجتماعية والاقتصادية (العمل، الرعاية الصحية، التربية). علينا أن نشكك ونحلل الافتراضات المرتبطة بالسؤال التالي: "ما هي حقوق الإنسان؟"

(3) يتعلق تعليم حقوق الإنسان بالتحول الاجتماعي

في الإطار نفسه، تجد المنهج التشاركي تبريرا إضافيا في أن تعليم حقوق الإنسان له جذور ضاربة في العدالة الاجتماعية. كل شخص في هذه الغرفة هو فاعل محفز للتحول الاجتماعي والعدالة. علينا أن نخلق المزيد من العناصر الفاعلة.

إن معرفة حقوق الإنسان لمفيدة، لكنها وحدها غير كافية لنقلنا إلى الساحات العامة والسياسية. يجب أن نمارس حقوق الإنسان ونحترمها لكي نشعر بأننا كفوءون ومتساوون بالآخرين في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتنا وحياة الآخرين.

قال باولو فريري²: "علة وجودنا هي أن نكون فاعلين لا خاضعين، لكي نعمل على تغيير العالم". يتطلب العمل على تغيير العالم علاقة مختلفة بين المتدربين والمعلمين. "ويستعيد الفرد حق التعبير عن رأيه".

حين يتعلم الرجال والنساء القراءة، يتحولون إلى خالقي ثقافة. لا يمكن نقل أصول التعليم هذه كما هي لأن الإطار مختلف، لكن نستطيع استخلاص الدروس من الأمثلة المشابهة. غالبا ما يكون الناس في مجتمعاتنا أيضا خاضعين تنقصهم وجهات نظر نقدية. وهم قلما يدركون الصلات التي تربطهم بمفهوم مبهم كحقوق الإنسان إذ انهم غير ملمين بها.

ليس هناك من تعليم محايد إذ ان كافة أشكال التعليم تيسر تأقلمنا مع النظام الحالي أو تساعدنا على النظر إليه بطريقة نقدية.

²كان باولو فريري مدرسا برازيليا من الخمسينيات من القرن العشرين إلى وفاته في 1997. طور خلال الخمسينيات والستينيات طريقة فاعلة للغاية لتعليم القراءة للبالغين الأميين. وفي مطلع السبعينيات، أصبح كاتبًا مشهورًا إثر إصدار بحث راديكالي حول التعليم بعنوان "أصول تعليم المقموعين".

4) يجب أن يحفز تعليم حقوق الإنسان على التفكير

يجب أن يحفز معلمو حقوق الإنسان على التفكير (ويشركوا المتعلمين) بدلا من غرس قيم جديدة في أذهانهم (واعتماد المنهج التشاركي) لتحفيز هذا النوع من التفكير بشأن إمكانيات التحول الاجتماعي.

يجب أن نميز ما بين أن نكون فاعلين أو مشاركين. فالتعليم يمكن أن يكون فاعلا يشرك الأشخاص في محاكاة وألعاب. لكن، ولكي يكون مبنيا على المشاركة، يجب أن يشرك أصوات المتعلمين التي قد تعارض المعلم وتحور مسار التعلم إلى سبل جديدة. إذا ما كان معلمو حقوق الإنسان ليطبقوا ما ينادون به، عليهم أن يسمحوا بالمشاركة، وإلا ينكرون الحقوق نفسها التي يدعون تأييدها.

يلعب التفكير مع الآخرين دورا مهما في التحول الاجتماعي. ويمكن أن يؤدي إلى ولادة معتقدات جديدة تشكل الخطوات الأولى على طريق تبديل كيفية تصرف الناس ومشاركتهم في المجتمع. كما يمكن للتفكير أن يؤكد صحة معتقدات سابقة. يعد التواصل بين المعلم والمتدرب ثنائي الاتجاه فهو ليس مجرد عملية تلقين ولا يمكن أن يشتمل على أي إرغام.

في المقابل، يعد أسلوب غرس المعلومات في الذهن عائقا أمام تحقيق التحول الاجتماعي إذ لا ينتج أي قيم جديدة. في هذه الحالة، كما يكون التواصل بين المعلم والمتدرب باتجاه واحد (أحادي الاتجاه)، فهو في النهاية عبارة عن عملية تلقين ترغم المتدربين على التفكير في اتجاه واحد.

ليس التفكير حكرا على المتعلمين إذ إن هؤلاء لن يفكروا في عملهم في بيئة لا يقوم بها المعلمون بذلك. على معلمي حقوق الإنسان أن يفكروا في قدر كبير من المسائل، بما في ذلك مضمون التفكير والوسائل المعتمدة لهذه الغاية.

العودة إلى
مفهوم
التفكير أثناء
العمل والتفكير
في العمل

عملنا كمدرسين على حقوق الإنسان معقد وقلمنا تكون المشاكل التي نواجهها بسيطة وتتحمل حولا تقنية. يتضمن حل المعضلات على بعض التنازلات واختيار أهون الشرين. لا يكون "حل معضلة ما" صحيحا مئة بالمئة، بل انه وسيلة لإدارة المعضلة قد تولد بدورها معضلات جديدة. قد تأتي القدرة على التفكير قبل التحرك وخلالها وبعده بقدر أكبر من الإفادة مما يأتي به تطبيق النماذج أو الحلول الجاهزة.

المراجع:

يرتكز جزء من هذه الورقة المرجعية إلى ملاحظات معلم حقوق الإنسان دايف دوناهيو في إطار كلمة ألقاها خلال ورشة عمل لتدريب المدربين نظمها مركز "إكويتاس". السيد دوناهيو هو أستاذ مساعد في التعليم في جامعة ميلز في الولايات المتحدة. وهو حائز على جائزة سارلو تكريما لاهتمامه بتعليم حقوق الإنسان وممارسات التعلم التأملية. آر أرنولد اند آل (1991)، Educating for a Change، تورنتو، مكيف بإذن من معهد دوريس مارشال للتعليم والعمل.

النشاط رقم 3 لمحة عن معلم حقوق الإنسان – تقييم ذاتي

الهدف

التفكير في المهارات والخصائص الشخصية التي ينبغي توافرها لدى المعلم الفاعل لحقوق الإنسان.

الوقت

45 دقيقة

التفصيل

ملخص

خلال النشاط السابق، نظرت في مبادئ المنهجية القائمة على المشاركة. يدفعك هذا النشاط إلى التفكير في مهاراتك في استخدام هذه المنهجية كمعلم لحقوق الإنسان.

يقسم هذا النشاط إلى قسمين. في القسم أ، يقدم الميسر المعلومات المتعلقة بالتقييم الذاتي التي تم جمعها من خلال أوراق المشاركة التي ملأها المشاركون في ورشة العمل هذه. في القسم ب، يطرح الميسر نقاشاً حول إجراءات التحسين التي يمكن اتخاذها.

25 دقيقة

القسم أ – التقييم الذاتي

يعرض الميسر نتائج عمليات التقييم الذاتي التي أجراها المشاركون لمهاراتهم في التصميم والتدريب والتي تم جمعها من المعلومات المتوافرة من خلال أوراق المشاركة. يحلل الميسر هذه النتائج عبر تسليط الضوء على نقاط الشبه أو التناقض أو أي خلاصة مفيدة. راجع الورقة المرجعية رقم 7 للإطلاع على نتائج استبيان التقييم الذاتي ضمن استمارة المشاركة.

من الأسئلة التي يمكن مناقشتها:

- في ما يتعلق بنتائج عمليات التقييم الذاتي، هل لديكم (أي لدى المشاركين) قدراً من الخبرة في مجال معين؟ وما هو هذا المجال؟
- هل تحتاج إلى زيادة خبرتك في مجالات معينة؟ في أي مجال بالتحديد؟

تابع <<<

تابع النشاط رقم 3

- هل تم تحديد "معضلات تيسير" مشتركة؟ ما هي هذه المعضلات؟
- ما هي الخصائص الفردية التي تم تحديدها والتي تعتبر أساسية لدى أي ميسر فاعل؟ ما هي الخصائص التي ينبغي تعزيزها؟

20 دقيقة

القسم ب – إجراءات التحسين

ينبغي التذكر أن التقييم الذاتي هو أداة لمساعدتك على تحديد مواطن القوة والضعف لديك بغية وضع استراتيجيات تحسين. كما يجب التذكر أنه لا يمكن تغطية كافة المهارات الوارد ذكرها في الاستبيان خلال الدورة التدريبية هذه. يفتح الميسر باب النقاش ضمن الفريق الموسع بشأن الإجراءات الملموسة التي يمكن اتخاذها خلال ورشة العمل وبعد انتهائها من أجل مساعدة المشاركين على معالجة المبادئ التي اعتبرت بحاجة إلى تحسين. وسوف تتوافر خلال ورشة العمل فرصة إضافة المزيد من المبادئ التي هي بحاجة إلى تحسين.

من الأسئلة التي يمكن مناقشتها:

- كيف يساعد تدريب كهذا المشاركين الذين تنقصهم الخبرة في بعض المجالات على الاستفادة من المشتركين من ذوي الخبرة الأوسع؟ ما هي بعض الاستراتيجيات الفاعلة في هذه الحالة؟
- كيف يضمن تدريب كهذا إفادة الجميع من فرصة تعلم أمور جديدة، وإن كانوا من أصحاب الخبرة الموسعة كمعلمين لحقوق الإنسان؟

نقطة للتفكير

يجب طرح بعض الأسئلة لدى تحليل المعطيات الصادرة عن مهمة سابقة لورشة العمل، ومنها:

- عندما يملأ أشخاص يطلبون المشاركة في ورشة عمل تدريبية إستمارة كهذه، إلى أي مدى تعتقد أنهم يتمتعون بالصراحة؟ على سبيل المثال، هل تعتقد أن البعض قد يدعي خبرة أكثر مما يملك أملاً في أن يتم اختياره؟ هل تعتقد أن للجميع الإدراك نفسه لمعنى هذا النوع من التصنيف؟
- تؤمن نتائج إستمارة التقييم الذاتي "معطيات أساسية" حول مهاراتكم وخصائصكم كمعلمين لحقوق الإنسان. كيف يمكن قياس هذه الخصائص بعد إتمام التدريب؟



■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 7: نتائج التقييم الذاتي للمشاركين بصفتهم معلمي لحقوق الإنسان

الجزء أ: الخبرة في تصميم دروس حقوق الإنسان وإعطائها

مستوى خبرتي في تصميم دروس حقوق الإنسان				
4	3	2	1	
صاحب خبرة جيدة	صاحب خبرة	وجود حد أدنى من الخبرة	الافتقار إلى الخبرة	
(أ) التصميم التعليمي				
14	72	14	0	1. تحديد أغراض البرنامج وأهدافه
17	38	48	0	2. تطوير مواد التدريب
10	66	21	3	3. تحديد مضمون البرنامج
17	59	24	0	4. زيادة تحويل التعليم في مكان العمل
28	55	17	0	5. تحديد حاجات المتدربين
24	55	21	0	6. تقييم التدريب
(ب) تطبيق المنهجية والنظريات لتطوير دروس التدريب الإقليمي للمدربين وإعطائه				
28	41	31	0	7. استخدام منهجية المشاركة في تعليم حقوق الإنسان
24	45	24	7	8. تطبيق نظريات تعليم حقوق الإنسان
24	31	41	3	9. تطبيق نظريات تعليم البالغين
(ج) تصميم مواد التدريب المتعلقة بحقوق الإنسان				
17	41	38	3	10. كتابة دراسات الحالة
10	59	28	3	11. تصميم الأدوار
10	41	41	3	12. تصميم أنشطة أخرى تتعلق بالمشاركة
(د) استخدام أدوات التقييم وتقنياته				
10	48	34	3	13. القيام بتقييم الاحتياجات
10	45	38	3	14. تطوير مؤشرات تقييم الحصيلة، النتائج، والوقوع
24	48	21	3	15. إجراء مقابلات
34	31	31	3	16. كتابة الاستبيانات
17	24	48	10	17. استخدام مجلات التعليم
(هـ) تنسيق دروس التدريب الإقليمي للمدربين				
38	48	7	7	18. القدرة على ترتيب لوجيستيات البرنامج
34	41	24	0	19. تصميم ميزانية
41	38	17	3	20. إدارة ميزانية

تتمة الدورة ، قة المراجعة
تتمة الورقة المرجعية

مستوى خبرتي في تيسير أمور دروس حقوق الإنسان				
4 صاحب خبرة جيدة	3 صاحب خبرة	2 وجود حد أدنى من الخبرة	1 الافتقار إلى الخبرة	
(أ) تحضير المناخ				
41	55	3	0	1. اختيار مكان التدريب وتحضيره (كالغرفة مثلا)
38	45	17	0	2. خلق بيئة داعمة حيث يشعر الإنسان بحرية المجازفة والأمان
(ب) ديناميكيات الفريق				
28	55	17	0	3. المحافظة على انشغال الفريق بمهمة خلال الدورات
38	52	10	0	4. جعل المشاركين يحترمون البرنامج (وقت البدء، الإستراحة)
17	62	21	0	5. الموازنة بين حاجات المشاركين الأفراد مع حاجات الفريق
14	52	31	0	6. ملائمة حاجات المشاركين مع متطلبات العملية
28	24	38	0	7. كيفية العمل مع المشاركين الذين يصعب التعامل معهم
3	24	38	0	8. العمل البناء والتنوع
28	38	31	3	9. معرفة مزاج الفريق والقيام بالتعديلات الضرورية
24	38	31	0	10. جعل ديناميكيات الفريق تعكس شخصية المشاركين
(ج) مهارات العمل				
31	45	21	3	11. عرض الأنشطة بطريقة واضحة ومختصرة
28	55	14	3	12. طرح أسئلة مجسة
31	52	17	0	13. تشجيع التفكير النقدي
24	52	21	3	14. إعادة صياغة مداخلات المشاركين
21	55	21	3	15. صياغة خلاصة المناقشات
45	21	3	21	16. القيام بالربط المناسب
17	55	21	3	17. أنشطة استطلاع الآراء
28	48	21	3	18. اللجوء إلى تمارين كسر الجمود والمنشطة "تمارين الإحماء"
31	55	14	0	19. استخدام مجموعة من تقنيات التدريب التي تحبذ المشاركة (كتدوين الأفكار، لعب الأدوار، دراسة الحالة)
38	48	10	0	20. وضع الجداول
21	45	31	3	21. استخدام المعدات السمعية البصرية
(د) مهارات حل المشاكل				
17	52	24	7	22. تحديد المشكلة
14	52	31	3	23. التشارك في إيجاد الحل
21	45	28	7	24. معالجة الأزمة
(هـ) مهارات التواصل				
28	59	14	0	25. الإصغاء والتركيز بجدية على ما يقوله المشاركون بدلا من الإهتمام بما سنتقوله لاحقا
21	59	17	3	26. تفسير حركات المشاركين والرد بالطريقة الملائمة
28	55	17	0	27. تشجيع الحوار بدلا من الجدل
31	48	21	0	28. معالجة المسائل
34	48	17	3	29. عرض الأعمال

الجزء ب: المميزات/ الصفات الشخصية للميسر الناجح

مستوى خبرتي في تيسير أمور دروس حقوق الإنسان				
4	3	2	1	
صاحب خبرة جيدة	صاحب خبرة	وجود حد أدنى من الخبرة	الافتقار إلى الخبرة	
(و) غيرها من المهارات المهمة بنظرك.				
				مهارات استعمال لغة الجسد والصوت
				مساعدة المشاركين على اتخاذ قراراتهم الخاصة
				التقييم الذاتي للأنشطة الفردية
				متابعة المشاركين
(ز) صف 3 مازق (ظروف تحدثك مثلاً) واجهتها كميسر وتعتقد أن المشاركين الآخرين في التدريب قد يستفيدون منها.				
- التطبيق الفعلي لتعليم حقوق الإنسان - الآراء المتطرفة - كيفية التعامل مع متدربين لديهم مستويات مختلفة جداً - التعرض للتهديد و/ أو التوقيف - المحافظة على معنويات مرتفعة خلال العمل - انقطاع التيار الكهربائي خلال استعمال أجهزة كهربائية خلال التدريب - معالجة أي سوء تفاهم بين المشتركين - من المحبذ وجود مجموعة مختلفة من المتدربين؛ غير أنه حين يكون الاختلاف كبيراً، قد يجعل الاختلاف في المعرفة والخبرة والخلفية الانسجام مستحيلاً في الفريق، كما يتعذر المحافظة على ديناميكيات موحدة. - ...				

(أ) يرجى ذكر 3 من أقوى مميزاتك/ صفاتك الشخصية التي تعتقد أنها تجعل منك ميسراً ناجحاً.	
- أيجابي ومبتسم - متسامح ومنفتح العقل - يستمع إلى أفكار الآخرين ويتقبلها - تواق إلى الاستماع - منظم - قادر على الإبداع - منظم ودقيق - متعاون - لديه روح الفكاهة - مستعد للعمل تحت الضغط ومواجهة التحديات - ...	

تتمة الورقة المرجعية

(ب) يرجى ذكر 3 من مميزاتك/صفاتك الشخصية التي تود أن تقويها لتصبح ميسرا ناجحا.

- القدرة على تحضير المواد
- حساس في ما يتعلق بالاختلاف
- معالجة النزاعات
- وضع حد للمناقشات الطويلة
- استعمال الأجهزة السمعية والبصرية
- وضع خلاصات للمناقشات
- حساس في ما يتعلق بالعدالة في النوع الاجتماعي
- مضطلع على طرق التدريب البديلة
- معرفة كيف يكون جازما
- القدرة على تنظيم تقييم أثر التدريب
- ...

الوحدة رقم 3 تعليم حقوق الإنسان الفعال – أداة للتغيير الاجتماعي

النشاط	الوقت
النشاط رقم 1 السياق الحالي لعملائنا في تعليم حقوق الإنسان: مناقشة حقوق الإنسان	ساعتان و40 دقيقة
النشاط رقم 2 تعليم حقوق الإنسان لجمهور مستهدف مختلف	ساعة و30 دقيقة
النشاط رقم 3 مفاهيم النوع الاجتماعي وتعليم حقوق الإنسان	ساعة و30 دقيقة
النشاط رقم 4 التعليم التحويلي والتغيير الاجتماعي	ساعتان

لمحة عامة

تعالج هذه الوحدة ثلاثة مفاهيم رئيسية تعرف تعليم حقوق الإنسان كأداة للتغيير الاجتماعي. المفهوم الأول هو المفهوم المعقد لقيم حقوق الإنسان: ما هي، كيف تعرف وماذا تعني. ويكون النموذج لاستكشاف قيم حقوق الإنسان على شكل نقاش يترافق مع حضور خبير في هذا المجال. والمفهوم الثاني هو مفهوم النوع الاجتماعي، حيث يبحث خبير آخر في مفاهيم النوع الاجتماعي الأساسية وارتباطها بتعليم حقوق الإنسان. أما المفهوم الثالث فهو مفهوم التحول الاجتماعي حيث يستكشف المشاركون الإمكانية التحويلية لعمل مبدأ تعليم حقوق الإنسان.

النشاط 1 السياق الحالي لعملنا في تعليم حقوق الإنسان: مناقشة قيم حقوق الإنسان

الهدف

مناقشة الحجج المختلفة المدافعة والمناهضة لشمولية قيم حقوق الإنسان في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا الشمالية

الوقت

ساعتان و40 دقيقة

الوصف

ملخص

إن عنصرا رئيسيا في تعليم حقوق الإنسان **الفعال** هو قدرة معلم حقوق الإنسان على فهم كيف يرى أشخاص مختلفون قيم حقوق الإنسان وكيف أن قيمهم الشخصية الخاصة تحدد وجهات نظرهم حول حقوق الإنسان. يسمح لك هذا النشاط بالتفكير مليا في وجهات النظر المختلفة لمعنى قيم حقوق الإنسان.

ينقسم هذا النشاط إلى ستة أقسام.

- في **القسم أ**، ستفكر مليا في قيم حقوق الإنسان.
- في **القسم ب**، سيبحث الخبير قيم حقوق الإنسان.
- في **القسم ج**، سيقدم الميسر خلفية المناظرة.
- في **القسم د**، ستحضر الحجج للنقاش.
- في **القسم هـ**، ستشارك في النقاش.
- في **القسم و**، سيلخص الميسر النقاط الرئيسية التي أثرت في خلال النقاش ويربطها بدور المشاركين كمعلمي حقوق الإنسان.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

10 دقائق

القسم أ التفكير مليا في قيم حقوق الإنسان

خذ بعض الوقت للإجابة فرديا على الأسئلة أدناه.

- ما هي القيم التي، وفق اعتقادك، تعرف مجتمعك؟ ما هي الديناميات الاجتماعية التي تساعد على تحديد هذه القيم؟

- ما هي بعض القيم الرئيسية التي تتسجم مع حقوق الإنسان؟

يطلب الميسر إلى المشاركين تشارك بعضا من أجوبتهم مع ما تبقى من المجموعة. وسيعالج الخبير نتائج هذا التأمل الفردي في القسم ب.

ساعة واحدة

القسم ب عرض حول قيم حقوق الإنسان

الخبير: جيفرسون آر. بلانتيل، رئيس الباحثين، هيوراتيز أوزاكا، اليابان.

- يبدأ الخبير بالتعليق على أجوبة المشاركين في القسم أ. ويقدم، بعد ذلك، عرضا حول قيم حقوق الإنسان (40 دقيقة). يعالج بشكل خاص:
- تعريف قيم حقوق الإنسان – مع تفسير لأسسها.
- تفسير القيم لمقاومة حقوق الإنسان - نقاش "القيم الآسيوية".
- التوفيق بين القيم الموجودة وقيم حقوق الإنسان، أمثلة حول كيفية صياغة ذلك (بشكل خاص، في منطقة آسيا – الهادئ).

بعد العرض، تخصص فترة لطرح الأسئلة وإعطاء الأجوبة (20 دقيقة).

تابع <<

تابع النشاط رقم 1

10 دقائق

القسم ج خلفية المناظرة

يشرح الميسر الأساس المنطقي للنقاش ويبحث في الخلفية المادية في الورقة المرجعية 8.

بدأت بالتفكير في المفهوم الشخصي لقيم حقوق الإنسان ورأيت كيف يمكن تفسير أنظمة القيم المختلفة بالإنسجام مع قيم حقوق الإنسان أو على نحو معارض لها. سيساعدك النقاش الآن في المشاركة في مناقشة سيستكشف بشكل إضافي الإستراتيجيات لمعالجة أنظمة القيم المختلفة من خلال تعليم حقوق الإنسان.

تابع <<

تابع النشاط رقم 1

20 دقيقة

القسم د العمل ضمن مجموعة
ستحضر حججك ومن ثم تشارك في نقاش حول الموضوع أدناه :

المناظرة:

تتناقض حقوق الإنسان مع القيم الموجودة في مجتمعاتنا

يختار كل الميسر لتكون في إحدى المجموعتين:

- **المجموعة 1** – ستحاول أن تبرهن بأن حقوق الإنسان تتناقض مع القيم الموجودة في مجتمعاتنا.
- **المجموعة 2** – ستحاول أن تبرهن بأن حقوق الإنسان لا تتناقض مع القيم الموجودة في مجتمعاتنا.

فكلمة "القيم الموجودة في مجتمعاتنا" مبهمة وغير واضحة على نحو متعمد. ويعود إلى المجموعة أن تقرر ما إذا كانت توجد قيم تمثل مجتمعات عديدة تمثلها المجموعة.

من أجل الاستفادة جدا من النقاش، يكون من الأفضل لكل مجموعة أن تفكر مليا في طبيعة الشخص (أو الأشخاص) الذي يحاول أن يبرهن وجهة نظره ويتصرف كما يشاء في خلال النقاش.

فعلى سبيل المثال، في حالة المجموعة 1 – تتناقض حقوق الإنسان مع القيم الموجودة في مجتمعاتنا – ويستطيع أعضاء المجموعة اختيار لعب دور مجموعة من الطلاب أو قادة المجتمع يناقشون وجهة النظر تلك. أما أعضاء المجموعة 2 الذين يناقشون بأن حقوق الإنسان لا تتناقض مع القيم الموجودة في مجتمعاتنا، فيستطيعون أن يختاروا لعب دور ناشطين في مجال حقوق الإنسان.

على جميع المشاركين أن يتناقشوا مسبقا في حال اختاروا إجراء النقاش بتمثيل الدور. ويجب أن توضح الأدوار قبل تمثيلها.

ومن ثم يشرح الميسر شكل النقاش في الصفحة التالية.

تابع <<

تابع النشاط رقم 1

40 دقيقة

القسم هـ النقاش

قم بإجراء النقاش متبعا للنموذج الموصوف أدناه.

نموذج المناظرة

القسم 1

5 دقائق بيان الافتتاح : المجموعة 1 – تتناقض حقوق الإنسان مع القيم الأساسية الموجودة في مجتمعاتنا

المجموعة رقم 1 تقدم حججها الرئيسية
المجموعة رقم 2 تستمع ويحضر أعضاء المجموعة أسئلة التحدي

8 دقائق أسئلة التحدي : المجموعة 2 إلى المجموعة 1

المجموعة رقم 2 تطرح أسئلة التحدي
المجموعة رقم 1 تجيب

القسم 2

5 دقائق بيان الافتتاح : المجموعة رقم 2 – لا تتناقض حقوق الإنسان مع القيم الأساسية الموجودة في مجتمعاتنا

المجموعة رقم 2 تقدم حججها الرئيسية
المجموعة رقم 1 تستمع ويحضر أعضاء المجموعة أسئلة التحدي

8 دقائق أسئلة تحدي : المجموعة 1 إلى المجموعة 2

المجموعة رقم 1 تطرح أسئلة التحدي
المجموعة رقم 2 تجيب

استراحة التحضير

5 دقائق

يحضر كل فريق بيانه الختامي متذكرا التحديات والحجج الرئيسية للفريق الآخر.

القسم 3

4-5 دقائق البيان الختامي المجموعة – 1 مع

المجموعة رقم 1 تقدم استئنافها الأخير

4-5 دقائق البيان الختامي المجموعة 2 – ضد

المجموعة رقم 2 تقدم استئنافها الأخير

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

20 دقيقة

القسم و مناقشة المجموعة الكبيرة

يلخص الميسر النقاط الرئيسية التي طرحت في خلال النقاش ويدير نقاش مجموعة كبيرة حول العلاقة بين قيم حقوق الإنسان والقيم الموجودة في المجتمع بشكل عام، والتحديات التي قد يواجهها معلمو حقوق الإنسان في تعليم حقوق الإنسان.

أسئلة للمناقشة :

- كيف تنطبق الحجج التي أثبتت في هذا النقاش على عملك في تعليم حقوق الإنسان؟
- هل لديك منهجيات واقتراحات مختلفة لمناقشة قيم حقوق الإنسان مع الجمهور المستهدف المختلف ؟ في حال كان الجواب نعم، أعط بعض الأمثلة المحددة.
- هل هناك قيم حقوق إنسان تجد معالجتها صعبة ؟ في حال كان الجواب نعم، لماذا ؟ كيف يؤثر هذا على قدرتك على التكلم باقتناع عن قيم حقوق الإنسان هذه ؟ على سبيل المثال، في حال كان رجل يظن أن النساء خاضعات للرجال، كيف يستطيع أن يروج بصدق لمبدأ مساواة النساء ؟
- يدير الميسر النقاش حول بعض حسنات ومساوئ استخدام النقاش كتقنية تدريب لتعليم حقوق الإنسان.

المناقشة	معلومات أكثر حول ...
تشكل حرية المعتقد وحرية التعبير جزءا من حقوق الإنسان. ولا يكون النقاش مناقشة أو تبادلًا للأراء فحسب. فالنقاش هو وسيلة يستطيع بموجبها أي فرد أن يعبر عن أفكاره/ها. إن الإطلاع على أفكار الآخرين هو شرط أساسي ومسبق للنقاش ونشوء مجتمع ديمقراطي. وإن احترام القانون لا يحرم الأفراد من حق الانتقاد، والمناقشة ورفع المطالبات.	
تترافق حرية التعبير مع قبول تنوع الأفكار، ويسمح النقاش بالتعبير عن هذا التنوع. إنما يجب ألا يشجع فكرة أن جميع الآراء تتساوى في القيمة أي إن التعبير عن الأفكار العرقية ليس رأيا إنما إهانة.	
يشكل النقاش عنصرا أساسيا في المجتمع الديمقراطي. وتعلم إجراء نقاش هو تعلم التفكير، والإصغاء والمناقشة بشكل صحيح. يقدم فرصة العمل على هوية الشخص: على الشخص أن يتعلم التعبير عن نفسه، والاستماع إلى الآخرين والاستعداد لتغيير رأيه من دون الخوف من "فقدان الاحترام".	
يعطي النقاش المشاركين الخبرة في عرض وجهة نظر والدفاع عنها والتي قد لا تكون بالضرورة وجهة نظرهم. ويوفر في الوقت عينه التدريب على تخطيط استراتيجية المجموعة.	
المرجع : يونسكو، (1997). دليل تعليم حقوق الإنسان في المستويات الابتدائية والثانوية.	

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 8 : التحضير لمناقشة قيم حقوق الإنسان

الخلفية

في خلال دورة العمل الإقليمية في شهر سبتمبر 2006، شارك المشاركون في تمرين حول "تقييم" عملهم الحالي في مجال حقوق الإنسان في المنطقة. وفي تحليل SWOT (القوة، والضعف، والفرصة والتهديد)، كان أحد التهديدات المعرفة على أنها تعيق عمل تعليم حقوق الإنسان، "المقاومة الثقافية لحقوق الإنسان".

وعلاوة على ذلك، في تمرين لوصف البيئة الواسعة النطاق لحقوق الإنسان في المنطقة، شدد المشاركون على ما يلي: "سيطرة الثقافة التقليدية التي تمنع الناس من قبول معلومات جديدة ومفاهيم تؤدي إلى تغييرات في الموقف والسلوك".

وإن مقاومة حقوق الإنسان كانت ولا زالت تشكل نضالا مستمرا في مجتمعات عديدة. وإن اعتبار فكرة حقوق الإنسان كمصدر غربي أو كمفهوم معارض لبعض التقاليد الثقافية، ليس بالأمر الجديد. فعلى سبيل المثال، جرى نقاش مطول في آسيا حول فكرة أن حقوق الإنسان، كما تصفها المقاييس الدولية، هي من الغرب وتشدد على الفرد، في حين أن المفهوم الآسيوي لحقوق الإنسان يركز أولا على توطيد أسس مجتمع ثابت من خلال العائلة والتعاون على مستوى المجتمع. ويعزز أيضا مقترحو القيم الآسيوية أهمية الازدهار من خلال مبدأ الفاشستية ويحدون بالتالي من الحرية الشخصية.

وإن حجة أخرى لصالح القيم الآسيوية التي تكون منطبقة في أمثلة عديدة أخرى للقيم "الوطنية" أو الإقليمية هي تأكيد على السيطرة الثقافية الغربية. ولكن كما لاحظ أمين عام الأمم المتحدة كوفي أنان، فإن هذه المقاومة غالبا ما يدعمها القادة السياسيون: "لم يكن أبدا الناس من تنذر من شمولية حقوق الإنسان، ولم يعتبر الناس حقوق الإنسان خدعة غربية أو شرقية. غالبا ما كان قادتهم يقومون بذلك".

لماذا إجراء منظرية؟

يشكل فهم قيم حقوق الإنسان وجها جوهريا لتعليم حقوق الإنسان الفعال. وكما يشير البرنامج الدولي لتعليم حقوق الإنسان، إن تطوير القيم هو عنصر جوهرى لتعليم حقوق الإنسان.

(أ) المعرفة والمهارات – التعلم عن حقوق الإنسان والآليات المتبعة لحمايتها، وكذلك اكتساب المهارات لتطبيقها في الحياة اليومية؛

(ب) القيم، والمواقف والسلوك – تطوير القيم وتعزيز المواقف والسلوك التي تؤيد جميعها حقوق الإنسان وتدعمها؛

(ج) الفعل – القيام بالفعل للدفاع عن حقوق الإنسان وتعزيزها.

سيمكن هذا النقاش المشاركين من البحث في صحة الحجج المدافعة والمناهضة لفكرة أن حقوق الإنسان تتعارض مع القيم الأساسية وتحديد الإستراتيجيات لمناقشة قيم حقوق الإنسان مع جمهور مستهدف مختلف يعملون معه.

بعض تعاريف الثقافة

- إنها جوهر الأفراد، والعائلات والمجتمعات التي يجب أن تتعلم العيش معا، وإنها تعكس قيمها وطرق التعبير التي تعتمد عليها، سواء من خلال لغتها أو نمط حياتها وعاداتها العائلية في مجتمع متنوع ومتعدد الثقافات بشكل كبير (مجلس التعاون الثقافي).
- عرف كليفورد غيرتز، أنثروبولوجي (عالم بعلم الإنسان)، الثقافة كما يلي : "الأنماط المتشاركة التي تحدد أسلوب، وميزة ونوعية حياة الناس" (ص 216). تشمل هذه الأنماط اللغة، والدين، والنوع الاجتماعي، والعلاقات، والطبقة الاجتماعية والإثنية، والعرق، والعجز، والعمر، والبنية العائلية للتوجه الجنسي، والجنسية والجماعات الريفية / سكان الضواحي / والمجتمعات المدنية. لكن هذه الأنماط المتشاركة، تذهب أبعد من الخصائص الخارجية لتشمل القيم، والرموز، والتفسيرات ووجهات النظر الخاصة بمجموعة من الناس. فالثقافة هي طريقة عيش موجودة في العالم؛ إنها تصميم للحياة يشمل وسائل التصرف، والإيمان والتقدير.

بعض تعاريف "ثقافة حقوق الإنسان"

- يعرف شولاميث كوينغ ثقافة حقوق الإنسان على أن "الثقافة هي حيث نكون متحررين من الخوف والرغبة. تتمثل هذه الحريات بمعايير ومقاييس محددة جدا ومفصلة جدا تترجم إلى قوانين على المستويات الدولية والوطنية. وإن ثقافة حقوق الإنسان، كما هي معرفة بمعايير ومقاييس عديدة، هي طريقة حياة، سياسيا، وأخلاقيا، وقانونيا، وطريقة حياة يوجهها إطار عمل حقوق الإنسان".
- عرف البروفسور في القانون ماريو غوميز ثقافة حقوق الإنسان على أنها "ممارسة وتطبيق ناشط لمجموعة قيم جوهرية يجري تقاسمها في ما يتعلق بطريقة العيش التي تطورت في فترة من الزمن وتستوحى من مقاييس ومعايير حقوق الإنسان التي تترجم في التطبيق والممارسة. فعند القيام بكل شيء علينا أن نبحث، من خلال الدينامية، عن ميول جديدة في ثقافة حقوق الإنسان - التحليل النقدي والنقد الذاتي عاملان مهمان جدا".

تكوين الحجج

في ما يلي بعض الأسئلة للمجموعتين للأخذ فيها عند تكوين حججهما:

- هل توجد مجموعة من قيم حقوق الإنسان مشتركة ومتفق عليها ؟ في حال كان الجواب نعم، ما هي هذه القيم؟
- أين عرفت هذه القيم ؟
- هل يمكن أن تتغير القيم مع الوقت ؟

- كيف تستطيع أن تصوغ أو تغير قيم شخص آخر (أو مجموعة) ؟ هل عليك القيام بذلك ؟ وكيف تعرف ما إذا نجحت أم لا ؟

المراجع:

- مجلس التعاون الثقافي. (2001) عشر سنوات من التعاون الثقافي في أوروبا 1989 – 1999 : لمحة خارجية. ستراسبورغ (الدورة 69). متوفر على شبكة الإنترنت : http://www.coe.int/t/e/cultural_co-operation/culture/resources/publications/CDCC_2001_7_EN.pdf
- غيرتز، سي (1973). تفسير الثقافات مشار إليه في استكشاف منهاج يكون دوليا. كايتي جي شورت، جامعة أريزونا. IBO World، نوفمبر 2003 متوفر على شبكة الإنترنت : <http://www.ed.arizona.edu/Short/Publications/A%20curriculum%20that%20is%20international.pdf>
- غوميز، أم بروفيسور في القانون، جامعة كولومبو، سريلانكا. كما هو مذكور في برنامج التدريب الدولي على حقوق الإنسان.
- كوينغ، أس، تحرك الناس باتجاه تعليم حقوق الإنسان (PDHRE) People's Movement for Human Rights Education مأخوذ من : جمعية تعليم حقوق الإنسان listserv مناقشة حول تعريف ثقافة حقوق الإنسان <http://www.hrea.org>
- الأمم المتحدة (2005). خطة عمل منقحة للمرحلة الأولى (2005 – 2007) من البرنامج العالمي لتعليم حقوق الإنسان. متوفر على شبكة الإنترنت : <http://www.ohchr.org/english/issues/education/docs/A.59.525.Rev.1.pdf>

النشاط رقم 2 تعليم حقوق الإنسان لجمهور مستهدف مختلف

الهدف

تطوير فهم مشترك لتعليم حقوق الإنسان لجمهور مستهدف مختلف.

الوقت

ساعة و 30 دقيقة

الوصف

ملخص

في النشاط السابق، بحثت في قيم حقوق الإنسان الجوهرية. وفي هذا النشاط ستبحث مليا في استراتيجيات مختلفة لتعليم حقوق الإنسان لجمهور مستهدف محدد.

من المهم بالنسبة إلينا أن نتمكن من أن نبين بوضوح للآخرين طبيعة العمل الذي نقوم به ولماذا هو مهم. ومن أجل القيام بذلك بشكل فعال، علينا أن نعكس ونوضح فهمنا الخاص لتعليم حقوق الإنسان وهدفه. تأملت بفهمك لتعليم حقوق الإنسان في الوحدة رقم 2 النشاط رقم 1.

ينقسم هذا النشاط إلى ثلاثة أقسام.

في القسم أ، ستعمل ضمن مجموعة عمل مصغرة لتطوير أفكارك حول تعليم حقوق الإنسان لجمهور مستهدف محدد.

في القسم ب، ستشارك نتائج مناقشات مجموعة عملك المصغرة مع مجموعة أكبر.

في القسم ج، سيعلق الخبير على نتائج أفكارك المعروضة.

30 دقيقة

القسم أ تعليم حقوق الإنسان لجمهور مستهدف مختلف

في خلال التدريب الإقليمي للمدربين، ستعمل على تطوير أنشطة تعليم حقوق الإنسان لجمهور مستهدف محدد. في نموذج الطلب، طلب إليك الاختيار من القائمة التالية للجمهور المستهدف:

- الطلاب / الشباب
- الأساتذة / البروفسورات
- المنظمات غير الحكومية / منظمات المجتمع المحلي

أعد التفكير بالنقاش
واسأل نفسك إن
كان هذا الجمهور
المستهدف يدرك
قيم حقوق الإنسان.

تابع <<

تابع النشاط رقم 2

- الهيئات العامة
- الحكومة / المسؤولون في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان
- الشرطة / قوات حفظ الأمن

يقسم الميسر المشاركين إلى ست مجموعات، وتناقش كل مجموعة أهمية تعليم حقوق الإنسان لأحد الجمهور المستهدف المذكور أعلاه. دون هذه الأسباب في ورقة العمل رقم 1 وتحضر لتقديم النقاط الرئيسية لمناقشتك للمجموعة كلها في القسم ج. دون أيضا الأنشطة الناجحة لتعليم حقوق الإنسان للعمل مع المجموعة والتحديات التي تواجه هذه النجاحات انطلاقا من خبراتك.

40 دقيقة

القسم ب تقرير حول عمل المجموعة

تحدد المجموعة الكبيرة موعدا للاجتماع. وتقدم كل مجموعة تقريرا حول نتائج مناقشاتها (5 دقائق لكل مجموعة). ويلخص الميسر العناصر المشتركة ويقدم التغذية الراجعة عن المعلومات المقدمة.

أسئلة للمناقشة

- لقد دونت الأسباب وراء أهمية تعليم حقوق الإنسان لكل مجموعة. هل تظن أن أفراد كل جمهور مستهدف هم على اطلاع على هذه الأسباب؟
- هل ستكون أنشطة تعليم حقوق الإنسان الناجحة المذكورة ناجحة في جميع البيئات؟ على سبيل المثال، هل ستكون المنهجية التي يتبعها موظفو الأمن المدربون في مصر فعالة في العراق؟
- ما الذي يمكن القيام به للتخفيف من التحديات المذكورة؟

20 دقيقة

القسم ج الإجابة من الخبير

يجيب الخبير على الأفكار المطروحة ويعطي أمثلة إضافية عن تعليم حقوق الإنسان الفعال للجمهور المستهدف المحدد.

■ نهاية النشاط

ورقة العمل 1: تعليم حقوق الإنسان لمختلف الجماهير المستهدفة

ما هي المجموعات التي تحتاج إلى تعليم حقوق الإنسان؟ ستقوم بتعليم حقوق الإنسان لعدد من مختلف الجماهير المستهدفة. لم يعتبر تعليم حقوق الإنسان مسألة مهمة بالنسبة إلى هذه المجموعات؟

يختار الميسر في الجدول أدناه جمهوراً مستهدفاً لكل مجموعة من الجماهير المذكورة في القسم أ. أذكر الأسباب التي تجعل تعليم حقوق الإنسان مسألة مهمة بالنسبة إليهم. يوجد مثال على ذلك.

الجمهور المستهدف	الأسباب التي تجعل تعليم حقوق الإنسان مسألة مهمة بالنسبة إليهم	أنشطة تعليم حقوق الإنسان الناجحة مع الجمهور المستهدف	التحديات التي تعترض نجاح أنشطة تعليم حقوق الإنسان
على سبيل المثال: تعليم حقوق الإنسان لموظفي الشرطة / قوات الأمن	• تقليص عدد انتهاكات حقوق الإنسان التي يرتكبونها. • رفع مستوى محاسبة موظفي الأمن والشرطة على الأعمال التي يرتكبونها. • رفع مستوى ثقة الجمهور العام نحوهم.		

النشاط رقم 3 مفاهيم النوع الاجتماعي وتعليم حقوق الإنسان

الهدف

- تحديد مفاهيم النوع الاجتماعي الرئيسية.
- البحث في كيفية تطبيق منظور النوع الاجتماعي على عمل تعليم حقوق الإنسان.

الوقت

ساعة و30 دقيقة

الوصف

ملخص

في النشاط السابق، استكشفت معنى تعلم حقوق الإنسان بالنسبة إلى جمهور مستهدف مختلف. وبصرف النظر عن الجمهور المستهدف، يشكل فهم موضوع النوع الاجتماعي وكيف تحتاج إلى طرحه كمعلم لحقوق الإنسان مبدأ رئيسياً لأي نشاط لتعليم حقوق الإنسان. وفي هذا النشاط، يعطي الخبير مقدمة لمفاهيم النوع الاجتماعي الأساسية.

ينقسم هذا النشاط إلى قسمين.

في **القسم أ**، سيكتشف المشاركون أدوار النوع الاجتماعي المختلفة في المجتمع من خلال مسرح مخصص للنقاش.

في **القسم ب**، سيدير خبير مناقشة حول مفاهيم النوع الاجتماعي الأساسية.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 3

30 دقيقة

القسم أ المسرح التكويني حول أدوار النوع الاجتماعي

يشرح الميسر ماهية المسرح التكويني "المخصص للنقاش" وكيف سيستخدم لإظهار الإدراك الحسي لأدوار النوع الاجتماعي التقليدية في المجتمع. بالنسبة إلى المسرحية الأولى من 5 دقائق، سيطلب إلى عدد محدد من المشاركين تمثيل مشهد يصف الرجال والنساء في أدوار النوع الاجتماعي التقليدية (على سبيل المثال، امرأة تبقى في المنزل للاهتمام بأولادها في حين يذهب زوجها إلى العمل). يجب أن تنتهي المسرحية بخلاف أو وضع لم يحل (على سبيل المثال، المرأة تريد أن تكسب عيشها ويعارض زوجها الفكرة).

ما إن ينتهي المشهد الأول من المسرحية، تبدأ المسرحية من جديد مع المشاركين الآخرين الذين يضطعون بدور ناشط في تحويل النتيجة النهائية بأخذ مكان الممثلين الأولين. وما إن تنتهي النسخة الثانية من المسرحية، يتدخل الميسر ويسأل المشاركين ما إذا جرى تحديد حل مناسب ؛ وفي حال لم يتم ذلك، يمثل المشاركون المسرحية من جديد ويستطيع المشاركون التدخل لتغيير النتيجة.

ويعتمد عدد المرات التي يعاد فيها تمثيل المسرحية بشكل كامل على المشتركين. ما إن تنتهي المسرحية، يستخلص الميسر نتيجة النشاط مع المشاركين.

معلومات أكثر حول ...

المسرح التكويني "المخصص للنقاش"

لقد طورت تقنية المسرح التكويني بشكل كبير من قبل المخرج المسرحي البرازيلي أوغوستو بول، مع "مسرح المظلوم" *"Theatre of the Oppressed"* الخاص به. وقد ساهم مسرح المظلوم بنشوء أشكال عديدة مختلفة للمسرح، بما في ذلك المسرح المخصص للنقاش، والمناظرة المسرحية والمسرح التفاعلي. ويشمل المسرح المخصص للنقاش تمثيل مشهد يطرح وضعاً مشكلة يراد به تحفيز تدخل الممثلين (*"spect-actors"*) من أجل إيجاد حل للمشكلة أو البحث عن فعل بديل ممكن عبر أخذ مكان بطل الرواية. هذه الطريقة البرازيلية الأصل، عندما يطل المشاهد على الخشبة خارجاً من الخيبة لعدم قدرة الممثلين على وصف اقتراحاته بشكل مرضٍ. لا يحكم الوسيط على التدخلات، إنما يطرح أسئلة على المشاهدين بشأن حقيقة وفعالية الحلول المقترحة ويدعوهم إلى الصعود على الخشبة وتلخيص المسرحية بعرض رؤيتهم الخاصة لكيفية حل المشكلة.

المرجع: المركز الدولي لأبحاث التطوير (IDRC) *International Development Research Center* وضع المعلومات في خدمة مشاريع الأبحاث : ببسط، يقدم وينشر ! المسرح – ورقة 11. متوفر على شبكة الإنترنت http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11606750171Sheet11_Theatre.pdf.

تابع <<

تابع النشاط رقم 3

ساعة واحدة القسم ب عرض مفاهيم الجندر/ النوع الاجتماعي

يدير الخبير نقاش مجموعة كبيرة حول مفاهيم النوع الاجتماعي الأساسية (40 دقيقة).

يعالج الخبير النقاط الرئيسية التالية:

- الفوارق بين الجنس والنوع الاجتماعي
- أدوار النوع الاجتماعي في مجتمعات مختلفة
- العوامل التي تؤثر على أدوار النوع الاجتماعي في المجتمع وتغيرها
- فهم العدالة في النوع الاجتماعي
- تطبيق منظور النوع الاجتماعي في تعليم حقوق الإنسان

راجع الورقة المرجعية رقم 9 للحصول على معلومات إضافية حول مفاهيم النوع الاجتماعي.

بعد عرض الأفكار، تخصص فترة لطرح الأسئلة وإعطاء الأجوبة (20 دقيقة).

نقطة للتفكير



- في ما يلي بعض الأسئلة لتفكر ملياً بها وهي تتعلق بالنوع الاجتماعي وعملك:
- * بالنظر إلى أنشطة تعليم حقوق الإنسان لجمهور مستهدف محدد في النشاط السابق، كيف يمكن معالجة موضوع النوع الاجتماعي مع كل منهم؟ على سبيل المثال، كيف تعالج موضوع النوع الاجتماعي عندما تقوم بتعليم حقوق الإنسان لضباط الشرطة؟
 - * كيف تعالج موضوع النوع الاجتماعي في عملك؟ هل تطبق منظور النوع الاجتماعي على جميع مراحل عملك (على سبيل المثال، تطوير المشروع، وتنفيذ المشروع وتقييم المشروع)؟

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 9: النوع الاجتماعي - مبادئ أساسية

- يطلق مصطلح " النوع الاجتماعي " لوصف مجموعة من التصرفات والميزات التي يتوقعها المجتمع من الرجل والمرأة. تتكون الهوية الاجتماعية للفرد عن طريق هذه التوقعات و تنشأ هذه التوقعات عن طريق الفكرة القائلة بأن بعض الميزات والصفات والتصرفات والحاجات والأدوار هي "طبيعية" للرجال بينما البعض الآخر من الميزات والأدوار هي "طبيعية" للنساء.
- ليس النوع الاجتماعي بيولوجيا - لا يولد الصبيان أو الفتيات مع معرفة مسبقة بالشكل الذي سيبدون عليه أو كيفية ارتدائهم الملابس أو التحدث أو التصرف أو التفكير أو ردة الفعل. تتكون هوياتهم الذكرية أو الأنثوية عن طريق عملية الاختلاط التي تؤهلهم لأدوارهم الاجتماعية المتوقعة لهم أن يقوموا بها. تختلف هذه الأدوار الاجتماعية و التوقعات من ثقافة لأخرى و من حقبة تاريخية لأخرى حيث أنها تتغير.
- إن العلاقة التي تربط بين الجنسين هي علاقة أبوية؛ فهي تعكس هرمية معينة حيث تكون الأنثى تابعة للرجل. تنعكس تبعية المرأة للرجل في عدم المساواة والفروقات بين الرجل والمرأة ضمن الأسرة والمجتمع، فضلا عن جميع مجالات التفاعل الاجتماعية والثقافية والسياسية والعلاقات بين الناس.
- الهياكل والمؤسسات الاجتماعية الهرمية تقوى و تعزز بأنظمة ذات قيمة وقوانين ثقافية تبث فكرة عن تبعية المرأة للرجل. لكل ثقافة أمثلتها من العادات التي تعكس القيمة الدنيا التي نسبت للمرأة.
- هذا النظام الأبوي يجعل المرأة عاجزة بطرق عدة - عن طريق طلب مجاراتهن لنمط معين من الأدوار الملائمة النمطية و السلوكية و إنكار سيطرتهم على أجسادهن الخاصة و حياتهن وعملهن و بتحديد دخولهن إلى الموارد و بتقييد فرصهن في المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهن.
- هذه الأشكال المختلفة من السيطرة غالبا ما تعمل على تقوية بعضها البعض وتكون نتيجتها تهميش و استبعاد المرأة عن العمليات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. تنعكس تبعية المرأة في كل من **الوضع الاقتصادي** - الاجتماعي (كالمستوى الصحي والدخل والتعليم) و **مركزهن** أو درجة الاستقلالية و السيطرة على حياتهن الخاصة.
- لا يمكن أن تأتي العدالة في النوع الاجتماعي فقط عن طريق تغييرات في وضع المرأة - فهذا يتطلب تحولا في الهياكل والأنظمة التي تقع عند جذر الدنيوية وانعدام العدالة في النوع الاجتماعي. لا يمكن لهذا التحول أن يجري عن طريق التدخلات الخارجية إذ يجب أن تكون النساء أنفسهن **عوامل فعالة في التغيير**.
- بهذا فإن العدالة في النوع الاجتماعي تتطلب **تمكين المرأة**، وهي عملية تقود إلى مشاركة أكبر في العمليات السياسية و الاجتماعية و سلطة أكبر لاتخاذ القرار و لعملية إدراك للتحول الاجتماعي.

تتمة الورقة المرجعية

- ليست عملية التحول جزئية، فهي تشمل الأدوار المتعددة للنساء فضلا عن الاهتمامات وهي تخاطب العلاقات المتداخلة بينها، أخذة المرأة إلى المزيد من السيطرة على حياتها الخاصة. إذن يتضمن تمكين المرأة أبعادا عدة مثل:
 - بناء فهم حاسم لأسباب عدم تخويل المرأة بسلطة السيطرة على حياتها.
 - تعزيز احترام الذات و تعديل صورتها.
 - الحصول على إمكانية أكبر تخولها الوصول إلى الموارد المالية و الطبيعية و الفكرية.
 - اكتساب الثقة و المعرفة و المعلومات و المهارات لفهم الهياكل و العمليات الاجتماعية والاقتصادية و التداخل فيها.
 - زيادة المشاركة في السيطرة على عملية صنع القرار ضمن و خارج العائلة والمجتمع.
 - التحرك نحو ادوار ومساحات جديدة والتي كانت ترى حتى الآن على أنها محصورة بالرجال.
 - التشكيك بالمفاهيم والممارسات والهياكل والمؤسسات الظالمة التي تعمل على أساس التفريق بين الجنسين وتحديها وتغيير مفاهيمها.
- تتحدى عملية تمكين المرأة الافتراضات الأساسية التي تحكم المؤسسات الاجتماعية والأنظمة والقيم. لذلك فمن المحتم أن تواجه مقاومة من تنظيمات القوى الحالية. ومن الأسهل أن تأخذ **الجماعات النسائية**، وليس الأفراد، على عاتقها عملية التغيير وان تقف بوجه المقاومة.
- إن جهود التطوير في السنوات الأربعين الماضية لم تقم في الغالب بمخاطبة الأسباب الرئيسية لتبعية المرأة ولهذا فقد فشلت في التأثير بعدم العدالة في النوع الاجتماعي بطريقة هامة. لم تبن معظم مناهج التيارات الرئيسية لتطوير المرأة على تحليل الحقيقة الكلية لحياة النساء لهذا ركزت على أدوارهن كأمهات و زوجات أو كأدوات اقتصادية. لقد كان ينظر إلى قضية تطوير المرأة على أنها مسألة "دعوهن ليشاركن" في المشاريع التي لم يكن مرتبطات بتحديدها و بشروط وضعها آخرون.
- انتقل التركيز مؤخرا إلى استهداف المرأة من خلال مشاريع نسوية و في حين أن العديد كانت إبداعية ومحفزة فقد كانت الغالبية صغيرة و معزولة و تعاني نقصا في مبادرات التمويل و التي لم تدم طويلا. وفي حين أن العناصر النسوية قد تم تضمينها في مشاريع رئيسية ضخمة فان أهداف وأوليات هذه المشاريع قلما تأثرت أو اعلمت باحتياجات وقضايا المرأة.

تتمة الورقة المرجعية

- لم يعد عدم المساواة بين المرأة و الرجل الآن كنتيجة لنقص في اندماج و تكامل المرأة في عملية التطوير أو نقص في المهارات أو الثقة أو الموارد مقبولا. إن السبب الجذري للمشكلة يقبع في الأنظمة الاجتماعية والمؤسسات و القيم والمعتقدات التي عملت على خلق تبعية المرأة و الاحتفاظ بها. ليست القضية مجرد "إضافة" النساء إلى العمليات المختلفة لكنها تتعلق الآن بإعادة تشكيل هذه العمليات لخلق المساحة لإشراك المرأة ولا يقتصر هذا الاشتراك على تنفيذ برنامج التطوير وإنما في وضع هذا البرنامج كذلك.
- إن التفاهم السريع لأزمة الإنحطاط البيئي والفقر في التسعينات أدى إلى قبول متنامي لنقد الإيديولوجية المهيمنة وإطار العمل التصوري للتطوير من قبل الحركات الشعبية والمؤسسات الغير حكومية في كل من الجنوب و الشمال. إن النماذج المهيمنة لنمو الاقتصاد المبني على أساس الصناعة أو الذي يقوده التصدير معترف به الآن على أنه أنتج استغلالا واسعا لكل من الطبيعة والموارد البشرية، أما النساء فقد كانت من أكثر المتضررين. لقد قورن كل من عمل المرأة والبيئة "بالإعانات المالية الخفية التي تدعم جميع المجتمعات حيث جرى الاستخفاف بكل منهما أو التصور بان لا فائدة فيها حتى وان استمر الغير في الاستفادة منها".
- لذلك فان هنالك حاجة إلى التحرك من تكامل المرأة أو اندماجها إلى مناهج التطوير الموجودة - إعطائهن قطعة اكبر من الفطيرة المسمومة - إلى إطار عمل تطوير منصف و مستمر. يتضمن هذا إعادة تشكيل التطوير لعكس الرؤى والاهتمامات والحاجات الخاصة بأولئك الذين صنفوا على أنهم جهة خفية وعاجزة من قبل عمليات التيار الرئيس.
- إلى جانب الفقراء، تشكل النساء أغلبية سكان العالم. ومن الممكن أن تكون وجهات نظر وتجارب النساء الفقيرات مصدرا كبيرا للتحول في الطريقة التي نفهم بها التطور. إن التيار الرئيسي للنوع الاجتماعي هو استراتيجية لمخاطبة وقلب الأزمة العالمية الحالية للتطوير.

المرجع: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2004). الانتقال من السياسة إلى التطبيق: استراتيجية التيار الرئيسي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي – الهند. للمراجعة، يمكنكم زيارة الموقع الإلكتروني التالي <http://www.undp.org.in/REPORT/Gstrat/Default.htm>

النشاط رقم 4 التعليم التحويلي والتغيير الاجتماعي

الهدف

- تحديد العناصر الرئيسية لنظرية التعليم التحويلي.
- التفكير في الإمكانية التحويلية لعمل تعليم حقوق الإنسان.

الوقت

ساعتان

الوصف

ملخص

في الأنشطة السابقة، بحثت كيف أن فهمنا لقيم حقوق الإنسان و النوع الاجتماعي يمكن أن يساهم في تعليم فعال لحقوق الإنسان. في هذا النشاط، ستبحث في بعض الأوجه النظرية لنظرية التعليم التحويلي وتحديد أنواع التغييرات المتعلقة بالتحول الاجتماعي الذي قد ينشأ من تعليم حقوق الإنسان مع جمهور مستهدف مختلف.

في الوحدة رقم 2، النشاط رقم 1، عرضنا وجهة نظر إكويتاس لتعليم حقوق الإنسان مثل:

“عملية التحول الاجتماعي التي تبدأ مع الفرد وتتفرع لتشمل المجتمع بشكل واسع. والهدف من تعليم حقوق الإنسان هو ال. والنتيجة هي التغيير الاجتماعي”.

يجب التفكير مليا في فهمنا لتعليم حقوق الإنسان وما يجب أن ينجز بالطريقة التي ننفذ فيها عملنا. وفي حال كان علينا أن نساهم في التعليم التحويلي للآخرين، من الضروري لنا أن نفهم الأسس النظرية والتطبيقية لعملية التعلم المترافقة مع تعليم حقوق الإنسان.

يقسم هذا النشاط إلى أربعة أقسام.

في القسم أ، سيقدم الميسر عرضا موجزا عن نظرية التعليم التحويلي.

في القسم ب، ستعمل ضمن مجموعات عمل مصغرة من أجل تحديد التغييرات التي تتصورها نتيجة عملك في تعليم حقوق الإنسان.

في القسم ج، ستشارك نتائج مناقشاتك مع مجموعة أكبر.

في القسم د، سيعلق الخبير على نتائج ما قدمته من أفكار.

تابع <<<

30 دقيقة

القسم أ

نظرية التعليم التحويلي

الميسر :

فكر بلولب
التعلم المقدم في
الوحدة رقم 1.
ما هي الروابط
بين لولب التعلم
والتعليم
التحويلي؟

- يقدم لمحة عامة حول كيفية تعريف "التحول الاجتماعي"
 - يقدم تفسيراً لما يشتمل عليه التعليم التحويلي
 - يصف الشروط المثالية للتعليم التحويلي
- بعد عرض الأفكار، ستحظى بفرصة طرح الأسئلة. راجع الورقة المرجعية رقم 10 وخانة "معلومات أكثر حول ..." في الصفحة التالية للحصول على معلومات إضافية حول التعليم التحويلي.
- يدير الميسر نقاش مجموعة أكبر حول خبرة المشاركين مع عناصر التعليم التحويلي.
- أسئلة لتوجيه نقاشك:

- فكر بورشة العمل هذه. هل إن الممارسات الأساسية والشروط المثالية لتعزيز التعليم التحويلي مطروحة في ورشة العمل؟ حاول ذكر أمثلة.
- فكر بعملك الخاص في تعليم حقوق الإنسان. هل إن أنشطتك في مجال التدريب تعزز التعليم التحويلي؟ في حال كان الجواب نعم، كيف؟

40 دقيقة

القسم ب

الإمكانية التحويلية لعملك في تعليم حقوق الإنسان

- ينظر الميسر في نموذج الإمكانية التحويلية المذكور في الورقة المرجعية رقم 11. يوضح المثل التغييرات الممكنة على المستويات الفردية، والمؤسساتية والاجتماعية الناتجة من تعليم حقوق الإنسان لموظفي الأمن.
- يقسم الميسر المشاركين إلى مجموعات عمل مصغرة وفقاً للجمهور المستهدف المختلف المعرف في الوحدة رقم 3 النشاط رقم 2.
- في مجموعة عملك المصغرة، فكر في التغييرات التي تتصورها على مستوى الفرد، والمنظمة والمجتمع كنتيجة لعملك في تعليم حقوق الإنسان مع هذا الجمهور المستهدف المحدد. حاول أن تحدد التغييرات في ما يتعلق بالمهارات المكتسبة، والمعرفة المحصلة والقيم/المواقف المشكلة أو الموضحة.
- حضر نسخة ورقة العمل رقم 2 لتدوين نتائج نقاشك.

إن الجمهور
المستهدف المذكور في
الوحدة رقم 3 النشاط
رقم 2 هو:
1. الطلاب/الشباب
2. أساتذة/بروفسورات
3. منظمات غير
حكومية/منظمات
المجتمع المحلي
4. الهيئات العامة
5. الحكومة/المسؤولون
في المعاهد
الوطنية لحقوق
الإنسان
6. الشرطة/قوات
حفظ الأمن

تابع <<<

تابع النشاط رقم 4

30 دقيقة

القسم ج تقرير حول عمل المجموعة

تعقد المجموعة الكبيرة اجتماعا آخر. تقدم كل مجموعة تقريرا عن نتائج مناقشاتها (5 دقائق لكل مجموعة).

20 دقيقة

القسم د رد الخبير

يجيب الخبير على الأفكار المطروحة ويقدم أمثلة إضافية عن التغيير التحويلي الناتج عن تعليم حقوق الإنسان الفعال.

نقطة للتفكير

في ما يلي بعض الأسئلة لتفكر مليا بها وهي متعلقة بالإمكانية التحويلية لعملك في تعليم حقوق الإنسان.

- هل تحدد نتائج أنشطتك في تعليم حقوق الإنسان كجزء من عملية التخطيط الخاصة بك قبل بدء الأنشطة؟
- كيف تعرف أنك أنجزت ما قررت القيام به مع أنشطتك لتعليم حقوق الإنسان؟
- هل تستطيع إعطاء أمثلة عن التغييرات الإيجابية على المستويات الفردية، والمؤسسية/التنظيمية والاجتماعية التي يمكن ربطها بعملك في تعليم حقوق الإنسان؟



تابع <<<

تابع النشاط رقم 4

التحول الاجتماعي، والتعليم التحويلي والإمكانية التحويلية	معلومات أكثر
تعريف التحول الاجتماعي قد يشمل التحول الاجتماعي التغييرات في الأسس الاجتماعية، وعلاقات العمل، والتمدن، والمواقف، والمعتقدات، والآراء، والقيم، والحريات، والحقوق، ونوعية التعليم، والميزات التنافسية والنسبية والحكم الفعال. المرجع: ألفي، أيتش (2005). <u>حقوق النساء والتحول الاجتماعي في الشرق الأوسط العربي</u>، المراجعة الشرق أوسطية للشؤون الدولية <i>Middle East Review of International Affairs</i>، مجلد 9، يونيو 2005، رقم 2.	حول ...
حول إنجاز التحول الاجتماعي تايلور (1998)، بالإشارة إلى وجهة نظر باولو فريير حول هدف التحول الاجتماعي، يذكر فريير "... يعني أكثر بالتحول الاجتماعي من خلال كشف المظلومين للحقيقة من خلال إيقاظ حسهم النقدي حيث يتعلمون إدراك التناقضات الاجتماعية والسياسية والإقتصادية واتخاذ التدابير ضد العناصر الجائرة للحقيقة". المرجع: تايلور، إي (1998). <u>نظرية التعليم التحويلي وتطبيقه : مراجعة انتقادية</u>. أواهيو : التعليم المهني، جامعة ولاية أواهيو. متوفر على شبكة الإنترنت : www.cete.org/acve/mp_taylor_01.asp (جرت زيارة الموقع في 6 أكتوبر 2004).	
التعليم التحويلي يقترح ميزيرو، الذي كان رائدا في طرح نظرية التعليم التحويلي، بأن الأفراد يستطيعون التحول من خلال عملية تأمل نقدية. ويشرح أنه في التعليم التحويلي، يحصل التعلم الأهم في المجال التواصلي الذي "يشمل تحديد الأفكار الشائكة، والقيم والمعتقدات والمشاعر، والبحث في الافتراضات التي تركز عليها، واختبار مبرراتها من خلال حديث منطقي واتخاذ القرارات المتوقعة بالارتكاز على الإجماع" (تايلور، 1998، ص 43). المرجع: نازاري، في (المؤسسة الكندية لحقوق الإنسان، الاسم السابق لإيكيتاس). (2005). استخدام التعليم التحويلي كنموذج لتعليم حقوق الإنسان (HRE) : دراسة برنامج التدريب العالمي على حقوق الإنسان الخاص بالمؤسسة الكندية لحقوق الإنسان. التعليم البيثافي، مجلد 16، رقم 2، مايو 2005، ص. 171 – 186.	
للحصول على معلومات إضافية حول الممارسات الأساسية والشروط المثالية لتعزيز التعليم التحويلي، راجع الورقة المرجعية رقم 10. نموذج الإمكانية التحويلية إن نموذج الإمكانية التحويلية هو عرض بصري لإمكانية أن يترك التعليم التحويلي أثرا على المستويات الفردية، والمؤسسية والاجتماعية وهو موضح في الورقة المرجعية رقم 11.	

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 10: الممارسات الأساسية والظروف المثالية لتعزيز التعلم التحويلي

يرد أدناه ذكر الممارسات والشروط الأساسية لتعزيز التعلم التحويلي كما حددها ج. مزيروف³ والباحثون اللاحقون الذين دعموا اكتشافاته ووسعوها.

(1) ظروف التعلم المثالية

- ظروف تعلم من شأنها تعزيز الشعور بالأمان والانفتاح والثقة (على سبيل المثال ملائمة البيئة التي يجري فيها التدريب).

(2) ظروف تعلم منفتحة وتعزز التفكير النقدي

- تأمين ظروف ملائم للتعلم يكون ديمقراطيا ومنفتحا ومنطقيا، ويسمح بالولوج لكافة المعلومات المتوفرة ويعزز التفكير النقدي.

(3) التعلم التحويلي بصفته الاختبارية

- تعلم يتطلب تشارك الخبرات الشخصية والمهنية في مجال حقوق الإنسان.

(4) منهج يتمحور حول المشارك

- وسائل هيكلية فاعلة تدعم اعتماد منهجية تتمحور حول المتعلم وتعزز الاستقلالية والمشاركة والتعاون لدى المتدربين.
- أنشطة تدعم اكتشاف وجهات النظر الشخصية البديلة وطرح المسائل والتفكير النقدي.

(5) التغذية الراجعة والتقييم الذاتي

- تشكل ظروف التعلم التي تدعم الحصول على التغذية الراجعة الملائم في الوقت المناسب عنصرا أساسيا من عملية التعلم المبنية على المشاركة.
- تأمين بيئة تدعم القدرة على الابتعاد عن الطابع الشخصي في نقد أفكار الآخرين وتدعم تلقي النقد من الآخرين.

(6) خلفية المجموعة في التعلم التحويلي

- تتضمن الظروف الضرورية للتعلم التحويلي في إطار المجموعة النقاط التالية:
- فرصة التعرف إلى الخلفية الثقافية للمشاركين في المجموعة.
- أهمية تقبل "التنافر والاختلاف" بدلا من تجنبهما.
- ضرورة تنفيذ أفكار جديدة.

³كان جاك مزيروف رائد نظرية التعلم التحويلي. وهو أستاذ فخري في تعليم الراشدين والتعليم المستمر في كلية المعلمين، جامعة كولومبيا. ركو البروفسور مزيروف في أبحاثه على تعلم الراشدين وتعليمهم. أدى عمله إلى تطوير نظرية التحول التي تسلط الضوء على أبعاد التعلم وعملياته الشاملة وتأثيراتها بالنسبة إلى معلمي الراشدين.

تنمة الورقة المرجعية

(7) خصائص الميسر

- يجب أن يتميز المعلمون بالثقة واعتناق الموضوع والاهتمام به، وأن يكونوا أصيلين صادقين وعلى درجة عالية من النزاهة.

المرجع: ف. نزارى اند آل (المؤسسة الكندية لحقوق الإنسان، الاسم السابق لإكويتاس) (2005)، Using Transformative Learning as a Model for Human Rights Education: A Case Study of the Canadian Human Rights Foundation's International Human Rights Training Program، التعليم بين الثقافات، الجزء السادس عشر، رقم 2، أيار/مايو 2005، ص.ص. 171-186

الورقة المرجعية رقم 11 : مثل عن نموذج الإمكانية التحويلية

للتعديل ... يوضح المثل التالي الإمكانية التحويلية لتعليم حقوق الإنسان. وكنقطة انطلاق، يستخدم هذا المثل الهدف التالي : تخطيط وتصميم أنشطة تعليم حقوق الإنسان الفعال لموظفي الأمن (بشكل خاص ضباط الشرطة).

التغييرات – المستوى الاجتماعي (الهيئات العامة)

التغييرات ضمن الهيئات العامة :

- القبول الكبير بالشرطة على أنها قوة كفوة ومختصة وتتمتع بالأخلاق تحمي حقوق الإنسان
- الخفض الإجمالي لعدد الشكاوى المقدمة ضد الشرطة
- ...

التغييرات – المستوى المؤسسي (الشرطة)

التغييرات ضمن الشرطة :

- إدراج تعليم حقوق الإنسان كجزء من التدريب المنتظم على الخدمة
- حقوق الإنسان المدرجة في خطط العمل الإدارية
- التعاون المتزايد والأنشطة المشتركة بين المجتمع المدني والشرطة
- ...

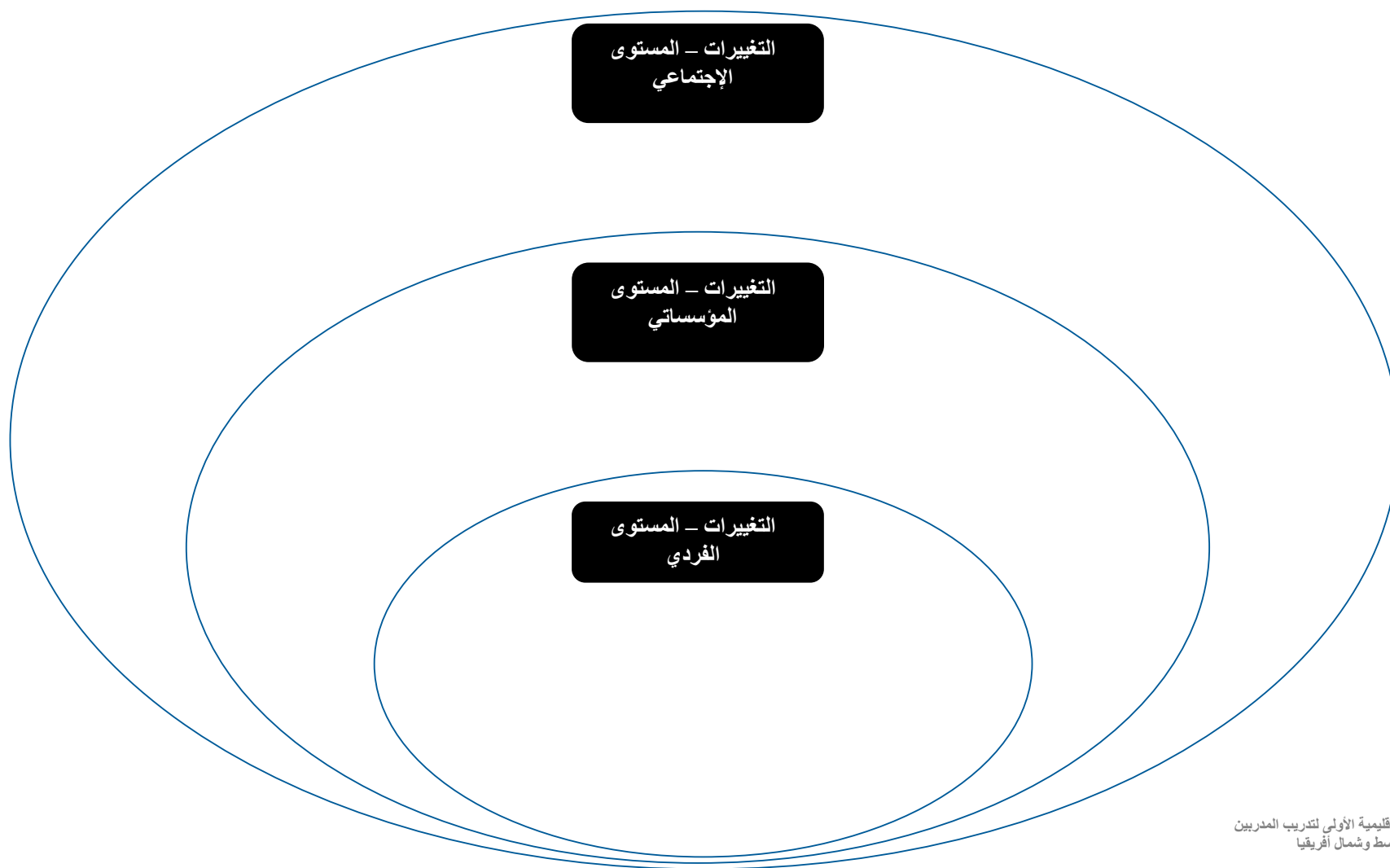
التغييرات – المستوى الفردي (ضباط الشرطة)

التغييرات بين ضباط الشرطة:

- تطبيق مبادئ حقوق الإنسان في عملهم
- استخدام التقنيات لضمان حماية حقوق الإنسان في حالات محددة (أي تنظيم السير، والاستجواب، والمراقبة، الخ)
- تطبيق منظور النوع الاجتماعي في عملهم
- الفهم المتزايد للآليات الدولية لحقوق الإنسان وقابلية تطبيقها في البيئات المحلية

ورقة العمل رقم 2 : الإمكانية التحويلية لعملك في مجال تعليم حقوق الإنسان

هدف ورشة العمل :



تقييم نهاية الوحدة

الوقت

15 دقيقة

التفصيل

تقييم العمل الذي تم تنفيذه في الوحدات رقم 1 و 2 و 3.

الوحدة رقم 4

تصميم عملية التعليم الخاصة بحقوق الإنسان

النشاط	الوقت
النشاط رقم 1 تطوير برامج تعليم حقوق الإنسان لتحقيق النتائج المرجوة ساعة و 30 دقيقة	30 دقيقة
النشاط رقم 2 التحضير لدورة تدريبية – النقاط الأساسية	30 دقيقة
النشاط رقم 3 دورة تطوير البرنامج التعليمي	15 دقيقة

لمحة عامة

تركز هذه الوحدة على أهمية اتباع منهجية لبرمجة تعليم حقوق الإنسان بطريقة آلية لتحقيق أفضل النتائج. في هذه الوحدة، يستكشف المشاركون المنهجية الآلية اللازمة لتعليم حقوق الإنسان من خلال درس العناصر الأساسية على المستويين التنظيمي والمجتمعي التي يجب أن يأخذها معلمو حقوق الإنسان بالاعتبار أثناء التخطيط لأنشطة تعليم حقوق الإنسان. وهذا يشمل:

- عمل منظماتهم المتعلق بتعليم حقوق الإنسان على مسائل معينة وعملها في مجال تعليم حقوق الإنسان وحقوق الإنسان بشكل عام
- عاملون آخرون (محليون، وطنيون) يعملون على مسائل مماثلة داخل المجتمع
- أوسع جماعة دولية لحقوق الإنسان تعنى بمسائل مماثلة على صعيد الوطن و/أو العالم
- وضع/سياق حقوق الإنسان بالنسبة إلى المشاركين المحتملين
- المحيط العالمي لحقوق الإنسان

تضع الوحدات 1 إلى 4 الخطة الرئيسية الضرورية لتصميم أنشطة تعليم حقوق الإنسان بشكل فعال.

النشاط رقم 1 تطوير برامج تعليم حقوق الإنسان للحصول على نتائج أفضل

الهدف

استكشاف فوائد و تحديات الأسلوب المنهجي لتصميم و تطوير و تطبيق تعليم حقوق الإنسان.

الوقت

ساعة و 30 دقيقة

تطوير برامج تعليم حقوق الإنسان للحصول على نتائج أفضل

الوصف

ملخص

فكرت في الوحدة السابقة ملبا بماهية تعليم حقوق الإنسان. ستبدأ في هذه الوحدة بدرس طرق تعليم حقوق الإنسان بشكل فعال. تكمن الخطوة الأولى في إدراك العلاقة بين أنشطة معينة لتعليم حقوق الإنسان تقوم بها المنظمات وعلاقة هذه الأنشطة "بالصورة الأوسع" لحقوق الإنسان على المستوى العالمي.

ينقسم هذا النشاط إلى ثلاثة أقسام. ستعمل في القسم أ ضمن مجموعات عمل مكونة من فرق مصغرة لمناقشة منهج منظمتك في برمجة التدريب الخاص بحقوق الإنسان . و في القسم ب ستعمل على تقديم نتائج مناقشتك إلى المجموعة الأكبر. أما القسم ج فستناقش فيه العناصر الرئيسية للأسلوب المنهجي لبرمجة تعليم حقوق الإنسان.

30 دقيقة

القسم أ منهج منظمتك لبرمجة تعليم حقوق الإنسان
ستعمل ضمن مجموعة عمل مصغرة وفقا للجمهور الذي يستهدفه التدريب لمشاركة منهج منظمتك لبرمجة تعليم حقوق الإنسان.
قم بتسجيل العناصر الرئيسية من مناقشتك حتى تقوم بتقديمها للمجموعة الأكبر في القسم ب باستخدام ورقة العمل رقم 3.

30 دقيقة

القسم ب مناقشة المجموعة الأكبر
ابلق عن نتائج مناقشة مجموعتك إلى المجموعة الأكبر. سيقوم الميسر بترتيب المعلومات المقدمة من قبل المجموعات المختلفة و التعليق عليها مشددا على الفوائد و التحديات للتخطيط النظامي.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

30 دقيقة

القسم ج أسلوب الأنظمة في وضع منهج تعليم حقوق الإنسان
يبدأ الميسر بتقديم نموذج لأسلوب منهجي خاص ببرمجة تعليم بحقوق الإنسان (15 دقيقة). راجع الورقة المرجعية رقم 12.

يقوم الميسر بالتشديد على النقاط التالية:

- إن تعليم حقوق الإنسان هو إحدى الفعاليات المحتملة لمخاطبة الوضع الحالي لحقوق الإنسان في بلد أو مجتمع معين و الذي من الممكن أن يقود إلى تغيير سياسي اجتماعي مرجو.
- إن استخدام المنهج التدريبي الخاص بتعليم حقوق الإنسان بطريقة نظامية وكما جرت مناقشته في القسمين أ و ب من هذا النشاط يزيد من فعاليتها المحتملة.
- ينطوي أسلوب أي نظام على وضع الحدث التدريبي لتعليم حقوق الإنسان ضمن سياق أوسع والذي يتضمن:

- عمل منظمتك المتعلق بتعليم حقوق الإنسان في قضية معينة.
- العمل الكلي الخاص بتعليم بحقوق الإنسان.
- العمل الخاص بحقوق الإنسان والمتعلق بالقضية ذاتها والتي نفذهآ آخرون في مجتمعك (مثال ذلك المنظمات غير الحكومية و المنظمات الحكومية).
- عمل حقوق الإنسان الخاص بنفس القضية و الذي ينفذه مجتمع دولي أوسع.
- محيط حقوق الإنسان الشامل و الذي قد يكون لصالح تعزيز قضية خاصة بحقوق الإنسان أو مقيدا لها.

يعطي الخبير عندئذ أمثلة معينة عن كيفية قيام المنظمات بالتخطيط الاستراتيجي لأنشطة تعليم حقوق الإنسان ضمن منهجية أنظمة (15 دقيقة).

نقطة للتفكير



- في ما يلي بعض الأسئلة لتفكر فيها مليا تتعلق بمنهجية الأنظمة لتعليم حقوق الإنسان:
- ما هي حسب اعتقادك تحديات استخدام منهجية الأنظمة عند التخطيط لأنشطة تعليم حقوق الإنسان؟
 - ما هي بنظرك ميزات استخدام هذه المنهجية؟ هل هناك من قيمة مضافة في ما يتعلق بالتخطيط لبرنامج تعليم حقوق الإنسان؟ لماذا ولم لا؟
 - كيف يستطيع أسلوب الأنظمة في وضع منهج تعليم حقوق الإنسان مساعدتك على قياس الأثر الاجتماعي الأوسع على عملك في مجال تعليم حقوق الإنسان؟

■ نهاية النشاط

ورقة العمل رقم 3: منهجية تنظيمية لتطوير برنامج تعليم حقوق الإنسان

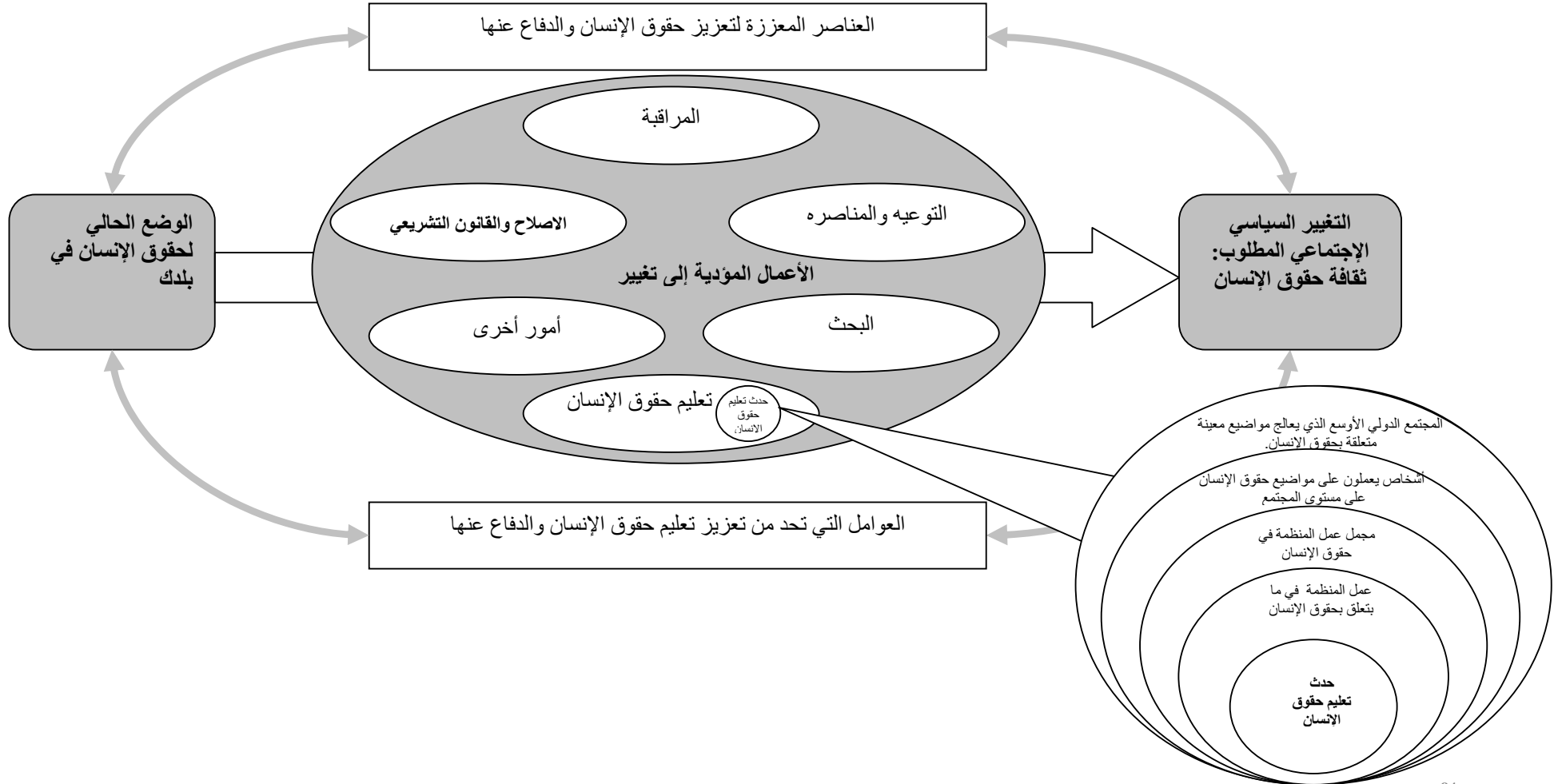
الأسئلة	الأسلوب الذي تتبعه
1. كيف تصف عمل منظمتك في مجال تعليم حقوق الإنسان؟ أ) هل تنظم المنظمة التي تنتمي إليها أنشطة تدريبية لمره واحد للفئة المستهدفة نفسها /لفئات مستهدفة مختلفة؟ أو هل تنظم المنظمة التي تنتمي إليها سلسلة من أنشطة التدريب للفئة المستهدفة نفسها/لفئات مستهدفة مختلفة في إطار استراتيجية واسعة النطاق لبرمجة تعليم حقوق الإنسان؟	
2) ما هي العلاقة بين عمل المنظمة التي تنتمي إليها في مجال تعليم حقوق الإنسان وعملها في مجالات أخرى من ميدان حقوق الإنسان؟ أ) هل الأمران منفصلان تماما؟ ب) هل يكملان بعضهما عادة؟ ت) هل يندرجان في إطار استراتيجية مرسومة مسبقا؟	

تتمة ورقة العمل

الأسئلة	منهجيتك
	3) كيف يتم صنع القرارات داخل المنظمة التي تنتمي إليها بشأن طبيعة أنشطة التدريب على تعليم حقوق الإنسان التي ينبغي تطبيقها؟ أ) من يشارك في صنع القرار؟ ب) هل تعتمد المنظمة التي تنتمي إليها خطة مرسومة مسبقاً للأنشطة؟ ت) ما هي العوامل الداخلية التي تأخذها الاعتبار؟ • هل يتلاءم النشاط ومهمة المنظمة؟ • هل يتماشى النشاط ومبادئ المنظمة وقيمها؟ • هل يندرج النشاط في إطار قدرة المنظمة من حيث المعرفة والمهارات والموارد البشرية و/أو المادية؟ • هل يشكل التقييم والمتابعة جزءاً لا يتجزأ من التخطيط لكل نشاط تقوم به المنظمة التي تنتمي إليها في مجال تعليم حقوق الإنسان؟ ث) ما هي العوامل الخارجية التي تأخذها بالاعتبار؟ • هل تقوم منظمات أخرى بالعمل نفسه في مجال تعليم حقوق الإنسان مع المجموعات الهدف نفسها؟ ما هي القدرات المحلية/الوطنية/الإقليمية المتوافرة؟ • ما هي الآثار (الإيجابية أو السلبية) للإطار الحالي لحقوق الإنسان على الصعيد المحلي/الوطني/الإقليمي؟ • ما هو التأثير المحتمل للأحداث على الصعيد العالمي الأوسع نطاقاً؟

الورقة المرجعية رقم 12: تعليم حقوق الإنسان من خلال منهجية مبنية على النظم

البيئة العامة لحقوق الإنسان



النشاط رقم 2 التحضير لدورة تدريبية – الأساسيات

الهدف

دراسة الخطوات الأساسية الهادفة إلى التحضير لدورة تدريبية في حقوق الإنسان.

الوقت

30 دقيقة

التفصيل

ملخص

قمت في النشاط السابق بالتفكير في تعليم حقوق الإنسان باستخدام منهجية الأنظمة. ستركز في هذا النشاط بشكل خاص على الخطوات الأساسية لعقد دورة تدريبية لتعليم حقوق الإنسان مرتكزا على خبرتك الخاصة.

يقسم هذا النشاط إلى قسمين.

في القسم أ، سوف تعملون ضمن مجموعات عمل مكونة من فرق مصغرة وفقا للجمهور الذي يستهدفه التمرين كتمرين على الخطوات الواجب اتخاذها خلال التحضير لدورة تدريبية.

في القسم ب، تناقشون هذه الخطوات مع المجموعات الأخرى.

5 دقائق

القسم أ العمل ضمن الفريق

بالتعاون مع أعضاء مجموعتك، أكمل التمرين الوارد في ورقة العمل رقم 4.

25 دقيقة

القسم ب مناقشة جماعية موسعة

قارن وناقش الخطوات الهادفة إلى التحضير لدورة تدريبية التي وضعتها المجموعات الأخرى.

أسئلة مطروحة للمناقشة:

- عند عقد حلقة تدريب، أ هناك ترتيب واحد للخطوات المتبعة؟
- ما هي العلاقة التي تربط هذه الخطوات؟
- هل تحدث هذه الخطوات أكثر من مرة خلال مراحل التخطيط؟
- ما هي بعض الأسئلة الرئيسية التي يجب طرحها في كل مرحلة من المراحل لضمان فعالية العملية؟

■ نهاية النشاط

ورقة العمل رقم 4: الخطوات الهادفة إلى التحضير لدورة تدريبية

يرد أدناه ذكر الخطوات التي ينبغي اتخاذها خلال التحضير لدورة تدريبية. حدد الترتيب المنطقي للخطوات عبر ترقيمها من 1 إلى 7.

- ☐ تحديد المتعلمين
- ☐ تحديد المضمون
- ☐ تحديد فسحة زمنية ملائمة
- ☐ تحديد الغاية من البرنامج وأهدافه
- ☐ تحديد احتياجات المتعلمين (المعرفة، التصرفات، المهارات)
- ☐ تصميم أدوات/ أنشطة المتابعة وتقييمها
- ☐ تحضير المواد الخاصة بالتدريب



النشاط رقم 3 دورة تطوير البرنامج التعليمي

الهدف

إعادة النظر في تطوير مشروع/برنامج لتعليم حقوق الإنسان والتخطيط له وتصميمه وتنفيذه من خلال دورة إعداد البرنامج التعليمي.

الوقت

15 دقيقة

التفصيل

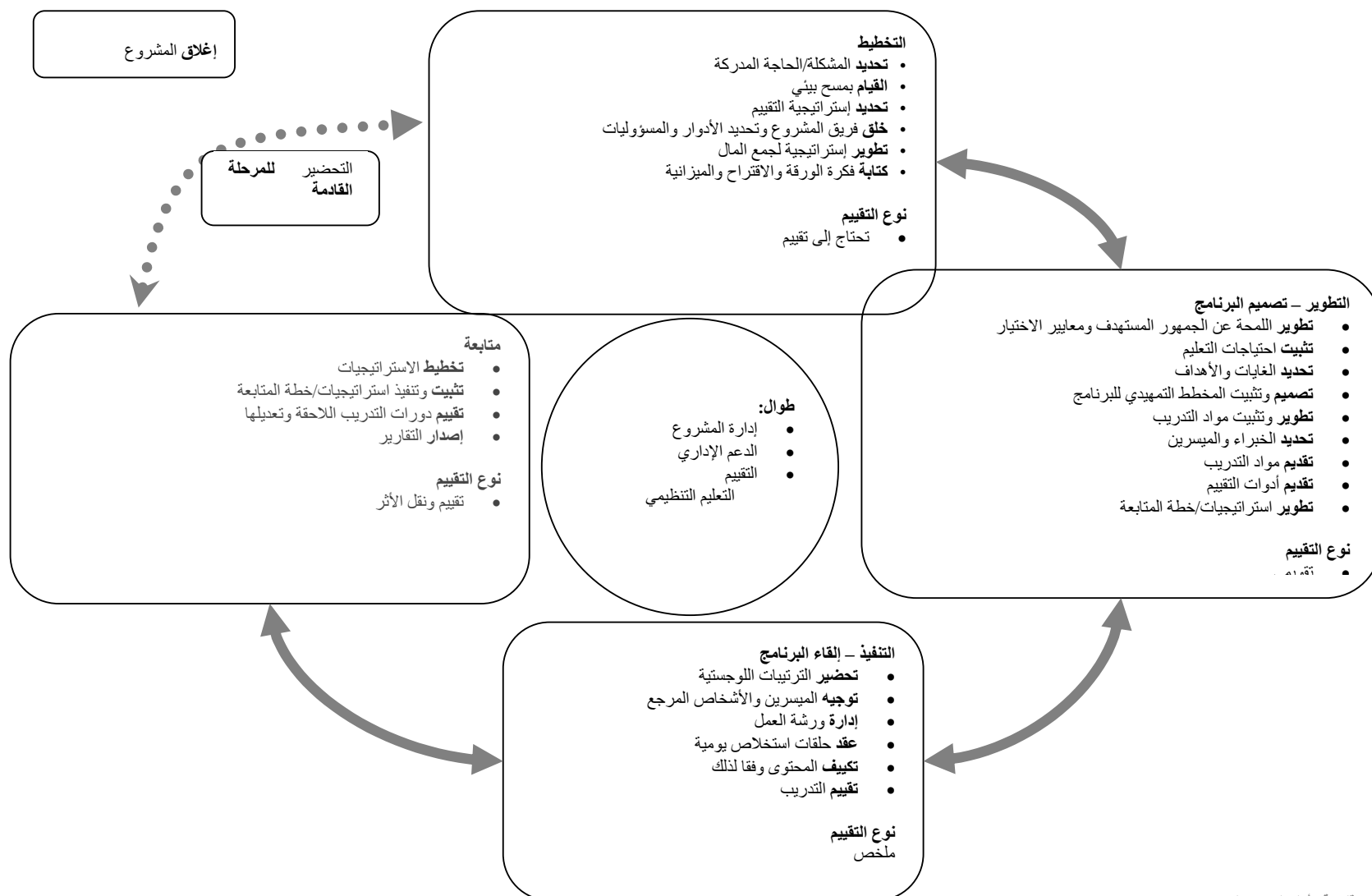
15 دقيقة

التقديم: مجموعة تطوير برنامج تعليمي

يقدم خبير من إكويتاس عرضا موجزا لمجموعة تطوير البرنامج التعليمي المعتمدة لدى إكويتاس. يلي هذا جلسة قصيرة مخصصة للأسئلة والأجوبة. راجع الورقة المرجعية رقم 13.

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 13: دورة تطوير البرنامج التعليمي



تقييم نهاية الوحدة

الوقت

15 دقيقة

التفصيل

يتم تقييم العمل المنفذ في إطار الوحدة رقم 4.

الوحدة رقم 5 تطوير نموذج لدورة تدريبية

النشاط	الوقت
النشاط رقم 1 تقييم احتياجات تعلم جمهوركم المستهدف	ساعتان و15 دقيقة
النشاط رقم 2 تحديد الغاية من البرنامج وأهدافه	ساعة و15 دقيقة
النشاط رقم 3 تحديد محتوى البرنامج	ساعتان
النشاط رقم 4 تحديد المواد الخاصة بالبرنامج	ساعة و30 دقيقة
لمحة عامة	

في هذه الوحدة، يعمل المشاركون ضمن مجموعات مكونة من فرق متعددة محددة وفقا للجمهور المستهدف في التدريب، لتحديد العناصر الأساسية لنموذج الدورة التدريبية التي سيصممونها من أجل جمهورهم المستهدف. يتم هذا العمل في الودعتين السابعة والثامنة.

النشاط رقم 1 تقدير حاجات التعلم لجمهورك المستهدف

الهدف

لتحديد الغرض من تقييم احتياجات التدريب و لتحديد احتياجات التدريب لجمهور معين مستهدف.

الوقت

ساعتان و15 دقيقة

الوصف

ملخص

يمكنك هذا النشاط من تحديد بعض المميزات الرئيسية للجمهور المستهدف لتحديد احتياجات التدريب.

ينقسم هذا النشاط إلى أربعة أقسام:

القسم أ حيث ستعمل ضمن مجموعات عمل مصغرة للتفكير مليا في تحديد احتياجات التدريب.

والقسم ب حيث ستقوم بتقديم أفكار إلى مجموعة أكبر.

اما القسم جـ فانك ستقوم فيه بتحديد احتياجات التدريب لجمهور مستهدف محدد. وفيما يخص **القسم د** فانك ستقوم بتقديم نتائج مناقشتك إلى المجموعة الأكبر ومناقشة أمثلة من تقييم احتياجات التعلم.

القسم أ عمل المجموعة

15 دقيقة

يقوم الميسر بقسم المشاركين إلى مجموعات عمل مصغرة خاصة بالجمهور المستهدف بالتدريب. فيقوم/تقوم بتوجيه احد الأسئلة أدناه لكل مجموعة. فكر مليا في الأسئلة ضمن مجموعة عملك المصغرة.

- ما هي العوامل التي ينبغي أن تأخذها بعين الاعتبار قبل أن تقرر إجراء الدورة التدريبية؟
- ما هي الطرق/ التقنيات التي تستخدمها لتحديد احتياجات التدريب لجمهور دورة تدريبية مستهدف؟
- ما الذي قد يساعد في جعل مهمة تحديد احتياجات التدريب للجمهور المستهدف أسهل؟
- هل إن إجراء تقدير لاحتياجات التدريب سيعمل (من واقع خبرتك) على تحسين قدرتك على تنفيذ التدريب؟

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

- هل هنالك حاجات متعلقة بالجمهور المستهدف قمت بتحديد لها على انه لا يمكن تلبيةها بالتدريب؟ قم بإعطاء بعض الأمثلة. أأأأأ
- للمزيد من المعلومات، انظر إلى المربع أدناه "معلومات أكثر حول..."

معلومات أكثر حول ...	تعريف لتقدير الاحتياجات و تقييم احتياجات التدريب
	تقدير الاحتياجات تقدير الاحتياجات هي عملية تحديد وتقييم الاحتياجات في مجتمع أو تجمع محدد آخر من الناس. إن تحديد الاحتياجات هي عملية وصف مشاكل المجموعة المستهدفة والحلول الممكنة لهذه المشاكل. يركز تقدير الاحتياجات على المستقبل أو ما هو مفروض عمله. وقد وصفت الاحتياجات على أنها: • الفجوة بين "الوضع الحالي" و "ما يجب أن يكون عليه". • "الفجوة بين الوضع الحقيقي و المثالي و الذي جرى الاعتراف به من قبل قيم المجتمع و هو عرضة للتغيير. تختلف الحاجة بصورة عامة عن المفاهيم ذات الصلة كالشيء المرغوب ("وهو الشيء الذي ينوي الناس الدفع مقابل له") وما هو مطلوب ("و هو الشيء الذي ينوي الناس العمل من أجله"). المرجع: Titcomb, A.L. (2002) <i>ICYF Evaluation Concept Sheet</i> : وهو متوفر على الرابط التالي: http://ag.arizona.edu/icyf/docs/needs.pdf تقدير احتياجات التدريب تقدير احتياجات التدريب هي وسيلة تستخدم لتحديد المحتوى الثقافي والفعاليات الواجب توفيرها للمتعلمين لتطوير معرفتهم و مهاراتهم وإدراكهم في عملية تقود لتغييرات في المواقف و التصرفات. و ينبغي أن تركز على الحاجات المبنية على الرغبات. إن الهدف الرئيسي من تقدير حاجات التعلم هو مساعدة التخطيط التعليمي من أجل ضمان المطابقة بين توقعات المتعلمين و محتوى التدريب. المرجع: تقدير احتياجات التدريب. تقييم الحاجة. Golbeck-Wood and Peile متوفر على الرابط http://bmj.bmjournals.com/cgi/content/full/324/7330/156

30 دقيقة

القسم ب

مناقشة المجموعة

تقوم كل مجموعة بتقديم نتائج مناقشتها إلى المجموعة الأكبر ويقود الميسر النقاش.

45 دقيقة

القسم جـ

عمل المجموعة

- تحديد احتياجات التدريب لجمهورك المستهدف على الأوراق الكبيرة المخصصة للغرض والتي هي نسخة عن أوراق العمل المقدمة للجمهور. أما الخطوات الواجب إتباعها فهي :
- إعداد وصف للجمهور المستهدف باستخدام ورقة العمل رقم 5.
- تحدث عن وجهة نظرك حول إدراكك لاحتياجات تدريب جمهورك المستهدف. راجع ورقة العمل رقم 8.

تابع <<

تابع النشاط رقم 1

- حدد الطريقة التي ستقوم من خلالها بالتحقق من افتراضاتك عن احتياجات التدريب الخاصة بهم. راجع ورقة العمل رقم 7.
- تحضير نسخ من أوراق العمل هذه لعرض عملكم على مجموعات مكونة من فرق العمل الأخرى في القسم د.

عروض المجموعة

القسم د

45 دقيقة

تقديم المعلومات حول احتياجات جمهورك المستهدف باستخدام أوراق العمل 5 إلى 7. عندئذ يعلق الميسر على العروض ويعطي فريق إكويتاس أمثلة عن كيفية تحديد احتياجات التدريب من قبل إكويتاس.

تذكر بأنك قمت
بتحديد احتياجات
التدريب لجمهور
مستهدف "بشكل
عام" مع أعضاء
مجموعتك. عند
تطوير برنامج
التدريب الخاص
بك في منطقتك، ما
هي نقاط الاختلاف
أو المواصفات
التي تحتاج إلى
تحديدتها؟

■ نهاية النشاط

ورقة العمل رقم 5: نموذج لدورتك التدريبية وصف الجمهور الذي تستهدفه

جهز وصفا عاما للجمهور المستهدف من التدريب الذي تمنحه عبر ملء الجدول الوارد أدناه.
الجمهور المستهدف: _____

التفصيل	الخصائص
المهنة (واحدة أو أكثر)	
متوسط العمر	
النوع الاجتماعي	
المستوى التعليمي	
الخبرة في مجال حقوق الإنسان وتعليم حقوق الإنسان	
المسائل الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان التي يواجهونها خلال عملهم	
المشاكل الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان التي تنشأ بسبب أعمال يقوم بها الجمهور المستهدف	
معلومات مهمة أخرى	

ورقة العمل رقم 6: نموذج لدورتك التدريبية – إدراكك لاحتياجات التدريب

ضع وصفا عاما للجمهور المستهدف عبر ملء الجدول الوارد أدناه.

المعرفة	الواقع	الوضع المثالي	كيف ستتمكن من سد الفجوة؟
المواقف			
المهارات			

ورقة العمل رقم 7: نموذج لدورتك التدريبية – التأكد من الافتراضات بشأن احتياجات التدريب

فور ملء ورقة العمل رقم 6 بأفضل شكل ممكن، انظر إلى الأسئلة التالية:

السؤال	كيف تتأكد من صحة افتراضاتك
كيف تتأكد من أن إدراكك للظروف الواقعية والمثالية صحيح؟	
بمن تتصل لتتأكد من أن معلوماتك صحيحة؟	
ما هي المعلومات الإضافية التي تحتاج إليها لتطوير التدريب؟	
كيف ستحصل على هذه المعلومات؟	

النشاط رقم 2 تحديد الغاية من البرنامج وأهدافه

الهدف

النظر في الجدوى من تحديد الغاية والأهداف في إطار عملية التدريب والتمرن على صياغة غايات وأهداف قابلة للقياس

الوقت

ساعة و15 دقيقة

التفصيل

ملخص

قمت في النشاط السابق بتحديد احتياجات التعليم لجمهور مستهدفة معينة في ثلاثة مجالات من محتوى حقوق الإنسان: المعرفة والمهارات والمواقف. عند تعيين هذه الاحتياجات، من الضروري تحديد الغايات والأهداف لتنظيم تعليم حقوق الإنسان بشكل فعال.

يقسم هذا النشاط إلى أربعة أقسام.

في القسم أ، تناقش بعض الأسئلة حول الغايات والأهداف.

في القسم ب، تعملون على تحديد الأهداف.

في القسم ج، تعملون على صياغة الغايات والأهداف للدورات التدريبية التي ستتنظمونها.

في القسم د، يعيد الميسر تلخيص المناقشة.

15 دقيقة

القسم أ المناقشة ضمن المجموعة

يترأس الميسر مناقشة واسعة النطاق داخل المجموعة حول الغاية من عملية التدريب وأهدافها، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية.

1. ما هو الفرق بين الغاية والهدف؟

2. كيف تساعدنا على تطوير برامج التدريب لدينا؟

تابع <<<

تابع النشاط رقم 2

3. لماذا تعتبر مهمة بالنسبة إلى مشاركونا؟

4. كيف ستعمل على تقييم برامج التدريب التي طورها؟

يدرس الميسر مجددا وبشكل موجز مبدأ (SMART) (انظر النقاط الواردة أدناه).

الغايات والأهداف:

معلومات أكثر
حول...

الغاية هي تعبير موسع عن النتائج المتوقعة من التمرين.

الهدف بشكل عام أكثر تحديدا ويتم التعبير عنه بطريقة قابلة للقياس والمراقبة. وهو يعبر عما فترض أن يتمكن المتعلم من القيام به بعد المشاركة في تدريب معين.

إن تحديد الغاية والأهداف لأنشطة التدريب التي نقوم بها من شأنه أن يساعدنا، نحن المدربين، على توضيح ما نسعى إلى تحقيقه. يجب أن نعرف إلى أين نتجه قبل أن نبحث في كيفية الوصول إلى هناك.

يضمن تحديد الغاية من نشاط التدريب وأهدافه بذل كافة الجهود بشكل حصري لجهة بلوغ النتائج المرجوة. والعنصر الأساس في تطوير الأهداف هو استخدام كلمات تشير إلى العمل وإلى ما هو قابل للقياس أو المراقبة. على سبيل المثال، من الصعب جدا قياس كلمة "فهم" في حين ان عبارات على مثال "تأكيد" أو "إظهار" أو "حل" محددة وقابلة للقياس.

من شأن الأهداف المعبر عنها بشكل واضح أن تساعد المشاركين على اكتساب إدراك أفضل لما ننوي (نحن المدربون والميسرون) القيام به، وإدراك النتيجة التي يمكن أن يتوقعوها خلال هذه العملية.

المرجع: ت.و. غوود (1982)، Delivering effective training، سان دييغو: هيئة الأساتذة المساعدين في الجامعة، ص.ص. 63-76.

فكر وفق مبدأ "SMART"

عند التفكير بالأهداف، ينبغي تذكر المفاهيم التالية. يجب أن يتبع الصفات المخصصة التالية:

- **محدد Specific:** يجب أن يحدد طبيعة التغيير والجمهور الهدف والمنطقة الهدف، الخ.
- **قابل للقياس Measurable:** يمكن قياسه بواسطة مؤشرات.
- **قابل للتحقيق Achievable:** واقعي.
- **ذات صلة Relevant:** يشكل استجابة للحاجة التي تم تحديدها.
- **ذات وقت محدد Time Bound:** يمكن تحقيقه ضمن الإطار الزمني للمشروع.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 2

15 دقيقة

القسم ب العمل ضمن المجموعة

يقسم الميسر المشاركين إلى مجموعات عمل مصغرة وفقا للجمهور الذي يستهدفه تدريبهم. بالتعاون مع أعضاء مجموعتك، أعد صياغة الأهداف التالية مستخدما كلمات تشير إلى العمل وتوضيحها قدر المستطاع. استنتج افتراضاتك الخاصة وأضف المعلومات عند الحاجة.

ركز على ما ستفعله أنت (كمدرّب) وعلى التوقعات المعقولة الناتجة من التدريب. استخدم الإرشادات الواردة في الورقة المرجعية رقم 14 لمساعدتك.

1. معرفة مفهوم النوع الاجتماعي

2. على الشرطيين معرفة دورهم خلال المظاهرات العامة السلمية.

3. يجب أن يكون المعلمون على معرفة بالحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

في ما يتعلق بالهدف الأخير " يجب أن يكون المعلمون على معرفة بالحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان " هل يمكنكم التفكير بأهداف أخرى تتعلق بهذا الهدف؟ فعلى سبيل المثال، قد يدرك المعلمون الحقوق لكن كيف سيحصلون هذه المعرفة؟

30 دقيقة

القسم ج العمل ضمن المجموعة

في إطار مجموعات عملكم المصغرة، حددوا الغاية الإجمالية من التدريب وهدفين أساسيين للدورة التدريبية التي أنتم بصدد تحضيرها لجمهوركم المستهدف. اكتبوا الأهداف على ورقة العمل رقم 8. فكروا في الأسئلة التالية أثناء التحضير لأهدافكم:

- هل الأهداف منطقية بالنسبة للوقت المتوفر لديك؟
- هل هناك فعل واضح يشير إلى النشاط المرجو؟

تابع <<<

لا تنسى أنه تم صياغة هذه الأهداف لتدريب عام. فكيف سنقوم بصياغة أهداف تدريب خاص بمنظمتك؟

تابع النشاط رقم 2

- هل الهدف ملائم بالنسبة إلى المجموعة؟ بمعنى آخر، هل تمكنت من التعبير عن هذا الهدف أمام المجموعة والحصول على الدعم له؟
- هل يتم الانتقال بشكل منطقي من هدف إلى آخر؟
- هل تلبي الأهداف ما تريدون إطلاع الجمهور عليه (المعلومات)؟
- هل تلبي الأهداف ما تريدون أن يتمكن الجمهور من القيام به (المهارات)؟
- هل تلبي الأهداف ما تريدون أن يشعر به الجمهور (المواقف)؟
- هل تتلاءم الأهداف ومبدأ "SMART" (محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، ذات صلة، ذات وقت محدد)؟

15 دقيقة

القسم د التلخيص والتفكير

يدير الميسر مناقشة حول ما توصلت إليه المجموعات المختلفة.

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 14: بعض الإرشادات حول كتابة الأهداف

1. حدد نوع التعلم الذي تريد اكتسابه (معرفة، مهارات، مواقف)

2. للأهداف المتعلقة بتعلم معرفة ومعلومات ووقائع جديدة، إستعمل أفعالا مثل:

• أذكر	• سم
• صف	• فسر
• أخبر	• حدد

3. للأهداف المتعلقة بتعلم مهارات جديدة، إستعمل أفعالا مثل:

• طبق	• قارن
• قرر	• كون
• أنشئ	• حل
• طور	• إحص
• خطط	• أعرض
	• طبق

4. يصعب تعليم الأهداف المتعلقة بتغيير التصرفات وتقييمها، لذلك غالبا ما يقاس التعلم بمراقبة التصرف. إستخدم جملا تمزج بين المواقف والأعمال، مثلا:
* إبد الاحترام تجاه الأشخاص في فريقك من خلال تعلم أسمائهم والسؤال عن رأيهم.

5. تجنب استعمال كلمات غامضة أو تجريدية مثل:

- إعرف
- إفهم
- إنتبه إلى
- كن حسن الإطلاع على
- فكر في

6. أمثلة حول أفعال الأداء:

التطبيق	الفهم	المعرفة	التحليل	التركيب	التقييم
طيق	شارك	إستشهد	حلل	رتب	ثمن
إحسب	صنف	عد	ثمن	ركب	قدر
إنه	قارن	عرف	قارن	إجمع	إختر
برهن	إحص	أرسم	إنتقد	ألف	إنتقد
مسرح	غاير	عين النوع	ناقش	إبن	حدد
وظف	صف	بين	إكتشف	أخلق	خمن
إفحص	فرق	سجل قائمة	مثل	صمم	قيم
زود برسوم	ناقش	سم	بياني	إكتشف	أحكم
فسر	ميز	أشر إلى	فرق	صغ	قس
حرف	فسر	إقرأ	ميز	عمم	صفد
عين	قدر	سمع	إختبر	أدمج	صنف في
موقع	إفحص	تعرف إلى	إستدل	إستخدم	مراتب
إعمل	عبر	أسرد	حقق	نظم	إنصح
أعط أمرا	فسر	كرر	أجرد	خطط	راجع
توقع	حرف	إختر	إسأل	حضر	سجل
مارس	عين موقع	صرح	أفصل	أنتج	إختر
أسرد	توقع	جدول	إختص	إقترح	إختبر
إرفع تقريرا	إرفع تقريرا	أخبر			
صرح ثانية	صرح ثانية				
راجع	راجع				
جدول	ترجم				
ضع مخططا					
حل					
ترجم					
إستعمل					
إستخدم					

المرجع: روزوف، أ. (1992). <Starting Objectives. In Continuing Medical Education: A Primer> براجر: ويستبورب، كونيكتيكوت.

ورقة العمل رقم 8: دورتك التدريبية – الغاية والأهداف

الغاية من التدريب:	
الأهداف:	النتائج: ما النتائج التي تتوقعها عند تحقيق هذه الأهداف؟
الهدف الأول:	
الهدف الثاني:	

النشاط رقم 3 تحديد مضمون البرنامج

الهدف

تحديد مضمون دورة تدريب على حقوق الإنسان.

الوقت

ساعتان

التفصيل

ملخص

حتى الآن، لقد حددت في عملية التصميم احتياجات الفئة المستهدفة الخاصة بك كما رسمت بعض الأهداف والغايات الخاصة بالتدريب. يشمل المضمون الأساسي لتعليم حقوق الإنسان عناصر متعلقة ب: (1) معرفة بحقوق الإنسان، (2) قيم حقوق الإنسان والتصرفات المتعلقة بها، و (3) مهارات العمل. في هذا النشاط، ستبدأ بمناقشة العناصر الأساسية في كل من هذه الفئات. ومن ثم تحدد مضمون دورتك التدريبية على الحقوق الإنسان.

يقسم هذا النشاط إلى ثلاثة أقسام.

في **القسم أ**، ستعمل ضمن ثلاثة فرق عمل لمناقشة ما يجب أن يحتويه المضمون الأساسي لتعليم حقوق الإنسان وفي ما بعد مشاركة الفريق الموسع بنتائج هذا النقاش.

في **القسم ب**، سيتم العمل ضمن فريق مصغر وفقا للجمهور المستهدف من أجل تحديد مضمون دورتك التدريبية.

في **القسم ج**، سيتم التفكير في المضمون المحدد والمناقش في الفريق الموسع.

30 دقيقة

القسم أ العمل ضمن الفريق

يقسم الميسر المشاركين إلى ثلاثة فرق عمل ويعطي كل فريق واحدا من مجالات تعليم حقوق الإنسان المدرجة أدناه.

- **الفريق الأول – المعرفة:** ما الذي يحتاج الناس إلى معرفته حول حقوق الإنسان.
- **الفريق الثاني – التصرفات:** كيف تتصرف، الطريقة التي يتصرف بها الإنسان (وفقا لما يعرفه حول حقوق الإنسان).

تابع <<

تابع النشاط رقم 3

- **الفريق الثالث – المهارات:** ما الذي يحتاج الناس للقيام به بواسطة ما تعلموه.

راجع مع أعضاء مجموعتك المعلومات الواردة في الورقتين المرجعتين 15 و16 المتعلقة بالمحتوى الأساسي الذي تدرسه مجموعتك وحدد العناصر التي تشعر بأنه من الضروري إدخالها في دورة التدريب على حقوق الإنسان الخاصة بك. عدد هذه العناصر الضرورية في ورقة العمل رقم 9. يمكنك إضافة أو إيضاح أي عنصر تشعر مجموعتك بأنه مفقود.

بعد ذلك تعرض كل مجموعة نتائج مناقشتها على المجموعة الكبرى.

ساعة واحدة

يرجى مراجعة ورقة العمل رقم 6 من النشاط رقم 1 في ما يتعلق بأجوبتكم حول المعرفة، والمهارات، والتصرفات المتعلقة بجمهور مستهدف معين.

القسم ب العمل ضمن الفريق

يقسم الميسر المشاركين إلى مجموعات من فرق عمل مصغرة وفقا للجمهور المستهدف في التدريب.

وفقا للحاجات التدريبية لجمهورك المستهدف والغاية والأهداف التي وضعتها لدورتك التدريبية، تحدد مضمون دورتك.

الخطوات التي ينبغي إتباعها:

1. راجع الاحتياجات المذكورة في (ورقة العمل رقم 6) والغاية والأهداف التي اخترتها للدورة (ورقة العمل رقم 8).

2. بناء على كل هذه المعلومات، اتخذ قرارا بشأن مضمون دورتك التدريبية من خلال الإجابة عن أسئلة ورقة العمل رقم 10. حضر نسخة عن ورقة العمل رقم 10 على ورقة نقالة لعرض هذه المعلومات على مجموعات الفرق الأخرى.

القسم ج عرض العمل ضمن الفريق

أعرض المعلومات المتعلقة بدورتك التدريبية على ورقة نقالة تضم نسخة عن ورقة العمل رقم 10. يقود الميسر نقاشا ضمن الفريق الموسع.

أسئلة للمناقشة:

- هل المضمون مناسب للجمهور المستهدف؟ هل هو مناسب للأنواع الاجتماعية والثقافية والممارسات الدينية وميزات بلد المشاركين؟
- هل هذا المضمون يلبي احتياجات الجمهور المستهدف.
- هل يناسب هذا المضمون غاية الدورة التدريبية هذه وأهدافها من أجل تحقيق التغييرات المرجوة؟

30 دقيقة

يرجى مراجعة ورقة العمل رقم 8 في ما يتعلق بالأهداف والنتائج المرجوة من التدريب. لا تنسى أن هذا المضمون هو مضمون شامل؛ فكيف يمكنك تحضير مضمون لدورة تدريبية يكون خاصا بمنظمتك؟

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 15: العناصر الأساسية لمضمون تعليم حقوق الإنسان ومنهجيته

العناصر الأساسية لمضمون تعليم حقوق الإنسان ومنهجيته في أيه نوتشيل جاي بول مارتن، جامعة كولومبيا، البريد الإلكتروني: jpm2@columbia.edu من لائحة جمعيات تعليم حقوق الإنسان HREA، أبريل 2003.

حاضرة أعضاء خدمة النقاش على الإنترنت،

كنت أدرس تعليم حقوق الإنسان في السنوات العشر الماضية. وفي الوقت نفسه كنت أحاول تحديد عناصره ومميزاته الأساسية. أرحب بكافة التعليقات من قبل زملائي الملتزمين تعليم حقوق الإنسان.

الإفترض

تعليم حقوق الإنسان متنوع جدا بسبب المضمون الواسع بسبب الفرق المستهدفة المتنوعة، الظروف، التفسير المعياري، حاجات الشعوب وغايات البرنامج. لكن التجارب الميدانية أثبتت وجود عدة عناصر مشتركة.

المضمون الأساسي

الإدراك [المعرفة]

للتعامل مع هذا التنوع، اتبعت خطى هنري شو وركزت على المضمون الأساسي، لا سيما حقوق الإنسان الضرورية للتمتع (وليس الحصول عليها فقط) بحقوق أخرى، مثل حق الحرية، العيش والأمان. يعطي الإعلان العالمي لحقوق والمعاهدات المتعلقة به لائحة شاملة ولائحة أقصر تضم المسؤوليات. وتشمل العناصر الإدراكية الأساسية الأخرى:

- معلومات حول الخلفية المفاهيمية والتاريخ حول نمو الأفكار والصراعات التي عززت حركة حقوق الإنسان، إضافة إلى الأدوار التي لعبتها المبادئ الأخلاقية والقانونية.
- فهم للنظام الدولي القائم، مؤسساته، قياساته، قوانينه، التزاماته والمسؤولين فيه.
- الوصل بين أنظمة حقوق الإنسان الدولية والمحلية، الإستراتيجيات المستخدمة لتعزيز حقوق الإنسان وتجنب أي استغلال في المستقبل
- الطريقة التي يؤثر بها كل هذا حياة الطلاب.

تتمة الورقة المرجعية

التصرف [القيم والتصرفات]

المضمون المتعلق بالتصرفات في تعليم حقوق الإنسان يستفيد من صياغة المعاهدات الدولية. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، يتحدث مثلا عن الاعتراف بالكرامة المتأصلة والمساواة بين الناس، وتجنب الإستخفاف والإزدراء، وترويج احترام حقوق الإنسان، و"التوجه إلى الآخر بروح أخوية".

في تحديد حق التعلم تقول المادة رقم 26.2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن التعليم "يروج التسامح والصداقة بين كافة الأمم، والمجموعات العرقية والدينية".

هذه التصرفات وغيرها تصف أطر التفكير الضرورية لتحقيق حقوق الإنسان، والتأكد من أن المثل لها تأثير على الحياة الحقيقية. نظام حقوق الإنسان موجود لسبب عملي محدد، وهو تجنب، تخفيف وإزالة المعاناة البشرية واستغلال البشر. لذلك تصحيح التصرفات يشكل جزءا أساسيا من تعليم حقوق الإنسان.

يمكن الاستدلال على مجالين أساسيين للمحتوى السلوكي من خلال الوثائق ومن الخبرة اليومية في ترويج حقوق الإنسان. وهما:

- الرغبة أو الحساسية التي تعطي الأولوية للمساواة والعدل، ومعاملة الآخر بشكل متساو وإعطاء مصالحه الأهمية نفسها، و
- الوعي والتجاوب (المشاركة الوجدانية، التعاطف الخ. نحو) مع الناس الذين يعانون من انتهاك حقوق الإنسان ("التصرف مع الآخر بروح أخوية")، خصوصا غير القادرين على مساعدة أنفسهم.

المهارات

يتطلب الرد على انتهاكات حقوق الإنسان عدة مهارات مشتركة مع محاولات العمل الإنساني الأخرى، لاسيما مهارات إدارة النزاعات، القدرات اللغوية، الوساطة ومهارات التفاوض، الإستقامة المهنية والنزاهة، إدارة المعلومات، التواصل، علاقات مع الحكومة والإعلام، المهارات الثلاث الأكثر أهمية في ترويج حقوق الإنسان وتطبيقها هي:

- التفكير النقدي، خصوصا القدرة على التمييز بين الوقائع، الدعاية و"التشويش"، تحليل السبب/النتيجة، إكتشاف أشكال وأسباب انتهاك حقوق الإنسان بسرعة ودقة، التعرف إلى حالات التمييز المؤذي وتحديدها.

- تعبئة، تحفيز، تعليم وتدريب مساعدين محتملين، و
- المدافعة وكسب التأييد (من قبل الضحايا أو أطراف ثالثة).

منهجيات التعليم

يجب أن يقوى المضمون بتقنيات التعليم والجو في غرفة الصف. لذلك يجب أن يكون الإحترام المتبادل والإهتمام بالمساواة والعدالة ظاهرين في العلاقات بين المعلم والمتدرب، كذلك بين المتدربين أنفسهم، وهنا نقتبس مجددا من نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "التعامل مع الآخر بروح أخوية".

تتمة الورقة المرجعية

من المهم أيضا الربط بشكل دائم بين ما يتم تعلمه داخل الفصل والحياة العادية خارج جدران الفصل. [تعليم عملية المحاكمة، مثلا، يحتاج أن يرى المتدربين داخل صالات المحكمة ومراكز الشرطة، ومقابلة المسؤولين المعنيين. يمكن التعبير عن المشاركة الوجدانية من خلال استنباط آراء المتدربين حول الاستغلال في المنزل أو إحضار أشخاص عانوا الاستغلال أو يعملون نيابة عنهم إلى الصف]. بشكل عام، إن التعلم بواسطة المشاركة والاختبار إضافة إلى منهجيات المحاضرات عناصر ضرورية لتعزيز التعلم في مجال تعليم حقوق الإنسان.

المرجع: مارتين، ج.ب. (2003). العناصر الأساسية لمضمون تعليم حقوق الإنسان ومنهجياته في أيه نوتشيل. من لائحة جمعيات تعليم حقوق الإنسان HREA، إبريل 18. متوفر على الانترنت على الموقع التالي: <https://hrea.org/lists/hr-education/markup/msg01224.htm>

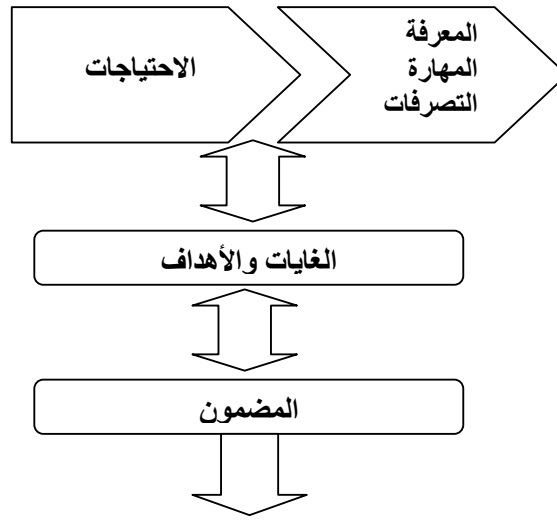
الورقة المرجعية رقم 16: لائحة التأكد من مضمون حقوق الإنسان

معلومات حول حقوق الإنسان (المعرفة)	القيم والتصرفات المتعلقة بحقوق الإنسان	مهارات حقوق الإنسان المتعلقة بالعمل
- المفاهيم والمبادئ - التطورات التاريخية - مستندات حقوق الإنسان - انتهاكات حقوق الإنسان - قانون حقوق الإنسان وتطبيقه - الأشخاص والمؤسسات المسؤولة عن ترويج حقوق الإنسان وحمايتها - مصطلحات حقوق الإنسان	- تطور روح التمكين - تقدير حقوق الآخرين - تطوير قبول الآخر - التعاطف مع الأشخاص الذين حرّموا من حقوقهم - فهم العلاقة بين الحقوق والمسؤوليات - الاعتراف بانحيازاتنا الخاصة - مراجعة كيفية تأثير أعمالنا على حقوق الآخرين - تحمل مسؤولية التعريف بحقوق الآخرين	- تطوير مهارات التفكير النقدي - تطوير خطط عمل استراتيجية - تحليل المواقف على مستوى موسع وآخر مصغر لتحديد السبب والعوامل المؤثرة - إعتماد طرق الحل السلمي للنزاع - تحليل العوامل التي تؤدي إلى انتهاك حقوق الإنسان - اتخاذ القرار بالتشارك مع الآخرين - تطبيق صكوك حقوق الإنسان وآلياتها

ورقة العمل رقم 9: نموذج حلقة تدريب – فهم معارف تعليم حقوق الإنسان ومواقفه ومهاراته

جمهورنا المستهدف:
مجال محتوى حقوق الإنسان (المعارف، المهارات أو المواقف):
العناصر الأساسية (راجع العناصر المذكورة في الورقتين المرجعيتين رقم 14 و 15):

ورقة العمل رقم 10: اختيار مضمون برنامج دورتك التدريبية



جمهورنا المستهدف

بناءً على الحاجات التي حددتها إضافة إلى الغاية والأهداف التي وضعتها لتلبية هذه الحاجات:

1. ما هي الموضوعات والمعلومات التي ستدرجها في تدريبك؟
2. كم من المضمون سيأتي من الخارج، أي من العروض والنصوص؟
3. كم من المضمون تتوقع أن يأتي من المشاركين؟
4. ما هي التقنيات التي تخطط لاستعمالها؟
5. ما هو الإطار الزمني للدورة؟ عدد الأيام؟ عدد الساعات في اليوم؟
6. هل كمية المواد التي تخطط لاستعمالها تبدو واقعية بالنسبة إلى الإطار الزمني للدورة؟

النشاط 4 تحديد مواد البرنامج والتقنيات المناسبة

الهدف

استكشاف مختلف أنواع تقنيات ومواد التدريب التي يمكن استخدامها في حلقات التدريب الخاصة بتعليم حقوق الإنسان.

الوقت

ساعة و 30 دقيقة

الوصف

ملخص

بعد أن قمت بتحديد محتوى حلقة التدريب الخاصة بك، سيساعدك هذا النشاط على التفكير ملياً في كيفية إلقاء هذا المحتوى ونشره. سوف يساعدك العرض التبادلي وأفكار المشاركين الآخرين على تحديد طريقة نقل هذا المحتوى بشكل فعال.

ينقسم هذا النشاط إلى ثلاثة أقسام.

في **القسم أ**، يعطي الميسر أمثلة على تقنيات وأنشطة التدريب التي يمكن استخدامها في حلقات التدريب الخاصة بحقوق الإنسان.
في **القسم ب**، ستعمل ضمن مجموعات عمل مصغرة لتحديد أنواع التقنيات والأنشطة الأكثر ملاءمة لحلقة التدريب الخاصة بك.
في **القسم ج**، ستعرض نتائج مناقشتك على المجموعة الأوسع.

15 دقيقة

القسم أ العرض التبادلي

يناقش الميسر تقنيات التدريب المختلفة التي يمكن استخدامها في دورة تدريب خاصة بحقوق الإنسان. راجع الأوراق المرجعية 17 و 18 لمزيد من المعلومات.
أسئلة مطروحة للمناقشة:

- ما هي العوامل التي تأخذها في عين الاعتبار عند اختيار تقنية أو نشاط معين لحلقات التدريب الخاصة بك؟
- بم تختلف تقنيات/أنشطة "المشاركة" عن تقنيات التعليم "التقليدية"؟

تابع <<

تابع النشاط رقم 4

- أعتقد، بحسب خبرتك الخاصة، أن بعض الأنشطة أكثر ملاءمة و/أو نجاحا من غيرها؟ لماذا؟
- كيف تحدد ملاءمة التقنيات والمواد لجمهورك الهدف؟
- ما هي الحاجات التي تتطلبها المواد لتكون ملائمة وفعالة؟
- كيف تختار مواد تعليم حقوق الإنسان؟

45 دقيقة

القسم ب عمل المجموعة

قم بالعمل ضمن مجموعات عمل مصغرة بحسب الجمهور المستهدف في حلقة التدريب الخاصة بك. اختر تقنيات وأنشطة التدريب الأكثر ملاءمة لحلقة التدريب التي تقوم بتصميمها. استخدم ورقة العمل رقم 11 لتسجيل نتائج المناقشة. تعرض كل مجموعة عندئذ خطتها على المجموعات الأخرى في القسم ج.

تذكر أنك وافقت على تقنيات التدريب هذه كمجموعة ما هي التقنيات التي قد تستخدمها في حلقة التدريب الخاصة بك؟

القسم ج عروض المجموعة

تعرض كل مجموعة التقنيات والأنشطة التي اختارتها لحلقة التدريب الخاصة بها. تقوم المجموعات الأخرى بالتعليق على التغذية الراجعة.

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 17: أنواع تقنيات وأنشطة التدريب

يمكن تصنيف أنواع التقنيات ضمن عدة فئات:

1. الفريق

- "الديناميكية"
- تمارين كسر الجمود
- التمارين المنشطة "الإحماء"

2. تقنيات بناء المعرفة/المعلومات:

- عروض تقديمية
- قراءة النصوص وتأدية المهام
- العصف الذهني

3. تقنيات القيم/التصرفات:

- لعب الأدوار
- المناقشات

4. ممارسة/تطبيق المهارات

- دراسة الحالة
- المحاكاه

5. التحليل/التفكير النقدي

- تقنيات مكونة من الأنواع المدرجة أعلاه.

الورقة المرجعية رقم 18: تقنيات التدريب الفعالة

إعطاء المعلومات	تعليم المهارات، التصرفات	تغيير التصرفات، القيم
• العرض: يعرض خبير معلومات أو رأيه حول موضوع معين. • العرض المشترك: يعرض خبيران أو ثلاثة نواح مختلفة من موضوع مشترك (من الضروري وجود وسيط). • النقاش: يذكر خبيران رأيين متنازعين ويتناقشان حولهما (من الضروري وجود وسيط). • الحوار: مداخلة حوارية غير رسمية بين خبيرين. • عرض تمثيلي: مسرحية محضرة أو مسرحية هزلية قصيرة. • أنشطة المتابعة المناسبة: لعروض خبير أو أكثر مع جمهور. • المنتدى: فترة نقاش/أسئلة حرة ومفتوحة من بعد العرض. • فترة الأسئلة: منح الفرص للحاضرين لطرح الأسئلة مباشرة على الشخص الذي يقدم العرض. • مجموعات المناقشة: فرق فرعية من 4 إلى 6 أشخاص لمدة 5 دقائق للتناقش حول موضوع معين أو سؤال طرحه الخبير، ومن ثم يتم التناقش مع الجمهور.	• دراسة الحالة: عرض مشكلة أو حالة على فريق لتحليلها أو حلها. • المحاكاة: يشرح الميسر شفوياً عملاً أو إجراءً أو عملية. • الألعاب والخبرات المنظمة: يشارك المشاركون في لعبة تتطلب مهارات معينة ويقودها عادة الميسر. • التظاهر: يتعلم المشاركون مهارات بشكل يشابه الواقع الذي يتطلب المهارات. • فريق التعلم/التعليم: التعاون في العمل ضمن مجموعات مكونة من فرق عمل مصغرة من 3 إلى 6 أشخاص، ويساعد كل فريق الآخر على تطوير المهارات. • الأنشطة المناسبة للمتابعة وممارسة المهارات. • مشاريع التطبيق: أنشطة تسمح للمشاركين بممارسة المهارات ضمن سياقهم الخاص وحالات ترد خلال التدريب. • الممارسة: أنشطة معينة لتطبيق التعلم من بعد التدريب في سياقهم الخاص.	• ردة الفعل الدائرية: يطرح سؤال على أعضاء الفريق الجالسين بشكل دائري، ويعبر كل شخص بدوره عن رأيه. • الرحلات الميدانية، الجولات: رؤية أو اختبار حالات للملاحظة والدراسة. • الألعاب: اختبار لعبة ومناقشة تطبيقها في الحياة اليومية. • المناقشات ضمن فرق العمل: تبادل للأفكار والآراء بين أعضاء فرق العمل المصغرة (من 8 إلى 20 شخصاً) حول مشكلة أو موضوع مشترك لمدة تتراوح بين 10 و40 دقيقة وفقاً لحجم الفريق. • لعب الأدوار: تمثيل دراماتيكي مرتجل لمشكلة أو وضع ما، يليه نشاط. • المحاكاة: اختبار حالة واقعية بقدر الإمكان، يليه نقاش. • مسرحية هزلية قصيرة: عرض تمثيلي قصير ممرن عليه، يليه نقاش.

ورقة العمل رقم 11: نموذج للدورة التدريبية – المواد والتقنيات والأنشطة الخاصة بالتدريب

1. راجع المعلومات الواردة في خطة دورتك التدريبية حتى الآن.

- وصف جمهورك المستهدف (الوحدة رقم 5، النشاط رقم 1، ورقة العمل رقم 5)
- حاجات التدريب لديهم (الوحدة رقم 5، النشاط رقم 1، ورقة العمل رقم 6)
- الغاية والأهداف التي حددتها للبرنامج (الوحدة رقم 5، النشاط رقم 2، ورقة العمل رقم 7)
- مضمون البرنامج الذي حددته (الوحدة رقم 5، النشاط رقم 3، ورقة العمل رقم 10)

2. أخذاً بالاعتبار المعلومات أعلاه، حدد نوع التقنيات والأنشطة الذي يناسبك بشكل أفضل. كن مستعداً لتفسير سبب خيارائك. سجل نتائج النقاش في الجدول أدناه.

المضمون	التقنية/النشاط	المواد	المبدأ

تقييم نهاية الوحدة

الوقت

15 دقيقة

التفصيل

تقييم العمل الذي تم تنفيذه في الوحدة رقم 5.

الوحدة رقم 6 معلم حقوق الإنسان والمشاركون

النشاط	الوقت
النشاط رقم 1 فن التيسير	ساعة واحدة
النشاط رقم 2 معضلات التيسير	ساعة واحدة
النشاط رقم 3 تشارك أنشطة تعليم حقوق الإنسان	ساعتان
لمحة عامة	

يحظى المشاركون في هذه الوحدة بفرصة التفكير في دورهم كميسرين لعملية تعليم حقوق الإنسان واستكشاف بعض تحديات تيسير الأمور التي قد يواجهونها في عملهم ويتشاركون الاستراتيجيات التي اتبعوها لمواجهة هذه التحديات.

النشاط رقم 1 فن التيسير

الهدف

- استكشاف القيم الأساسية لمعلمي/ميسري حقوق الإنسان وكيفية القيام بالتدريب.
- درس العناصر الرئيسية التي تضيء الجو المناسب ووقعها على الدورة التدريبية.
- وصف دور الميسر في إضفاء الجو وتحديد التقنيات المناسبة لتعزيز أداء المشاركين.

الوقت

ساعة واحدة

التفصيل

ملخص

تعرفت في الوحدة السابقة على الخطوات الرئيسية لعقد دورة تدريبية تتعلق بتعليم حقوق الإنسان. ستقوم في هذا النشاط بتمرين "متصل" يحثك على التفكير في جعل معتقداتك وقيمك تلعب دوراً مهماً في تشكيل أسلوب التيسير الخاص بك.

يقسم هذا النشاط إلى قسمين.

في **القسم أ**، يقوم المشاركون بسلسلة متصلة من التمارين حول قيم ميسر حقوق الإنسان ومعتقداته.

في **القسم ب**، يتم العصف الذهني حول تحضير جو مناسب للتعليم.

20 دقيقة

القسم أ السلسلة المتصلة

تؤثر قيمنا ومعتقداتنا المتعلقة بكيفية إجراء الدورة التدريبية على الطريقة التي نخطط بها للدورة وننفذها. كما تؤثر على كيفية تصرفنا خلال دورة تدريبية، بما في ذلك تفاعلنا مع المشاركين.

في **الوحدة الأولى**، يطلب منك التفكير في ما يجعل الميسر فعالاً. سنحاول الآن تعميق هذا النقاش من خلال التفكير في طريقة نظرنا إلى دورنا كميسرين لتعليم حقوق الإنسان.

يبدأ الميسر سلسلة متواصلة من التمارين لجعل أعضاء الفريق يكتشفون بعض قيمهم ومعتقداتهم كميسرين لتعليم حقوق الإنسان.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

يقرأ الميسر سلسلة من التعابير (راجع أدناه)، وعليك أن تحدد ردة فعلك تجاه كل التعابير من خلال وضع نفسك على خط وهمي يصل بين طرفي الغرفة.

المكان الذي تختاره على الخط هو الذي يحدد موقفك في ما يتعلق بالتعبير. يمثل أحد طرفي الغرفة موقفا إيجابيا إلى حد كبير والطرف الآخر يمثل موقفا سلبيا إلى حد كبير في حين أن وسط الغرفة هو للموقف الوسط بين الإثنين.

يسأل الميسر بعض المشاركين بعد كل تعبير لماذا يقفون في هذا المكان من السلسلة.

لائحة التعابير المتعلقة بقيم الميسر ومعتقداته

- يمكن لأي شخص أن يكون ميسرا جيدا.
- يجب الإستمتاع بالتدريب.
- تشكل الأساليب والمهارات الجزء الأهم من التدريب.
- شخصية الميسر عنصر ضروري لنجاح التدريب.
- مهارات الميسر أساسية لنجاح التدريب.
- على الميسر أن يترك قيمه الشخصية جانبا.
- يتمتع الميسر بسلطة كبيرة على الفريق.
- على الميسر أن يحب جميع المشاركين، وإلا تتأثر النتائج.
- يجب أن يكون الميسر على استعداد دائم لتلبية حاجات المشاركين.
- على الميسر أن يساعد المشاركين على التوصل إلى الخلاصة التي يريدونها.
- في الدورة التدريبية، يحتاج المشاركون إلى تلقي صفات.
- الهدف من كل دورة هو التطوير الذاتي.
- الميسر الجيد يطور علاقات ودية مع جميع المشاركين.
- لا يقر الميسر بقلة معرفته أو خبرته في مجال معين لأن هذا قد يؤثر على مصداقيته أمام الفريق.
- يجب أن يكون الميسر حياديا في تعامله مع المشاركين.
- تقع غالبية مسؤولية التعليم على الميسر.
- يواجه الميسرون الذكور والإناث نفس التحديات.

أسئلة ينبغي التفكير بها:

- هل من قيم ومعتقدات أخرى تعتبرها أساسية وهي غير مذكورة أعلاه؟

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

- كيف تؤثر هذه القيم والمعتقدات على مبادئ المنهج التشاركي؟

40 دقيقة

القسم ب

المناقشة ضمن الفريق

يؤثر جو الدورة التدريبية بشكل مباشر على مستوى تعلم المشاركين ورضاهم على التدريب. إضافة إلى سهولة التعلم بحد ذاتها، يشكل أسلوب الميسر عاملاً رئيساً في تحديد الجو.

العصف الذهني بشأن ما يمكن للميسر أن يفعله لخلق جو ملائم للتعلم. لا تنس القيم والمعتقدات التي ناقشها الفريق في القسم أ.

يمكنك أن تجد بعض الأفكار حول خلق الجو في الورقة المرجعية رقم 19. أعط أمثلة عن ممارستك الخاصة في مجال التيسير خلال هذه الدورة أو غيرها من الدورات التدريبية التي شاركت فيها.

نقطة للتفكير

في ما يلي بعض الأسئلة لتفكر فيها ملياً بصفتك ميسراً:

- أعتقد أن نظرة المشاركين إليك تختلف إن كنت رجلاً أو امرأة؟ إن أجبت بنعم فلماذا؟
- تتكون لديك كميسر فكرة عامة عن احتياجات جمهورك المستهدف قبل ورشة العمل. أديك أية افتراضات مسبقة عن قيمهم ومعتقداتهم ومواقفهم؟ كيف يؤثر ذلك على عملك كميسر؟
- ناقش التمرين المتصل مسألة حياد الميسر. أوجب على معلمي حقوق الإنسان أن يكونوا "حياديين" لدى قيامهم بالأعمال الخاصة بحقوق الإنسان؟ لماذا أو لم لا؟



■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 19: أسلوب الميسر – عنصر مهم في خلق الجو

أمور يجب القيام بها:

1. حدد الدور الذي ستلعبه في ذهنك.
2. حدد توقعات المشاركين وحاجاتهم إضافة إلى توقعاتكم كميسر. تأكد من أن الجميع في الفريق يعرفونها ويفهمونها.
3. أخلق جوا داعما حيث يشعر الإنسان بحرية المخاطرة.
 - كن متنبها إلى عملية التواصل، بما في ذلك لغة المشارك الجسدية ولغتك أيضا.
 - استمع بانتباه ولا تقاطع.
 - اعترف بفكرة حتى ولو لم توافق عليها.
 - استخدم تعزيزا إيجابيا (تقدير، اعتراف).
 - أثبت أنك تهتم.
 - تعامل مع المشاركين "الصعبين" باحترام.
4. عبر بصراحة عما تعرفه وعما لا تعرفه.
5. كن نشيطا، فإن نشاطك سينعكس من دون أي شك على المشاركين.
6. استخدم تمارين كسر الجمود و/أو الإفتتاحيات التي تتراح إليها والتي سيشعر المشاركون تجاهها بالراحة.
7. إحصل على التغذية الراجعة خلال الأنشطة وفي نهاية كل فصل.
8. إفسح المجال للأسئلة.
9. تعلم مع الفريق!

النشاط رقم 2 معضلات التيسير

الهدف

ممارسة تقنيات مواجهة الحالات المثيرة للجدل التي قد تنشأ خلال الدورات التدريبية.

الوقت

ساعة واحدة

التفصيل

ملخص

في نموذج الطلب، طلب من المشاركين وصف ثلاث من معضلات التيسير أو حالات مثيرة للتحدي اختبروها كميسرين. في هذا النشاط، يتقاسم المشاركون الاستراتيجيات لمواجهة هذه التحديات.

يقسم هذا النشاط إلى قسمين.

في القسم أ، يتم العمل ضمن مجموعات مكونة من فرق عمل مصغرة على مناقشة كيفية معالجة قسم من معضلات التيسير.

في القسم ب، تتشارك المجموعات المكونة من فرق متعددة نتائج النقاش مع الفريق الموسع بطريقة خلاقة.

30 دقيقة

القسم أ العمل ضمن الفريق

يقسم الميسر المشاركين إلى مجموعات مكونة من فرق عمل مصغرة وفقا للجمهور المستهدف في دوراتهم، ويعطي كل فريق حالة.

اقرأ الحالة/الحالات الموكلة إلى فريقك وناقش كيفية معالجتها. تحضر لعرض الاستراتيجيات على الفريق الموسع في القسم ب. لا تنس أن تكون خلاقا!

تابع <<

تابع النشاط رقم 2

الحالة الأولى
كان المشاركون في دورتك التدريبية يعملون ضمن ثلاثة فرق فرعية على مهمة معينة لمدة ساعة تقريبا. فرق العمل الثلاثة 45 دقيقة لعرض نتائج نقاشها على فرق العمل الأخرى. - الفريق 1 أنهى عرضه خلال 10 دقائق. - الفريق 2 يعرض ما لديه منذ 20 دقيقة. عرضه مثير ويثير نقاشا حادا. - الفريق 3 لم يقدّم العرض بعد. على المشاركين أن يتوقفوا للغداء بعد 15 دقيقة.

ماذا تفعل؟ اشرح الأسباب الكامنة خلف قرارك.

الحالة الثانية
يناقش المشاركون في دورتك التدريبية موضوعا له أهمية خاصة بالنسبة إليك. كما أنه مجال تتمتع فيه بخبرة واسعة. لا توافق على بعض الأمور التي تقال.

ماذا تفعل؟ اشرح الأسباب الكامنة خلف قرارك.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 2

الحالة الثالثة
أنت تيسر دورة تدريبية لحقوق الإنسان. في فريقك عدد من مشاركين مختلفي الأنواع يؤثرون على حسن سير الدورة. إليك وصف ثلاثة من هؤلاء المشاركين. المتردد • واحد من المشاركين خجول، ممانع وصامت في معظم الأحيان. من السهل أن ننسى وجود هذا الشخص. المحتكر • يبدو أنه لدى بعض المشاركين كمية لا تحصى من الكلام وسيأخذ كل الوقت المخصص للنقاش. غير المستمع • يميل مشارك ثالث إلى مقاطعة الآخرين ويتدخل قبل أن يحظى الآخرون بفرصة إنهاء كلامهم. توق هذا الشخص إلى الكلام يحول في معظم الأحيان دون استماعه.

ماذا تفعل؟ إشرح الأسباب الكامنة خلف قرارك.

الحالة الرابعة
أنت تيسر ورشة عمل حول حقوق الإنسان حيث معظم المشاركين هم من الرجال. تتطرق إلى موضوع المساواة بين الرجل والمرأة وتلاحظ أن بعض الرجال يتفوهون بتعليقات لاذعة وعنصرية ضد المرأة. فواحد يقول أن مكان المرأة هو في البيت، وآخر أن المرأة لا تستطيع القيام بالأعمال التي يقوم بها الرجل. تشعر بأن التشنج بدأ يظهر على المشاركين وأن بعضهم لم يعد يشعر بالإرتياح.

ماذا تفعل؟ إشرح الأسباب الكامنة خلف قرارك.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 2

الحالة الخامسة

أنت تيسر دورة تدريبية لحقوق الإنسان لمدة 21 يوما، وهي من تصميم شخص آخر. يتم تزويدك بمواد التدريب كل يوم بيومه، عادة بل يوم واحد قبل التدريب أو أحيانا خلال الدورة التدريبية فقط.

ماذا تفعل؟ إشرح الأسباب الكامنة خلف قرارك.

الحالة السادسة

أنت تيسر دورة تدريبية لحقوق الإنسان. يتضمن فريقك أنواع مختلفة من المشاركين، مما يؤثر سلبا على حسن سير الدورة. يلي أدناه وصف لأنواع المشاركين المختلفة.

العنيد

● يتخذ أحد المشاركين موقفا صارما من مسألة معينة، ونادرا ما يبدل رأيه بشأنها، هذا إذا ما بدّل رأيه على الإطلاق. هذا المشارك عنيد لدرجة يعيق تقدم الفريق.

محبط الأفكار

● أحد المشاركين يمتلك مهارات عالية في مجال إحباط أفكار الآخرين. هذا الشخص مستعد دوما لتقديم تعليق سلبي يهدف إلى إحباط أي فكرة جديدة أو مختلفة.

المتنمر

● مشترك آخر خبير في إلقاء اللوم على الآخرين وإيجاد أخطائهم والتمرد وتشارك الشكاوى التي لا تنتهي مع كل من له أذن صاغية.

ماذا تفعل؟ إشرح الأسباب الكامنة خلف قرارك.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 2

50 دقيقة

القسم ب

المناقشة ضمن المجموعة

يقدم كل فريق بدوره أمام الفريق الموسع الحالة/الحالات التي يدرسونها والاستراتيجيات التي توصلوا إليها. تذكر أن تكون خلافاً وأن تلجأ إلى مختلف تقنيات العرض (على سبيل المثال تمثيل الأدوار).

بعد كل عرض لفريق مصغر، يسمح للفريق الموسع أن يعلق ويأتي باقتراحاته حول كيفية التعامل مع الحالة المطروحة.

يعرض الميسر بعض "معضلات التيسير" المعروفة والتي حددها المشاركون في طلباتهم ويناقش الحلول المحتملة مع المشاركين.

راجع الورقة المرجعية رقم 20 للحصول على بعض الإرشادات المفيدة حول مهارات التيسير.

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 20: مهارات التيسير

1. بعض الإرشادات حول إدارة الوقت

- افصل الدرس من منتصف البرنامج، ولا تفصله من بدايته أو نهايته
- بسط المهمات. على سبيل المثال، قم بإلغاء بعض الخطوات في الأنشطة
- خفض الوقت المخصص للمناقشة داخل مجموعات العمل المصغرة
- احصر الوقت المخصص لتقديم التقارير ضمن المجموعة الموسعة
- تأكد من أنك تصل في الوقت المحدد وتلتزم بجدول الأعمال، كأوقات الراحة والغداء ونهاية النهار
- ابحث التغييرات التي ينبغي إدخالها على الأنشطة المخططة مع المشاركين

2. استخدم مجموعة متنوعة من التقنيات تشمل جميع المشاركين

- غير تركيبة المجموعات لعمل المجموعة الصغيرة
- حدد أدوار المشاركين في المجموعات الصغيرة (القائد، ضابط الوقت، المسجل، الناطق بلسان المجموعة، إلخ)
- شجع على طرق مختلفة من التقرير المتعلق بعمل المجموعة
- قم بترتيبات تتعلق بترتيب المقاعد لتشجيع مناقشات المجموعة

3. بعض الإرشادات حول مشاركة الميسر في مناقشة ما

- بصفتك ميسراً، أنت تساهم في برنامج التدريب من خلال مهارات ومعرفة محددة. ويكمن التحدي في توفير الخبرة باحترام وبطريقة استراتيجية.
- لخص المناقشات لتؤكد من أن الجميع على اطلاع على الموضوع واعمل على إدارة المناقشات بالاتجاه الذي تريده. إذا ما لوحظت أي اختلافات بالرأي، إستخلص الدروس الملائمة.
- أعد صياغة تصريحات المشاركين للتأكد من سلامة فهمك لها وإعادة تأكيدها.
- اطرح أسئلة تحث على منح إجابات معمقة، كالأسئلة المفتوحة مثلاً.
- لا تجب على الأسئلة كافة بمفردك، بل يمكن للمشاركين أن يجيبوا على الأسئلة التي يطرحها مشاركون آخرون.
- اسأل المشاركين ما إذا كانوا يوافقون على تصريح أحدهم.
- احرص على ان يتحدث المشاركون أكثر منك.

4. بعض الإرشادات حول تقديم العروض

- تمرن على تقديم عرضك مرات عدة.
- تأكد من أن المضمون وطريقة التقديم يلبيان احتياجات جمهورك.
- حافظ على الاتصال بالجمهور (أي المشاركين) عبر النظر إليهم
- استخدم نبرة حديث عادية

- انقل حماسك للمواد وللجمهور (أي المشاركين).
- اسأل الجمهور مرارا ما إذا كان يستطيع سماع ورؤية كل شيء بشكل طبيعي
- تحرك عمدا داخل الغرفة واستخدم حركات جسدية طبيعية. تجنب الحركات التي قد تشتت انتباه الجمهور.
- تفاعل مع المشاركين لخلق علاقة إيجابية بهم بينك وبينهم.

5. بعض الإرشادات حول استخدام الوسائل البصرية المساعدة (اللوحة السوداء، المسلاط العلوي، اللوح القلاب أو العروض على الكمبيوتر)

- استخدم الوسائل البصرية المساعدة لتحفيز اهتمام المشاركين وتركيزهم
- افحص المعدات قبل الجلسة للتأكد من أنها تعمل بشكل سليم وأنها تجيد استخدامها
- فكر في إمكانية خلق وسائل بصرية مساعدة خلال العرض
- شجع المشاركين على تدوين الملاحظات
- استند إلى أقصى حد ممكن من الوسائل البصرية
- اعرض المعلومات البصرية بشكل تدريجي، وليس دفعة واحدة
- وزع نسخا مطبوعة من العروض المقدمة على الكمبيوتر (برنامج PowerPoint مثلا) مع تخصيص فضاء بيضاء للملاحظات الإضافية

المرجع: جامعة واترلو، الموارد التعليمية والتعليم المستمر (2002)، المحاضرات التفاعلية في صفوف الجامعة، (Teaching Resources and Continuing Education (2002). Lecturing Interactively in the University Classroom) متوفر على شبكة الانترنت على الموقع التالي:
<http://www.adm.uwaterloo.ca/infotrac/interactiveUclassroom.html>

النشاط رقم 3 تشارك أنشطة تعليم حقوق الإنسان

الهدف

تشارك المشاركون لأنشطة تعليم حقوق الإنسان التي يلجأون إليها في إطار تدريبهم وفي ممارسة مهارات التيسير.

الوقت

ساعتان

التفصيل

ملخص

في الأنشطة السابقة عملت على أوجه متعددة من التيسير. في هذا النشاط، ستشاطر بعض أنشطتك المتعلقة بتعليم حقوق الإنسان وستشارك الآخرين في خلق أنشطة تستهدف فئات معينة. هذا وأنت سوف تمارس مهاراتك التيسيرية من خلال عرض الأنشطة على المشاركين الآخرين.

يجزأ هذا النشاط إلى 3 أقسام.

في القسم أ، تتشاركون نشاط تعليم حقوق الإنسان ضمن مجموعة العمل المصغرة التي تنتمون إليها.

في القسم ب، تعرض المجموعة نشاطاً أمام المجموعة الموسعة.

في القسم ج، يستخلص اثنان من المشاركين المعلومات من النشاط.

30 دقيقة

القسم أ العمل ضمن الفريق

يقسم الميسر المشاركين إلى مجموعات عمل مصغرة وفقاً للجمهور الذي يستهدفه تدريبهم. قد طلب منكم في نموذج الطلب وصف "نشاطكم المفضل الخاص بتعليم حقوق الإنسان".

صف بإيجاز النشاط الذي تقوم به لأعضاء المجموعة التي تنتمي إليها. هذه فرصة لإثبات مهاراتك في التيسير.

استناداً إلى الأنشطة التي تم تشاطرها، قم بتقديم أحد الأنشطة التي قد تقوم به وجمهورك المستهدف ولخصه في ورقة العمل رقم 12.

حضر عرضاً موجزاً للنشاط لتقديمه للمجموعة الموسعة (تذكر أن تكون خلافاً!).

تابع <<<

هذه فرصة مناسبة بالنسبة للمشاركين الذين لم يقدموا الكثير من العروض أثناء ورشة العمل لكي يمارسوا مهارات التيسير الخاصة بهم.

تابع النشاط رقم 3

ساعة و15 دقيقة القسم ب العروض ضمن المجموعات
يعرض المشاركون الأنشطة على المجموعة الكبرى (10 دقائق لكل مجموعة). على كل مجموعة أن تشرح لماذا اختارت النشاط.
في كل عرض، على المشاركين في المجموعات الأخرى أن يقدموا تغذيتهم الراجعة مستعملين ورقة العمل 13.

راجع المناقشة
حول التغذية
الراجعة في الوحدة
الأولى، النشاط
الرابع

15 دقيقة القسم ج استطلاع الآراء في ما يتعلق بالنشاط
بغية السماح لكم بالتمرن على مهارات التيسير، يطلب الميسر إلى اثنين من المشاركين أن يقودا مناقشة لاستطلاع الآراء بهدف تقييم هذا النشاط.

■ نهاية النشاط

ورقة العمل رقم 12: تشارك نشاط متعلق بتعليم حقوق الإنسان

الجمهور المستهدف: _____

نشاط تعليم حقوق الإنسان	
العنوان	
الهدف	
المشاركون	
الوقت	
المواد	
الوصف والخطوات	

ورقة العمل رقم 13: التعقيب على أنشطة تعليم حقوق الإنسان

لدى التعقيب على أنشطة تعليم حقوق الإنسان، لا تنسى أن:

- تكون موضوعيا
- تكون دقيقا
- تحدد التعقيب
- تكون بناءا

النشاط	التعقيب
النشاط رقم 1: العنوان: _____	
النشاط رقم 2: العنوان: _____	
النشاط رقم 3: العنوان: _____	
النشاط رقم 4: العنوان: _____	
النشاط رقم 5: العنوان: _____	

تقييم نهاية الوحدة

الوقت

15 دقيقة

التفصيل

تعملون على تقييم العمل الذي تم إنجازه في الوحدة رقم 6.

الوحدة رقم 7

تقييم البرنامج وتحويل التعلم والمتابعة

النشاط	الوقت
النشاط رقم 1 دورة التحسين المستمر	45 دقيقة
النشاط رقم 2 تقنيات التقييم	ساعة و 30 دقيقة
النشاط رقم 3 تحويل التعليم	ساعة واحدة
النشاط رقم 4 التخطيط للمتابعة	ساعة واحدة

لمحة عامة

التقييم المخطط له بشكل جيد وأنشطة المتابعة أساسية للتأكد من ضمان استمرارية برمجة تعليم حقوق الإنسان. في هذه الوحدة، يحدد المشاركون الطرق الفعالة لقياس النتائج. كما يخططون للتقييم وأنشطة المتابعة للدورة التدريبية التي صمموها.

النشاط رقم 1: دورة التحسين المستمر

الهدف

مراجعة دورة التدريب المستمر وتطبيقه في إطار التقييم التعليمي.

الوقت

45 دقيقة

التفصيل

ملخص

يسمح لك هذا النشاط بتحديد أنواع مختلفة من التقييم التعليمي. النموذج المتبع هو "دورة التطوير المستمرة" التي تمر بأربعة مراحل: التخطيط والتطوير والتنفيذ والمتابعة. لقد تمت مناقشة دورة التطوير المستمرة أثناء برنامج التدريب على حقوق الإنسان العالمية.

يقسم هذا النشاط إلى ثلاثة أقسام.

في القسم أ، تتشاركون آخر خبراتكم في مجال التقييم التعليمي.

في القسم ب، يذكر الميسر بأنماط التقييم المختلفة في إطار "دورة التحسين المستمر".

في القسم ج، تجرى مناقشة ضمن المجموعة.

10 دقائق

القسم أ مناقشة ضمن المجموعة

ناقش خبرتك مع التقييم. من الأسئلة التي ينبغي التفكير فيها:

1. ماذا يعني "التقييم التعليمي" بالنسبة إليك؟

تابع <<<

تابع النشاط رقم 1

2. لماذا نقوم بالتقييم؟

20 دقيقة

القسم ب العرض

يراجع الميسر أنواع التقييم المختلفة في "دورة التطوير المستمر". راجع الورقة المرجعية رقم 20. هناك أيضا عرض بواسطة الباور بوينت (Power Point) يشرح الدورة بتفصيل أكثر.

عد إلى فترة "معلومات أكثر حول..." في الوحدة رقم 5، النشاط رقم 1 حول تقييم الاحتياجات.

15 دقيقة

القسم ج المناقشة ضمن المجموعة

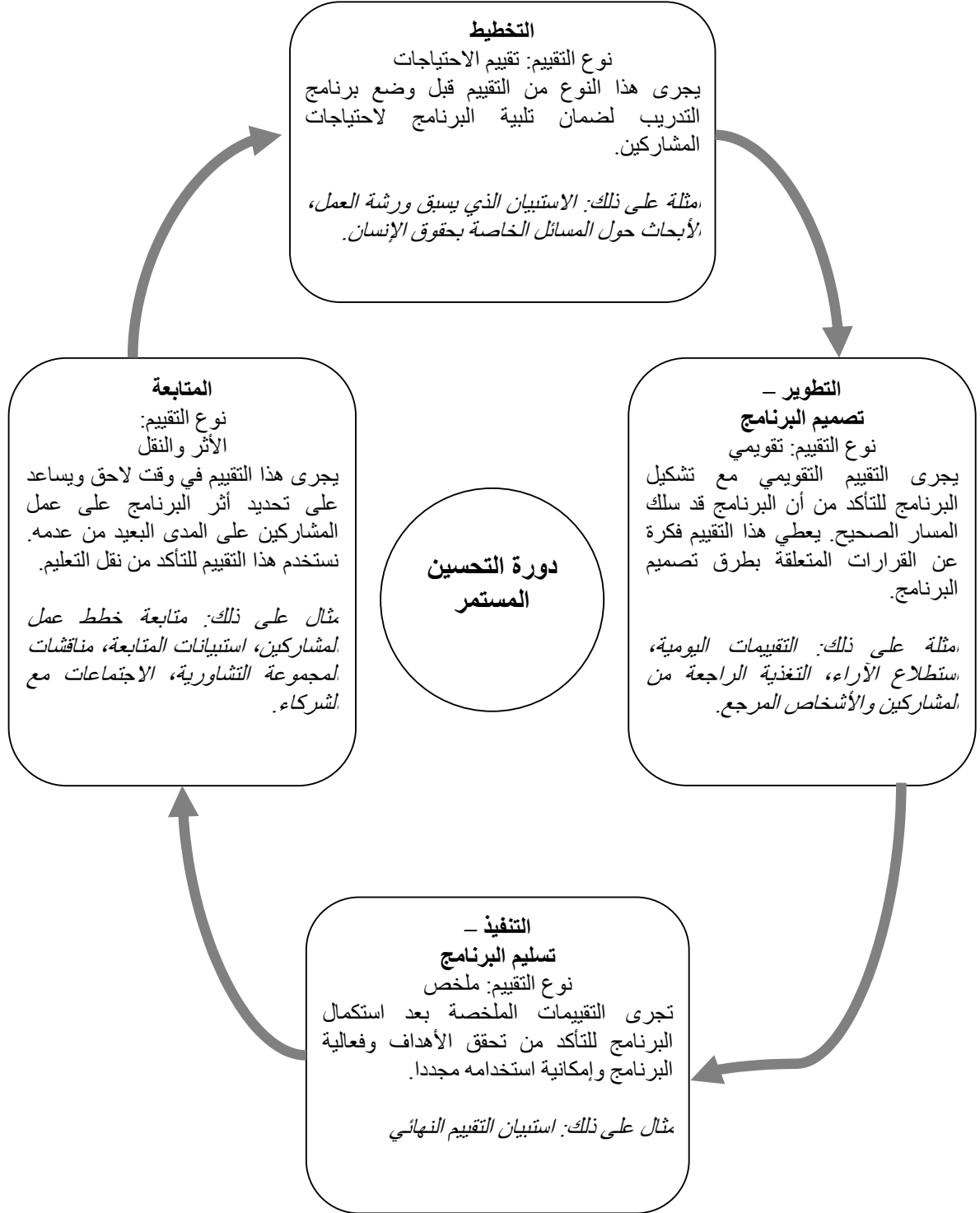
يقود الميسر مناقشة ضمن المجموعة حول دورة التحسين المستمر في الورقة المرجعية رقم 21.

من الأسئلة التي ينبغي التفكير فيها:

- هل استخدمتم أنماط التقييم هذه خلال برامجكم الخاصة؟
- هل قيمت أنشطة تعليم حقوق الإنسان من ناحية المحتوى (مثلا، ما هي النتائج التي توصل إليها الجمهور المستهدف) وسير العملية (مثلا، كيف تم التخطيط للدورة التدريبية وكيف تمت إحالتها)؟
- كيف تشرك الجمهور المستهدف في تقييم أنشطة تعليم حقوق الإنسان؟

■ نهاية النشاط

ورقة المرجعية رقم 21: دورة التحسين المستمر



النشاط رقم 2: تقنيات التقييم

الهدف

- تطوير مهارات تقييم الدورات التدريبية وتعزيزها.
- إستكشاف طرق جديدة لتحليل البيانات المستخلصة من التقييمات

الوقت

ساعة و30 دقيقة

التفصيل

ملخص

لقد ركز النشاط السابق على الحاجة إلى تقييم تعليم حقوق الإنسان وتعزيز الأنشطة ذات الصلة بطريقة مستمرة. أما هذا النشاط فيركز على تقنيات تقييم مختلفة ويقدم طرقاً لتحليلها.

يقسم هذا النشاط إلى 3 أقسام.

في **القسم أ**، تعملون ضمن مجموعة على مناقشة إيجابيات تقنيات التقييم وسلبياتها.

في **القسم ب**، تتشاركون أفكاركم والمجموعات الأخرى.

في **القسم ج**، سيعرض فريق إكويتاس أمثلة حول تحليل البيانات المستخلصة من التقييمات.

15 دقيقة

القسم أ العمل ضمن الفريق

يقسم الميسر المشاركين إلى مجموعات عمل مصغرة ويطلب إلى كل منها دراسة إحدى تقنيات التقييم الوارد ذكرها في ورقة العمل رقم 14. ناقش التقنية عبر الإجابة على الأسئلة المطروحة.

من الأسئلة التي ينبغي التفكير بها:

- ليست كل تقنية ملائمة لكل إطار أو هدف. متى تستخدم التقنية التي حددت للمجموعة التي تنتمي إليها؟ ما هي العوامل التي تؤثر على اختيارك؟
- ما هي فوائد هذه التقنية وسلبياتها؟
- كيف يمكن استخدام المعلومات التي تم الحصول عليها بواسطة هذه التقنية لتحديد النتائج أو التأثير على المدى الطويل؟

دون إجاباتك على ورقة العمل رقم 14 واعط أمثلة إذا أمكن.

تابع <<<

تابع النشاط رقم 2

30 دقيقة القسم ب المناقشة ضمن المجموعة
تشارك أفكارك وأمثلتك والمجموعة الموسعة.

45 دقيقة القسم ج تحليل بيانات التقييم
يقدم فريق إكويتاس بعض الأمثلة الخاصة بتقييم البيانات المستخلصة من أنشطة تعليم حقوق الإنسان (20 دقيقة). سيتم عرض باور بوينت يظهر أمثلة حول تحليل البيانات بطريقة مفصلة أكثر.
يتبع العرض حصة للأسئلة والأجوبة (25 دقيقة).

■ نهاية النشاط

ورقة العمل رقم 14: تقنيات التقييم

الإستخدام:	
المساوئ:	الحسنات:
الإستخدام:	
المساوئ:	الحسنات:
الإستخدام:	
المساوئ:	الحسنات:

الإستخدام:	
المساوي:	الحسنات:
الإستخدام:	
المساوي:	الحسنات:
الإستخدام:	
المساوي:	الحسنات:

الهدف

- درس مفهوم تحويل التعليم.
- تطوير أفكار حول كيفية القيام بهذا التحويل من خلال مراحل متعددة لدورة تطوير البرنامج التعليمي.

الوقت

ساعة واحدة

التفصيل

ملخص

أيا كان مضمون أو موضوع الدورة التدريبية، يجب أن يكون المشاركون قادرين على العمل عند عودتهم إلى منظماتهم أو عملهم. إنه المقياس الأساسي لنجاح أي نشاط تدريبي. يظهر هذا النشاط كيف أن نقل التعلم يمكن أن يحدث في منظمة بعد دورة تدريب على تعليم حقوق الإنسان.

يقسم هذا النشاط إلى ثلاثة أقسام.

في **القسم أ**، يتم التناقش حول مفهوم "تحويل" التعلم.

في **القسم ب**، يتم العمل ضمن مجموعات مكونة من فرق عمل مصغرة وفقا للجمهور المستهدف للدورة من أجل تطوير بعض الإستراتيجيات لتعزيز التحويل في أنشطتك التدريبية.

في **القسم ج**، يتم تشارك نتائج النقاش مع الفريق الأوسع.

القسم أ النقاش ضمن الفريق

يطلب الميسر من المشاركين مشاركة أفكارهم في ما يتعلق بمعنى التحويل ضمن سياق الدورة التدريبية وحول سبب اعتباره جزءا مهما من التدريب على حقوق الإنسان.

فكر في الأسئلة التالية:

- ما معنى "التحويل" ضمن سياق التدريب؟
- ما الذي يستطيع أن يفعله المدربون من أجل التأكد من قابلية تحويل التعلم؟

تابع <<<

تابع النشاط رقم 3

- في أية مراحل من دورة تطوير البرنامج التعليمي يجب على المدرب أن يفكر في التحويل التعليمي؟
- راجع مجددا "لولب التعلم". في أية نقطة من اللولب يتم تحويل التعلم للمشارك؟

15 دقائق

القسم ب العمل ضمن الفريق

يتم العمل ضمن مجموعات مكونة من فرق عمل مصغرة وفقا للجمهور الذي تستهدفه لتدريبك.

يعمل الفريق معا على العصف الذهني حول الوسائل التي تسمح بتحسين مستوى تحويل التعليم. راجع طريقة تحويلك للتعلم في برامجك التدريبية أو الطريقة التي تود أن تقوم بها بذلك.

فكر في أكبر عدد ممكن من الأفكار من دون ذكر القيود. يقوم أحد أفراد الفريق بكتابة الأفكار كافة على لوح قلاب.

35 دقيقة

القسم ج النقاش ضمن الفريق الأوسع

يعلق الميسر ثلاثة ألواح قلابه في مقدمة الغرفة: الأول تحت عنوان "مرحلة التعلم"، الثاني "مرحلة التطوير والتطبيق"، والثالث "مرحلة المتابعة".

من ثم يعالج الميسر كل مرحلة، ويسأل كل فريق عن الأفكار التي جمعها.

يجري الميسر نقاشا ضمن فريق العمل الأوسع لمراجعة الأفكار التي أوردتها المجموعات المكونة من فرق متعددة والتناقص حول أكثرها فاعلية وقابلية للتطبيق. يمكن أيضا إضافة أفكار أخرى. راجع الورقة المرجعية رقم 22 لمزيد من المعلومات حول تحويل التعلم.

ناقش كيف تنطبق في سياق عملك.

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 22: مفهوم التحويل

1. ما هو التحويل؟

- التحويل هو نقل التعلم إلى المواقف العملية في سياق الحياة اليومية.
- يتم التحويل عندما يعالج البرنامج التدريبي حاجات المشاركين والسياق الذي يعملون فيه.
- يجب أن يفكر المدربون في التحويل خلال كافة مراحل البرنامج: التخطيط، والتطوير، والتطبيق، والمتابعة.

2. مرحلة التخطيط

- أ. تتطلب أن يحدد في الفريق المستهدف منذ البداية:
 - من يحتاج إلى التدريب
 - أي نوع من التدريب يحتاجون إليه
 - كيف يجب تحديث طرق التدريب والمواد لكي تلبي حاجات القيم الثقافية والسياس.
- ب. جمع المعلومات حول بيئة المشاركين للتأكد من أن التدريب مناسب للبيئة.
- ج. جمع المعلومات حول وضع حقوق الإنسان عند المشاركين:
 - أية انتهاكات لحقوق الإنسان تؤثر عليهم؟
 - على أي من أوضاع حقوق الإنسان يستطيعون أن يؤثروا؟
 - ما الذي يعوق هؤلاء المشاركين أو يحول دون عملهم لتغيير الوضع؟
 - ما هي العوامل التاريخية، الثقافية، الدينية، أو الإيديولوجية التي قد تفسر قبولهم لانتهاك حقوق الإنسان؟

3. مرحلة التطوير والتطبيق

- أ. تحديد الأهداف والغايات لكي يفهم المشاركون ما سيستفيدون منه من بعد مشاركتهم في الدورة التدريبية.
- ب. تصميم نشاط يطلب فيه من المشاركين:
 - ما الذي يريدون تعلمه من البرنامج التدريبي؟
 - ما الذي يريدون أن يصبحوا قادرين على فعله أو معرفته نتيجة للبرنامج التدريبي؟
 - ما الذي يستطيعون أن يساهموا به في البرنامج التدريبي؟
- ج. التركيز على مفاهيم ومهارات أساسية جديدة يمكن تطبيقها من بعد التدريب. يجب التركيز على كيفية تطبيق هذه المفاهيم.

3. مرحلة التطوير والتطبيق (تابع)

- د. توفير فرص لممارسة المهارات الجديدة لكي يستطيع:
- المدربون الحكم على مستوى نجاح المشاركين أو الصعوبة التي واجهوها
- المشاركون أن يطرحوا أسئلة، يجب تجربة البدائل، وكسب الثقة
- هـ. توفير فرص للتفكير فيستطيع المشاركون أن يحددوا كيف سيدمجون المعرفة والمهارات الجديدة في سياقهم الخاص.
- و. تصميم نشاط يحضر فيه المشاركون خطة عمل حول كيفية تطبيقهم لما تعلموه في الدورة التدريبية.
- ز. تطوير مواد لمرحلة ما قبل الدورة لكي يتمكن المشاركون من:
- الاستعداد للبرنامج التدريبي
- التفكير مليا بما يعرفونه أو يجهلونه حول موضوع البرنامج التدريبي.
- ح. توفير مواد يستطيع المشاركون استخدامها بعد مغادرتهم مثل كتيب التدريب، ومواد للقراءة.

4. مرحلة المتابعة

- أ. تصميم برنامج آخر بعد أشهر قليلة من التدريب لمواصلة التعلم.
- ب. البقاء على اتصال بالمشاركين من بعد انتهاء الدورة التدريبية وتوفير دعم متواصل بشكل مواد، مراجع، استشارات، الخ.
- ج. تصميم جلسات لحل المشاكل يتشارك فيها المشاركون قصص النجاح و/أو مجالات الإخفاق..
- د. إنشاء شبكة أو جمعية، يلتقي خلالها المشاركون بشكل منتظم من أجل النمو والتطور المتواصلين.
- هـ. تطوير رسالة إخبارية، موقع الكتروني، أو خدمة نقاش على الانترنت حيث يستطيع المشاركون أن يروى تجاربه الخاصة والتعلم من الآخرين.
- و. بدلا من أن تكون البرامج لفترة قصيرة، يجب تمديد فترات التدريب على سنة كاملة، فيتمكن المشاركون من تطبيق المهارات الجديدة تدريجيا.
- ز. الإستمرار بجمع المعلومات حول العوامل البيئية التي تؤثر على المشاركين فتتمكن من تزويدهم بالدعم المناسب.
- ح. تقييم كون المشاركين يستخدمون المواد التي وزعت خلال التدريب أم لا، في حال عدم استعمالها، يجب تعديلها وتوزيعها مجددا على المشاركين.

تقييم نهاية الوحدة

الوقت

15 دقيقة

التفصيل

تعملون على تقييم العمل الذي تم إنجازه في الوحدة رقم 7.

الوحدة رقم 8 نموذج لدورتك التدريبية

النشاط	الوقت
النشاط رقم 1 وضع نموذج دورتك التدريبية	ساعتان و 30 دقيقة
النشاط رقم 2 عرض المشاركين لنموذج الدورة التدريبية	ساعتان
لمحة عامة:	

تهدف هذه الوحدة إلى:

ملاحظة:

لم ننس أن ندرج الهدف. بما انها دورة تدريبية للمدربين، سنطلب من مشاركين متطوعين أن يقرأوا هذه الوحدة قبل الوقت، تطوير الهدف ولمحة لعرضهما على الفريق.

النشاط رقم 1: وضع النموذج الخاص بدورة التدريب على حقوق الإنسان التي ستنظمونها

الهدف

تقديم نموذجاً كاملاً لدورة تدريبية على حقوق الإنسان لمجموعة مستهدفة معينة.

الوقت

ساعتان و30 دقيقة

التفصيل

سيتم العمل ضمن فرق عمل مصغرة وفقاً للجمهور المستهدف لدورتك لتطوير نموذجاً كاملاً لدورتكم التدريبية من خلال جمع العمل الذي قمتم به خلال ورشة العمل. يمكن إيجاد نموذج في ورقة العمل رقم 15 لإرشادك خلال هذه العملية. راجع أوراق العمل في الأيام السابقة، والمعلومات وانقلها على ورقة العمل رقم 15، وقم بالتغييرات الضرورية. استعد لعرض هذه المعلومات على مجموعات الفرق الأخرى. حضر على لوح قلاب ورقة العمل رقم 15 بهدف تقديمها خلال عرضك.

■ نهاية النشاط

ورقة العمل رقم 15: النموذج الخاص بدورة التدريب التي تنظمونها

بالتعاون مع أعضاء المجموعة التي تنتمي إليها، طور نموذجاً متكاملًا لدورة التدريب التي تنظمها من خلال صهر العمل الذي قمت به على امتداد الأيام الأربعة الماضية. يرجى مراجعة أوراق العمل الخاصة بخطة التدريب الصادرة خلال الأيام الماضية. راجع المعلومات وانقلها إلى ورقة العمل هذه مدخلا أي تعديلات تجدها ضرورية. لقد تم وضع أسئلة لإرشادك خلال هذه العملية.

الخطوات الأساسية	ما هي الأسئلة التي ينبغي الإجابة عليها؟	النموذج الخاص بدورة التدريب التي تنظمها
الخطوة الأولى وصف الجمهور المستهدف انظر: (ورقة العمل رقم 5)	• من هم المشاركون؟ في أي حقل يعملون؟ إلى أي نوع اجتماعي ينتمون؟ ما هو مستواهم التعليمي؟ • ما هي المشاكل التي يواجهونها؟ • في أي إطار يعمل المشاركون؟	
الخطوة الثانية تحديد الاحتياجات انظر: (أوراق العمل رقم 6 و 7)	• ما هي المعرفة/المعلومات المتوافرة حالياً لدى المشاركين؟ ما هي مواقفهم ومهاراتهم؟ • ما هي المعرفة والمواقف والمهارات التي ينبغي أن يكتسبها المشاركون؟	

تنمة ورقة العمل

الخطوات الأساسية	ما هي الأسئلة التي ينبغي الإجابة عليها؟	النموذج الخاص بدورة التدريب التي تنظمها
الخطوة الثالثة تحديد الغاية والأهداف انظر: (ورقة العمل رقم 8)	• ما هي الاحتياجات التي سيعمل البرنامج على تلبيتها؟ • (في ما يتعلق بالمشاركين؟) • (في ما يتعلق بوضع حقوق الإنسان؟) • (في ما يتعلق بجدول أعمال حقوق الإنسان؟)	
الخطوة الرابعة تحديد المضمون انظر: (ورقتا العمل رقم 9 و 10)	• ما هي الأفكار الرئيسية والمواضيع والمسائل التي ستعالجها؟ • ما هو المضمون الذي سيأتي به المشاركون؟ • كيف يتم إدخال الخبرات الخارجية والعروض وأشرطة الفيديو والتقنيات المختلفة؟	
الخطوة الخامسة تطوير مواد التدريب (مواد يجب خلقها، مواد متوافرة، قراءات) انظر: (ورقة العمل رقم 11)	• ما هي المواد المتوافرة لدى المنظمة التي تنتمي إليها أو لدى موارد أخرى والتي يمكن استخدامها؟ • ما هي المواد التي ينبغي تطويرها؟ • ما هي مواد القراءة التي سيتم إدخالها؟ • ما هي الكتيبات من نشرات موزعة أو وسائل سمعية-بصرية مساعدة التي سيتم إدخالها؟	

النموذج الخاص بدورة التدريب التي تنظمها	ما هي الأسئلة التي ينبغي الإجابة عليها؟	الخطوات الأساسية
	• عدد الأيام؟ • عدد الساعات في اليوم الواحد؟ • هل الإطار الزمني واقعي بالنسبة إلى كمية المواد التي ترغب في تغطيتها؟	الخطوة السادسة تحديد الإطار الزمني انظر : (ورقة العمل رقم 10)
	• ما هي المعلومات التي تسعى للحصول عليها من خلال التقييم؟ • ما هي الأدوات التي ستستخدمها؟ • ما هي طبيعة أنشطة المتابعة التي تنوي تنظيمها؟ • ما هي الاستراتيجيات التي ستعتمدها لزيادة حركة تحويل التعلم؟	الخطوة السابعة الأدوات الخاصة بتقييم التصميم والمتابعة تحديد الاستراتيجيات لتحويل التعلم انظر : (ورقة العمل رقم 14)

النشاط رقم 2 عرض المشاركين لنموذج دورتهم التدريبية

الهدف

عرض المشاركين لنموذج دورتهم التدريبية على المشاركين الآخرين للحصول على التغذية الراجعة منهم.

الوقت

ساعتان

التفصيل

اعرض دورتك التدريبية النموذجية عبر الاستعانة بورقة العمل رقم 15 المرتبة على نسق لوح قلاب. لدى كل مجموعة 10 دقائق لتقديم نسخة نموذجية عن الدورة التدريبية التي تنوي تنظيمها.

قيم الدورات التي تم تقديمها، مستعينا بنسخ عن جدول التقييم الوارد في ورقة العمل رقم 16 (سيقوم الميسر بتوزيع النسخ). تأكد من تقديم تغذية راجعة مفيدة حول عمل المجموعات الأخرى.

بعد تقديم نموذج دورتها التدريبية، تستفيد كل مجموعة من الوقت المتبقي لتعديل نموذج دورتها التدريبية وفقا للتغذية الراجعة التي تلقتها.

■ نهاية النشاط

ورقة العمل رقم 16: جدول تقييم دورة تدريبية

ملاحظات	كلا/ إلى حد ما/ نعم	الخطوات الرئيسية
		الخطوة الأولى الجمهور المستهدف هل تم استهداف الأشخاص المناسبين؟
		الخطوة الثانية تحديد الاحتياجات هل تم تحديد احتياجات الجمهور المستهدف بشكل واضح؟
		الخطوة الثالثة تحديد الغاية والأهداف هل للدورة أهداف واضحة؟
		الخطوة الرابعة تحديد المضمون هل يلبي المضمون احتياجات الجمهور المستهدف؟
		الخطوة الخامسة تطوير مواد التدريب هل تتلاءم مواد التدريب والجمهور المستهدف؟
		الخطوة السادسة تحديد الإطار الزمني هل الإطار الزمني ملائم؟
		الخطوة السابعة الأدوات الخاصة بتقييم التصميم والمتابعة تحديد الاستراتيجيات لتحويل التعلم هل تعتقد أن أسلوب التقييم المقترح سيكون ملائماً وفعالاً؟

تقييم نهاية الوحدة

الوقت

15 دقيقة

التفصيل

تقييم الأنشطة التي تم تنفيذها في الوحدة رقم 8.

الوحدة رقم 9

المتابعة وتقييم ورشة العمل

النشاط	الوقت
النشاط رقم 1 المتابعة: حلقات التدريب المحلية الخاصة بتعليم حقوق الإنسان	ساعة
النشاط رقم 2 تقييم ورشة العمل والحفل النهائي	45 دقيقة

لمحة عامة

سيتم تزويد المشاركين في هذه الوحدة بالمعلومات حول متابعة ورشة العمل هذه الخاصة بتدريب المدربين أي نظام تقديم مشاريع إكويتاس لحلقات التدريب المحلية الخاصة بتعليم حقوق الإنسان كجزء من برنامج الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ستتوفر للمشاركين فرصة تقديم تغذيتهم الراجعة في ما يتعلق بورشة العمل عبر الاستبيان النهائي لتقييم ورشة العمل.

النشاط رقم 1 المتابعة: حلقات التدريب المحلية الخاصة بتعليم حقوق الإنسان

الهدف

تقديم مبادرات المتابعة ومناقشتها كجزء من ورشة العمل هذه.

الوقت

ساعة واحدة

التفصيل

يعرض فريق إكويتاس نظام تقديم المشاريع لحلقات التدريب المحلية الخاصة بتعليم حقوق الإنسان كجزء من برنامج الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ستتوفر للمشاركين الفرصة لطرح الأسئلة وطلب التوضيحات. تعرض معايير الاختيار في الورقة المرجعية رقم 23.

■ نهاية النشاط

الورقة المرجعية رقم 23: معايير الاختيار لحلقات التدريب المحلية الخاصة بتعليم حقوق الإنسان كمتابعة لورش العمل المتعلقة بالتدريب الإقليمي للمدربين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

تتوفر لدى إكويتاس الأموال اللازمة لمساعدة المنظمات التي شاركت في ورش العمل المتعلقة بالتدريب الإقليمي للمدربين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لتنفيذ حلقات التدريب الخاصة بتعليم حقوق الإنسان على الصعيد المحلي والوطني والإقليمي باستخدام المهارات والأدوات والتقنيات التي اكتسبها المشاركون خلال ورش العمل.

إن المنظمات والمشاركين الذين اشتركوا في ورشة العمل الإقليمية الأولى لتدريب المدربين في عمان (2-7 فبراير، 2007) مدعوون لتقديم طلبات التمويل لحلقات التدريب الإقليمية الخاصة بتعليم حقوق الإنسان استناداً إلى العمل الذي تم إنجازه خلال ورشة العمل. إن نماذج طلبات التمويل والميزانية متوفرة.

- يجب على الطلبات المقدمة التقييد بالمعايير التالية. يجب على المبادرة أن:
1. تكون حلقة تدريب خاصة بتعليم حقوق الإنسان لمجموعة مستهدفة معينة بطريقة تعكس العمل الذي تم إنجازه خلال ورشة العمل المتعلقة بتدريب المدربين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا I.
2. تعتمد على الطرق والتقنيات والمهارات والمواقف التي تم توضيحها وممارستها خلال ورشة العمل الإقليمية الأولى لتدريب المدربين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.
3. تشكل، قدر الإمكان، مبادرة جماعية بين المشاركين في ورشة العمل الإقليمية الأولى لتدريب المدربين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ومنظماتهم.
4. تتضمن عنصراً يتعلق بالأنواع الاجتماعية لضمان استفادة النساء والرجال على حد سواء من حلقة التدريب الخاصة بتعليم حقوق الإنسان. ملاحظة: يطلب توضيح موجز للمبادئ والمواد التي تدعم هذا العنصر.
5. تتضمن خطة لتقييم التعليم تختصر على شكل نقاط.
6. توضح خطة نقل التعليم على الصعيد المحلي والوطني والإقليمي.

القدرة التنظيمية

يجب أن يتمتع المشاركون والمنظمات التي تقدم طلب تمويل لحلقة تدريب خاصة بتعليم حقوق الإنسان القدرة على إدارة الموارد المالية والبشرية بشكل فعال في ما يتعلق بتطبيق المبادرة والقدرة على إعداد التقارير السردية والمالية.

التمويل المتوفر

ستساهم إكويتاس بمبلغ لا يتعدى 5.000 دولار أميركي في تكلفة حلقة التدريب الخاصة بتعليم حقوق الإنسان علماً أن التكلفة يمكن أن تتجاوز هذا المبلغ شرط تأمين التمويل من أي مصدر آخر. تجدر الإشارة أن إكويتاس تستطيع تأمين المساندة المالية لعدد 25 حلقة تدريب خاصة بتعليم حقوق الإنسان كحد أقصى في المجموعة الأولى من حلقات التدريب التي تمتد من مايو إلى نوفمبر 2007.

الجدول الزمني لحلقة التدريب الخاصة بتعليم حقوق الإنسان

النشاط	الموعد الأخير
استيفاء طلبات التمويل من قبل إكويتاس	15 أبريل 2007
اختيار حلقات التدريب الخاصة بتعليم حقوق الإنسان من قبل إكويتاس	15 مايو 2007
استكمال حلقة التدريب الخاصة بتعليم حقوق الإنسان	نوفمبر 2007
تقديم التقارير النهائية لحلقة التدريب الخاصة بتعليم حقوق الإنسان (التقييم السردى والمالى بالإضافة إلى الوثائق المساندة) إلى إكويتاس	يناير 2008

عنصر تشارك المعارف

يمكن أحد الأهداف الرئيسية لتمويل حلقات التدريب الإقليمية التي ينفذها المشاركون في ورش العمل المتعلقة بتدريب المدربين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في تزويدهم بالمساندة التقنية الإضافية عند تنفيذ حلقات التدريب التي قاموا بتوسيعها خلال ورش العمل المتعلقة بتدريب المدربين وذلك على الصعيد المحلي. تغطي تفاصيل هذه المساندة والالتزامات المتوقعة من المشاركين في تدريب المدربين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ومنظماتهم المجالات المذكورة أدناه:

التقارير

يجب تزويد إكويتاس بالتقارير الضرورية لاستلام النسبة النهائية من التمويل وقدرها 20% المخصصة لحلقة التدريب المحلية الخاصة بتعليم حقوق الإنسان. تتضمن التقارير التي يجب تسليمها لإكويتاس قبل التحويل النهائي للأموال ما يلي:

أ) تقرير التقييم

يتضمن تقرير التقييم المستوفى من قبل إكويتاس المعلومات التالية:

- منهجية التقييم
- منهجية تعليم حقوق الإنسان
- تغذية المشاركين الراجعة
- تحليل نتائج التقييم
- العبر المكتسبة

سوف يتم تزويدك بعينة لتوجيهك عند إعداد التقرير.

ب) التقرير السردى والمالى

تقوم إكويتاس باستيفاء التقرير السردى الذي يصف العمل المنجز في ما يتعلق بالتمويل المقدم من قبل إكويتاس بالإضافة إلى التقرير المالى الذي يتضمن المصاريف الفعلية في موعد لا يتجاوز 15 يناير، 2008. سيتم تزويدك بالنموذج الخاص بالجزء السردى والجزء المالى من هذا التقرير.

النشاط رقم 2 التقييم والاختتام

الهدف

تقييم برنامج تدريب المدربين بشكل إجمالي واختتام الدورة.

الوقت

45 دقيقة

التفصيل

يزودكم الميسر باستبيان تقييم عام.

■ نهاية النشاط

استمارة التقييم والتغذية الراجعة للكتيب التدريبي

يمكن ان تؤثر تعليقاتك على الطبعه الجديده لهذا الدليل التدريبي وفي تصميم الحلقات الدراسيه المستقبليه، فقد شهد وضع هذا الدليل التدريبي عملية تعاون مكثفه من التشاور والمناقشة واختبار المواد، ومن المفيد أن نعلم مدى تلبية هذه الموارد حاجات المعلمين على حقوق الانسان

1- استخدمت هذا الدليل التدريبي بصفتي

- ☐ مدرب على حقوق الانسان
☐ متدرب
☐ عامل في مجال تعليم حقوق الانسان
☐ منسق تدريب
☐ معلم
☐ ناشط في حقوق الانسان
☐ غيرها (حدد).....

2- ان مجال عمل منظمتي او مؤسستي هو

.....

.....

.....

3- تقيمي لما يلي

5	4	3	2	1	التقييم
					1. تقييم المادة :-
					- فائدة محتويات الدليل في مجال عملك
					- التنسيق والترابط في الدليل
					- الاستفادة من التمارين الواردة في الدليل
					- الاستفادة العملية من مواد الدليل
					- قناعاتي بمحتويات الدليل
					- قناعاتي بإمكانية التطبيق العملي للدليل

3- جيد / مفيد

2- جيد جدا / مفيد جدا

1- ممتاز / مفيد الى حد كبير

5- ضعيف جدا / غير مفيد على الإطلاق

4- مقبول / غير مفيد جدا

- سوف استعمل/ استعملت الأقسام والنشاطات التاليه من الدليل التدريبي4

.....

.....

.....

.....

5- أن الأقسام والنشاطات لم أجدها مفيدة

.....

.....

.....

.....

6- أعترض على بعض ما جاء في هذا الدليل مثل

.....

.....

.....

.....

.....

7- توصياتي العامة لتعديل الدليل التدريبي (ان وجد) هي

.....

.....

.....

.....

.....

8- تعليقات اخرى (تتضمن اخطاء لغويه، املائيّه، تعبيريه ... الخ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

نرجو ان ترسل تعليقاتك الى العنوان التالي:

Equitas – International Centre for Human Rights Education

666, Sherbrooke St. West, Suite 1100

Montréal, Québec, Canada, H3A 1E7

Tel. : (514) 954-0382, Fax. : (514) 954-0659

Or Amman fax: (962) (6) 5518969

E-mail : info@equitas.org , fyounes@psu-amman.org