

الفصل الأول

منهجية التدريب في مجال حقوق الإنسان

1- يشارك مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان منذ سنوات عديدة في تدريب أشخاص يمارسون مهنا مختلفة في ميادين حقوق الإنسان ذات الصلة بمجال اختصاصهم. وتشمل المنهجية، التي وضعت استناداً إلى التجربة المكتسبة، عناصر أساسية يمكن أن توفّر، بعد تكييفها وتعديلها حسب احتياجات كل فئة مستهدفة، توجيهها مفيداً لتصور برامج تدريب المهنيين في مجال حقوق الإنسان، وتخطيط هذه البرامج وتنفيذها وتقييمها. ويرد أدناه وصف لهذه العناصر.

ألف - العروض الجماعية

2- ينصح المكتب، فيما يخص اختيار الخبراء، بانتقائهم من قائمة عملية المنحى. وبدلاً من تشكيل أفرقة تضم أساتذة وباحثين نظريين فقط، من الأفضل اختيار أخصائيين في المجال المناسب. وقد بينت تجربة المكتب أن ثمار التدريب يمكن أن تكون أكثر بكثير لو اتبع نهج جماعي يناقش فيه أخصائيو التنمية والشرطة والقضاة، مثلاً، هذه المسائل بدلاً من اتباع نموذج يُدرّب فيه أستاذ طالباً. وهذا النهج يمكن المدرب من الاطلاع على الثقافة المهنية الخاصة لكل جمهور. وفي الوقت ذاته ينبغي أن يرافق الأخصائيين/المدرّبين ويدعمهم خبراء في حقوق الإنسان لكي يُضمن انعكاس جوهر معايير حقوق الإنسان الدولية كلياً ودائماً في مضمون الدورات التدريبية.

باء - تدريب المدربين

3- ينبغي أن يكون مفهوماً، عند اختيار المشاركين في الدورات التدريبية المتعلقة بحقوق الإنسان، أن مسؤولياتهم ستستمر بعد انتهاء عملية التدريب. وسيكون كل واحد منهم مكلفاً بتنظيم أنشطته الخاصة المتصلة بالتدريب ونشر المعلومات بعد العودة إلى مقر عمله. وهكذا يضاعف أثر هذه الدورات بنشر المعلومات المنقولة بواسطتها في جميع المؤسسات المعنية. لهذا ينبغي أن يضاف إلى محتوى الدورات التدريبية الفني، عنصران متصلان بمنهجية التدريب وبناء القدرات، مثل الدروس والمواد المصممة لنقل المهارات التدريبية إلى المشاركين.

جيم - التقنيات التربوية التحوارية

4- تشمل الدورات التدريبية التي صممها المكتب والتي وُصفت في هذه المواد جزءاً يرمي إلى تلقين مجموعة متنوعة من التقنيات الفعالة لتدريب الكبار. وقدمت على وجه الخصوص اقتراحات لاستخدام أساليب تعليم ابتكارية وتحوارية لأنها أوفر حظاً في ضمان المساهمة النشطة للمشاركين في البرامج. وحدد المكتب التقنيات التالية بوصفها تقنيات مناسبة وفعالة جداً لتدريب الكبار في مجال حقوق الإنسان: العروض والمناقشات، والمناقشات في إطار أفرقة، والأفرقة العاملة، والدراسات الإفرادية، وحل المشاكل، والمحاكاة/تمثيل الأدوار، والرحلات الميدانية، والتمارين التطبيقية (بما في ذلك الصياغة) والمناقشات في إطار الموائد المستديرة، واستئثار الأفكار، والمُعينات البصرية. ويرد في الفصل الثاني نصائح بشأن استخدام هذه التقنيات.

دال - مراعاة الطابع الخاص للجمهور المستهدف

5- اكتشف المكتب أن من المستبعد التأثير في السلوك الفعلي لجمهور معين بمجرد سرد مبادئ غامضة وعامة التطبيق. ولكي تكون الجهود التدريبية والتعليمية فعالة، بل ومفيدة يجب أن تستهدف مباشرة جمهوراً معيناً، قد يكون شرطة أو عاملين في القطاع الصحي أو محامين أو طلاباً أو متخصصين في التنمية، وتكون مناسبة له. لهذا يركز مضمون مواد المكتب التعليمية على المعايير المتصلة مباشرة بالعمل اليومي للمتدربين المهنيين أكثر مما يركز على تاريخ جهاز الأمم المتحدة وهيكله.

هاء - نهج عملي

6- ينطلق التدريب الذي ينظمه المكتب من الاعتراف بأن المجموعات المهنية في الواقع تريد أن تعرف ليس فقط قواعد حقوق الإنسان بل وكذلك طريقة القيام بعملها على نحو فعال دون تجاوز هذه القواعد. ومن غير الوقوع في النهج الذرائعية إزاء حقوق الإنسان ويجب على المدربين أن يعترفوا أيضا بأن المهنيين سيريدون كذلك معرفة "فوائد هذا التدريب بالنسبة إليهم" أي معرفة القيمة التي سيكتسبها عملهم من فهم أفضل لحقوق الإنسان. وجهود التدريب التي تتجاهل أحد هذين المجالين جهود من المرجح أن تنقصها المصادقية والفعالية معاً. لهذا يجب على المدربين ومصممي الدورات التدريبية أن يضمنوها معلومات عملية* عن التقنيات المجربة لأداء المهام الحقيقية للمهنيين المشاركين، والمستقاة من توصيات الخبراء والمؤلفات المتعلقة بأفضل الممارسات الراهنة في المهنة المعنية.

* إن التوصيات العملية تمثل واحداً من المقومات الرئيسية للدورات التدريبية المنظمة طبقاً لهذا النهج، إلا أنه لن يكون من الممكن توفير تدريب مفصل على المهارات المهنية التقنية في دورة تدريبية بشأن حقوق الإنسان. وبدلاً من ذلك ينبغي توجيه الانتباه إلى وجود هذه التقنيات واستهدافها في تدريب آخر ينظم متابعة للتدريب في مجال حقوق الإنسان كما ينبغي إقامة روابط بين مجموعتي المهارات.

واو - العرض الشامل للمعايير

7- ينبغي أن تكون هذه الدورات شاملة في عرضها للمعايير الدولية ذات الصلة. وللقيام بذلك ينبغي أن تترجم الصكوك ذات الصلة والمواد التعليمية المبسطة وتوزع على المشاركين. وفي كل حالة ينبغي إشراك واحد أو أكثر من المتخصصين في حقوق الإنسان لمراقبة المضمون الفني للدورات وحلقات العمل وتكملة عروض الدورات عند الاقتضاء.

زاي - التعليم من أجل التوعية

8- ينبغي ألا تقتصر الدورات التدريبية للمكتب على نقل المعايير والمهارات العملية بل تشمل أيضاً تمارين لتوعية المتدربين باحتمال مساهمتهم في سلوك ينتهك حقوق الإنسان ولو عن غير قصد. والتمارين المصممة تصميماً جيداً، مثلاً، (بما في ذلك تمثيل الأدوار)، التي يمكن أن توعي المتدربين بما ينطوي عليه تصرفهم أو سلوكهم الخاص من تحيز على أساس الجنس أو العرق تمارين يمكن أن تكون قيّمة. وبالمثل، لا تكون المعاني الخاصة لبعض المعايير واضحة دائماً عند انطباقها على المرأة مثلاً. وينبغي أن يفهم المتدربون أن عبارة "المعاملة المهنية" الواردة في مختلف الصكوك الدولية مثلاً عبارة قد تعني أنشطة وعتبات مختلفة عند انطباقها على المرأة مقارنة بالرجل أو على فئة ثقافية مقارنة بأخرى.

حاء - مرونة التصميم والتطبيق

9- لكي تكون الدورات التدريبية مفيدة عالمياً يجب أن تصمم بطريقة تيسر استخدامها المرناً من غير أن يفرض على المدربين بصورة صارمة محور أو نهج واحد. ويجب أن يكون بالإمكان تكييف هذه الدورات التدريبية مع الاحتياجات الثقافية والتعليمية والإقليمية والتجريبية الخاصة لمجموعة متنوعة من المشاركين المحتملين من المجموعة المستهدفة ومع واقع هذه المجموعة. لهذا لا ينبغي أن تكون مواد الدورات التدريبية مواد تقرأ حرفياً على المتدربين. وينبغي للمدربين أن يعدوا رؤوس أقلام ومواد عروضهم المستهدفة استناداً إلى مضمون المواد المعدة وإلى الواقع الخاص في الميدان. وينبغي أن ينظم التدريب في شكل وحدات مستقلة تسمح باختيار وتكييف ما يناسب الاحتياجات والأهداف الخاصة.

طاء - الكفاءة

10- ينبغي أن تؤدي الدورات التدريبية إلى تحسن الكفاءات في الميدان ذي الصلة. وينبغي أن تكون الدورات التدريبية، على عكس الحلقات الإعلامية والدراسية، مصممة حول أهداف تعليمية وأن يطلب من جميع المتدربين إثبات كفاءتهم طوال الدورة خلال التمارين المخصصة لهم، كما ينبغي إخضاعهم لاختبار (في شكل امتحان كتابي) قبل الدورة التدريبية وبعدها. وتوفّر مقارنة نتائج الامتحان المنظم قبل الدورة التدريبية وبعدها ومدى انتباه المشاركين خلال عروض الدورة التدريبية مقياساً ملموساً لتقييم مدى تحسن الكفاءات.

ياء - أدوات التقييم

11- تشمل الدورات التدريبية عمليات تقييم قبل التدريب وبعده، مثل الاستبيانات الاختبارية التي تفي بثلاثة أغراض حاسمة. والاستبيانات السابقة للدورات التدريبية تمكن المدرب، إذا استخدمها على النحو الصحيح، من تكييف درسه مع الاحتياجات التعليمية الخاصة للمتدربين. أما الاستبيانات والدورات التقييمية بعد التدريب فتمكن المتدرب من تقييم ما تعلمه وتساعد، في الوقت ذاته، المدرب في التعديل المستمر (الحاسم) للدروس والمواد وتحسينها.

كاف - دور الاعتراز بالنفس

12- لن نبالغ مهما شددنا على أهمية الاهتمام كما ينبغي بمسألة اعتراز المتدربين الكبار بأنفسهم. وسيجلب المهنيون إلى الدرس خبراتهم المهنية وتجاربهم العملية الخاصة التي ينبغي الاعتراف بها والتي يمكن استخدامها لفائدة الدورة. وسيحدد مدى قيام المدرب بذلك إلى درجة بعيدة رد فعل المتدربين على عملية التدريب. وواضح أن المشاركين لن يستجيبوا جيداً لتعليم يعتبرونه "تلقياً" لهم كما أنهم لن يقبلوا نهج "معلم المدرسة" أو نهج "عسكرياً". وينبغي للمدربين، بدلاً من ذلك، أن يسعوا إلى خلق جو جامعي ييسر فيه تبادل الخبرات والتجارب ويعترف فيه بالمعارف المهنية للمتدربين ويشجّع فيه الاعتراز بالمهنة الممارسة. ويتمثل الهدف هنا في توجيه رسالة مفادها أن معرفة حقوق الإنسان عنصر رئيسي للحنكة المهنية في عمل المجموعة المستهدفة، ومن ثم فإن ما سيكسبه المتدربون في هذا المجال كثير ولكن ما سيساهمون به فيه كثير أيضاً.

لام - ربط التدريب بالسياسة التنظيمية

13- إذا أريد للتدريب أن يخلف الأثر المنشود فيما يخص السلوك والأداء المهني فإن من اللازم أن يكون مدعماً ومرتبطاً على نحو واضح بقواعد مقابلة في مؤسسات المتدربين. ويجب أن تعكس السياسة المؤسسية متطلبات حقوق الإنسان المدرسة أثناء التدريب، كما يجب أن تدرب الإدارة على ضمان تطبيقها وتلتزم بذلك.

ميم - المتابعة المخططة

14- تمثلت مبادرات التدريب التقليدية في مجال حقوق الإنسان، معظم الأحيان، في "إلقاء محاضرة ثم الانصراف". بيد أن التدريب الهادف القائم على الكفاءات والعملية المنحى يتطلب قدراً معيناً من الالتزام المطرد والمتابعة المخططة إذا أريد له أن يحسن القدرات. ويعني ذلك أن من اللازم أن يتضمن برنامج التدريب خطط متابعة منظمة منذ مرحلة إعداده. ويمكن أن تشمل زيارات ثانية يقوم بها أخصائيو لأغراض مراقبة الجودة والاستعراض والتعزيز أو نظاماً للاستعراض والإبلاغ ينفذه المدربون المحليون أنفسهم. وينبغي تكليف المدربين المدربين حديثاً بتنفيذ برامج تدريب كاملة التصميم بصفتهم الشخصية استناداً إلى البرنامج النموذجي أو الأولي. ولا بد بطبيعة الحال من إجراء تقييم دوري ونهائي.