

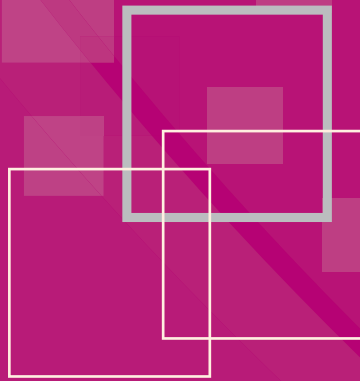


منظمة العمل الدولية



تقرير ورشة عمل تدريب المدربين

النوع الاجتماعي وروح المبادرة معا
شمال العراق، لبنان والضفة الغربية وقطاع غزة



المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق

ورشة عمل تدريب المدربين

النوع الإجتماعي وروح المبادرة معاً

(شمال العراق، لبنان، والضفة الغربية وقطاع غزة)
عمان، ١١ - ١٦ مارس ٢٠٠٨

تقرير ورشة العمل

برنامج التنمية المحلية (LADP) في العراق ينفذه:
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع - مركز عمليات العراق - (UNOPS)
منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ٢٠٠٨

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورة منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/مركز عمليات العراق، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/مركز عمليات العراق بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/مركز عمليات العراق على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/مركز عمليات العراق عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

طبع في (لبنان)



المحتويات:

قائمة بالاختصارات

iii

١. الخلفية

١

١

أ. برنامج التنمية المحلية

٢

ب. مضي المرأة قدماً في المؤسسات: المحتويات

٣

ج. مضي المرأة قدماً في المؤسسات: عرض الأسباب

٤

٢. ورشة عمل تدريب المدربين

٤

أ. أهداف ورشة العمل

٥

ب. برنامج ورشة العمل

٥

ج. مواد التدريب

٦

د. المشاركون في ورشة العمل

٨

٣. منهجية ورشة العمل

٩

٤. الافتراضات ذات صلة بالنوع الاجتماعي في أماكن الصراع

٩

٥. أفضل الممارسات والدروس المستفادة

١١

٦. نتائج ورشة العمل

١٢

٧. الإستنتاجات والخطوات المستقبلية

١٣

٨. التوصيات

الملاحق:

١٦

١. برنامج ورشة العمل

١٧

٢. قائمة بالمشاركين

١٨

٣. ورشة عمل المضي قدماً لتدريب المدربين (العراق، لبنان، والضفة الغربية وقطاع غزة)

١٩

٤. قائمة بمدربي "تدريب المدربين" / المواد البشرية / موظفي المشروع

٢٠

٥. إسهامات وتوقعات المشاركين

٢١

٦. استبيان: لمحة عن المشاركين

٢٤

٧. نتائج تقييم ورشة العمل

٢٨

٨. خطة عمل مضي المرأة قدماً في المؤسسات

٢٩

٩. أطقم التدريب للمشاركين

٣٠

١٠. خريطة سير العمل لسلسلة القيم



قائمة بالاختصارات:

النوع الإجتماعي وروح المبادرة معاً	GET
منظمة العمل الدولية	ILO
برنامج التنمية المحلية	LADP
منظمة غير حكومية	NGO
المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت	RO Beirut
تدريب المدربين	TOTs
الأمم المتحدة	UN
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	UNOPS
الضفة الغربية وقطاع غزة	WBGS
تنمية المشاريع النسائية	WED
تنمية المشاريع النسائية والمساواة بين الجنسين	WEDGE



أ. برنامج التنمية المحلية

يعتبر برنامج التنمية المحلية (LADP) مبادرة على أساس المناطق، تضم ٧ هيئات تابعة للأمم المتحدة (UN) في ثلاث محافظات في العراق: محافظات السليمانية وبابل ومنطقة الأهوار التي بدأت عام ٢٠٠٧. يتضمن البرنامج ثلاث أهداف مترابطة تتعلق بتطوير التنمية المحلية، والتعافي الاقتصادي المحلي والتطوير والوصول المعزز للخدمات الأساسية التي تسهم فيها كافة هيئات الأمم المتحدة الشريكة.

ضمن هذا البرنامج، يعد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) والمكتب الإقليمي للدول العربية (RO Beirut) التابع لمنظمة العمل الدولية (ILO) شريكان في قيادة عدد من النشاطات بما يتضمن تلك التي تندرج ضمن مكون النوع الإجتماعي وروح المبادرة. يركز المشروع الجهود الكبيرة على تنمية المشاريع النسائية عبر توفير التدريب على تقديم خدمات تنمية المشاريع الصغيرة لدعم النساء العراقيات على اكتساب مهارات لروح المبادرة الفعالة والملائمة وقدرات على توليد الدخل.

وعلى وجه الخصوص، فإن النشاطين الرئيسيين المقترحين بواسطة منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ضمن هذا المكون هما:

أ. **الخدمات صغيرة المستوى للمتعهديات النساء:** تدريب المتعهديات على خدمات تطوير الأعمال عبر تهيئة برنامج التدريب، مضي المرأة قدماً في المؤسسات الذي يغطي الاحتياجات العملية والاستراتيجية للنساء متدنيات الدخل المنخرطات في المشاريع. يتم تولي ذلك باستخدام منهجية تدريب المدربين لممثلين مختارين من المنظمات غير الحكومية الذين سيطبقون تعليمهم عبر تسهيلات المشروع لمنح المنظمات غير الحكومية.

ب. **الخدمات ذات المستوى الكبير إلى وسائل تطوير المشاريع الكبيرة:** إن بناء القدرات بوسائل تطوير المشاريع الصغيرة في تصميم، تنفيذ ومراقبة البرامج المستجيبة للنوع، يتم باستخدام دليل بناء القدرات لتنمية المشاريع النسائية إذا تم تولي ذلك باستخدام منهجية تدريب المدربين لممثلين مختارين من المنظمات غير الحكومية الذين سيطبقون تعليمهم عبر تسهيلات المشروع لمنح المنظمات غير الحكومية.





كجزء من هذا التعاون، تم تبني "مضي المرأة قدماً في المؤسسات - حزمة التدريب وطقم الموارد" التابع لمنظمة العمل الدولية كأداة لبناء قدرات المؤسسات في العراق لتقديم تدريب على النوع الاجتماعي وتطوير المشاريع لمنظمات عموم الناس، الشبكات والأفراد. عبر تواجده في العراق والأردن، حدد فريق المشروع ١٨ مرشحاً من المجتمع المدني ومنظمات العمال وأصحاب العمل كمؤيدين، مخططين ومدربين للمجتمعات المستهدفة، والإسهام في تحقيق نتائج ملموسة في تطوير المناطق المحلية في المناطق المستهدفة.

إضافة للعراق، يعمل مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية على تنمية المناطق المحلية والمساواة بين الجنسين والعمل اللائق في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين وجنوب لبنان، إضافة للضفة الغربية وقطاع غزة (WBGS). في مسعى لتعظيم الفائدة من تدريب المدربين وإتاحة توليد الأفكار والتدريب، تمت دعوة مشاركين من المجتمع المدني، وهيئات الأمم المتحدة، ومنظمات عموم الناس العاملة في لبنان، والأردن، والضفة الغربية وقطاع غزة لحضور الورشة.

إن النسخة العربية من "حزمة تدريب مضي المرأة قدماً في المؤسسات - وطقم الموارد" في مراحلها النهائية من الإعداد والتهيئة، وقد وفرت ورشة العمل هذه فرصة كبيرة لاختبار الترجمة والتهيئة، خاصة بوجود مهنيين يتحدثون العربية ويعملون في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في العراق، ولبنان، والضفة الغربية وقطاع غزة، والأردن.

ب. مضي المرأة قدماً في المؤسسات: المحتويات

إن مضي المرأة قدماً في المؤسسات هو حزمة تدريب تهدف إلى مساعدة المنظمات الشريكة على تشجيع تنمية المشاريع بين النساء الفقيرات اللواتي يرغبن في بدء أعمال صغيرة أو بدأت بالفعل. تسلط هذه الحزمة الضوء على مهارات روح مبادرة أساسية من منظور نوعي. ويمكن تطبيقها لبدء أو تحسين عمل مبني على الفرد، العائلة أو المجموعة. ويمكن أن تمثل أداة تدريب قيّمة لتستخدم من قبل المجموعات المستهدفة الخاصة، مثل المبادرات من النساء ذوات الإعاقات.

يغطي المضي قدماً كلاً من الاحتياجات العملية والاستراتيجية للنساء متدنيات الدخل في نشاطات المشاريع، ويهدف إلى تقوية مهارتهن الأساسية في الأعمال والإدارة. إنه يوضح للنساء كيفية تطوير مهارات روح المبادرة والحصول على الدعم من خلال المجموعات، الشبكات والمؤسسات التي تتناول تطوير المشاريع.

١ ان المشاركين من الأردن مثلوا الوكالات الدولية التي تعمل مع اللاجئين الفلسطينيين.

إن المستفيدين المستهدفين النهائيين للمضي قدماً هم النساء متدنيات الدخل، اللواتي يعتزمن إنشاء نشاطات تجارية صغيرة أو بدأن بالفعل في ذلك، عبر المشاريع الفردية، العائلية أو الجماعية.

تستكمل الأداة بثلاث مواد إضافية:

- ◆ دليل المدرب لتكوين المجموعات التجارية
- ◆ دليل النوع للتدريب على تطوير المشاريع
- ◆ دليل التدريب على كيف تصبح مدرباً.

ج. مضي المرأة قدماً في المؤسسات: عرض الأسباب

تم تحديد عدة تحديات في جميع أرجاء العالم النامي، يجب أخذها بعين الاعتبار عند تصميم البرامج الداعمة للمتعهدين من النساء والرجال:

◆ يبحث التدريب التجاري التقليدي في فجوات المعرفة عند تأسيس، إدارة أو تنمية تجارة معينة، لكنه لا يتطرق إلى القيود الخاصة بالنوع الاجتماعي للنساء متدنيات الدخل في المشاريع. وهذا مؤذ للنساء لأن مثل هذه الخدمات عادة ما يتم تطويرها "بمنظور ذكري" مما يعزز الصور النمطية للرجال والنساء في المشاريع.

◆ إن النساء في العديد من الدول يتمتعن بموارد أقل من الرجال فيما يتعلق بالتعليم، الوقت والمال اللازمة لإنفاقها على التدريب، و/أو مواجهة قيود الحركة. نتيجة لذلك، تستفيد النساء متدنيات الدخل أقل من الرجال من الخدمات الداعمة للأعمال.

◆ ضمن المشاريع الأكبر أو العائلية، أو في المجموعات التجارية، فإن صنع القرار، المسؤوليات، الحقوق والموارد قد لا يتم توزيعها بالتساوي. على سبيل المثال، قد تغيب النساء عن بنية القيادة للمجموعات التجارية مختلطة الجنس. حتى إن كانت المجموعة مقتصرة على النساء، إن كانت ملكية التجارة الفردية أو إدارتها تتم عبر المرأة، يمكن السيطرة على الفوائد المتولدة بواسطة أعضاء آخرين من العائلة أو المجتمع المحلي.

◆ قد يؤدي تطوير المشاريع إلى زيادة في عبء عمل المرأة بشكل لا يطاق دون تمكينهن بالضرورة، إلا إن وجدت موازنة متزامنة للعمل المنزلي بين الزوجات والأزواج.



٢. ورشة عمل تدريب المدربين



أ. أهداف ورشة العمل

إن الأهداف الكلية لأول ورشة عمل تدريب المدربين حول النوع الاجتماعي وروح المبادرة معاً - المضي قدماً في المشاريع في الدول العربية عموماً وفي ثلاث أوضاع تشهد صراعاً/أزمة (العراق، الضفة الغربية وقطاع غزة، ولبنان) تمثلت في:

- ◆ إعداد فريق من المدربين في الدول المستهدفة؛
- ◆ توجيه تقديم التدريب فيما يتعلق بالمحتوى والمعالجة؛
- ◆ توفير مدخلات تدريبية؛
- ◆ وبناء قدرة المنظمات والأفراد، لتطوير، تنفيذ، دعم وتأييد تطوير المشاريع المستجيبة للنوع.

تماشياً مع تركيز برنامج التنمية المحلية على تطوير مشاريع النساء، تمثلت الأهداف المحددة لورشة عمل "المضي قدماً" في:

- ◆ تقديم التدريب للمتعهديات متدنيات الدخل وعائلاتهن باستخدام حزمة تدريب "المضي قدماً"، بتسليط الضوء على:

- **المحتوى** - فهم سبب أهمية توفير فرصة متساوية بين الرجال والنساء في المشاريع، مشجعين التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة ضمن الجماعات متدنية الدخل، ومنشئين 'روح مبادرة وعقلية تجارية' للأعمال المربحة.

- **المعالجة** - استخدام منهجية تدريب موجهة نحو الأعمال مشاركة في تدريب المهارات على إدارة الأعمال الأساسية للنساء متدنيات الدخل وعائلاتهن.

- **المراجعة** - توفير مدخلات حول تهيئة حزمة التدريب من أجل استخدام أمثل في مشاريع المنظمات الشريكة.

- **تحليل سلسلة القيم** - كأداة معرفة اقتصادية للمتعهديات متدنيات الدخل وعائلاتهن في فهم أفضل لموقعهن في عملية الإنتاج، قيمة عملهن وطرق تحسين العائدات على منتجاتهن/خدماتهن.

- ◆ لتحديد وتشجيع مدربين موهوبين قادرين على تقديم طريقة مبنية على المشاركة والنوع الاجتماعي لتطوير المشاريع في مناطق النزاعات وما بعد النزاعات مع تركيز خاص على المتعهديات متدنيات الدخل وعائلاتهن؛

♦ لزيادة وعي صانعو السياسات ومخططو المشاريع في مناطق ما بعد النزاعات بتطوير الأعمال؛

♦ لإجراء تقييم أولي لنسخة اللغة العربية من "حزمة تدريب المضي قدماً وطقم الموارد" مع المدربين الذين سيجرون التدريب على المشاريع الصغيرة التي تملكها النساء والعائلات؛

♦ وقياس آراء الهيئات التنظيمية، المجتمع المدني، منظمات عموم الناس، منظمات العمال وأصحاب العمل ومنظمات الأمم المتحدة في المراحل القادمة من تطبيق برنامج تنمية المناطق المحلية في مناطق النزاعات وما بعد النزاعات.

ب. برنامج ورشة العمل

عقدت ورشة عمل تدريب المدربين في فندق ماريوت عمان في الفترة الممتدة من ١١ إلى ١٦ مارس ٢٠٠٨.

الأجندة: كانت أجندة ورشة العمل (الملحق ١) وثيقة دائمة التطور ركزت على الممارسات الأساسية في تطوير المشاريع، النوع الاجتماعي وسلسلة القيم وقد صممت وفقاً لوجهات نظر المشاركين أثناء الممارسات اليومية.

تم إدراج يوم مكثف من الزيارات الميدانية في التدريب. تضمنت الزيارات الميدانية:

- ♦ المرافق الاجتماعية الاقتصادية لعموم الناس التي تديرها النساء؛
- ♦ المرافق الصناعية متوسطة الحجم (مصنع كوارا للسيراميك) التي توظف الرجال والنساء من المجتمعات متدنية الخدمة؛
- ♦ واتمت زيارة الأسواق البديلة، مثل سوق الأرض الذي يعرض بضائع منتجة محلياً.

ج. مواد التدريب (الملحق ٩)

وثائق التدريب: شكلت "حزمة تدريب مضي المرأة قدماً في المؤسسات- وطقم الموارد" الطبعة الإنجليزية لعامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦، إضافة إلى مسودة النسخة العربية بناء على النسخة الإنجليزية ٢٠٠٤ معظم مواد تدريب ورشة العمل. كما تم توزيع نشرات ومواد إضافية على المشاركين بالإنجليزية والعربية تتضمن:





- ◆ تحليل سلسلة القيم لمنتجات الحرف اليدوية التقليدية من شمال العراق؛
- ◆ ورقة حقائق عن النساء في تطوير المشاريع والمساواة بين الجنسين
:WEDGE
- ◆ دليل المدرب لتكوين المجموعات التجارية؛
- ◆ دليل النوع للتدريب على تطوير المشاريع.

مواد تدريبية قياسية تكميلية: تضمنت هذه مخططات بيانية، ورق ملون، أقلام، دفاتر ملاحظات، قلم إشارة، مساحات، أقلام رصاص، أقلام رسم، وآلات حاسبة.

مواد تدريبية محددة بالتمارين: إضافة للمواد القياسية، تم توفير مواد إضافية لتمرين حساب التكاليف. وتضمنت مواد من مركز بيع ليمون وصالون شعر (ليمون، نعناع، سكر، نظارات، وعاء، شامبو، مجفف شعر، ومنشفة) وخرز وخيط لإنتاج القلائد.

تم إعداد أصابع ذاكرة تحتوي على جميع النسخ الرقمية المتوفرة لوثائق التدريب (بما في ذلك معلومات الأجنحة والمشاركين)، الوثائق الداعمة، والوثائق ذات الصلة وفرتها منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، إضافة لصور فوتوغرافية عن ورشة العمل وقدمت لجميع المشاركين.

د. المشاركون في ورشة العمل

المتدربون: جاء المشاركون الثمانية عشر من شمال العراق من السليمانية، سيد صادق وحلجة القديمة والجديدة (الملحق ٢). بتمثيل عادل للرجال والنساء، أظهر المشاركون الأكراد حماسة عظيمة لتعلم وتطبيق مختلف المفاهيم.

إن حقيقة تواجد عدد من المشاركات الإناث من شمال العراق اللواتي لم يسبق لهن السفر خارج مجتمعاتهن أو المشاركة في أي ورشة عمل تدريبية دولية لوحدهن يعد إنجازاً بحد ذاته. لم يكن تأمين مشاركتهن أمراً سهلاً، بل نتيجة اتصالات مكثفة وزيارات لمنازلهن ونقاشات مستفيضة مع عائلاتهن وإجابة على استفسارات بشأن صلة وغرض تدريب المدربين، إضافة إلى التفاصيل اللوجستية لورشة العمل التدريبية لضمان موافقة عائلاتهن.

إن التنوع الواسع بين المشاركين فيما يتعلق بالجنسيات، اللغات، العمر (٢١ إلى ٥٦)، والخلفية التنظيمية، سمحت بتبادلات كثيرة وتعلم مكثف بين المشاركين.

امتد التنوع أيضاً للاختلافات في مستويات الخبرة والتعرض لمعرفة التطوير الاقتصادي، المهارات البراعة في التدريب، تطوير الأعمال و/أو خبرة النوع الاجتماعي.

كما هي الحال غالباً في المجموعة المتنوعة من المتدربين، يرغب ذوي الخبرة في أكثر من واحد من هذه المجالات في اكتساب مزيد من المهارات في مجالاتهم المحددة، وهي حالة انطبقت على المشاركين من الضفة الغربية وقطاع غزة ولبنان.

المدرّبون: جاء المدربون من خلفيات ثقافية ومهنية، واستثمروا جهداً حقيقياً في تقديم التسهيل الأكثر ملائمة وفعالية في المحتوى والمفاهيم للمشاركين.

قادت السيدة نلين هاسبل، إحدى مطوري برنامج المضي قدماً، فريق التدريب وعقدت اجتماعات يومية لتقييم الجلسات والتخطيط للأيام القادمة.

طور السيد بابا ديوب من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع سلسلة القيم من التدريب (الملحق ١٠)، إضافة لإدارة لوجستية التدريب، الشؤون المالية وإجراءات المتابعة.

شاركت السيدة سيميل إشيم من منظمة العمل الدولية - في التدريب على المكونات الاقتصادية وقدمت دفعة كبيرة لطرق تطوير المنتجات لوصول جغرافي واسع.

تبرع السيد خالد قباجا من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع - لتقديم تدريب على حساب الكلفة والتسعير، وقدم خبرته الميدانية في تطوير المشاريع الاجتماعية الاقتصادية خلال الجلسات وفي اللقاءات الاجتماعية مع المشاركين.

كما تبرعت السيدة إمانويلا بوزان من منظمة العمل الدولية - للتدريب على بعض مكونات النوع وقادت مجموعات في تطبيق التمارين.

قدمت السيدة نجوى بركات تدريباً على مختلف مكونات النوع الاجتماعي واستخدمت الخبرة العملية لتقييم ترجمتها وتهيئتها للنسخة العربية من دليل التدريب.

كانت السيدة نايفار محمد سردار من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع - مشاركة في التدريب وشخصاً موسوعياً سهلت التواصل أثناء التمارين وشرحت سلسلة القيم.

السيد جودت البوتا، مترجم كردي - عربي، خرج من حجرة الترجمة لمساعدة المتحدثين بالكرديّة فقط في معظم التمارين الجماعية.

قام السيد يزن مجاج بتسهيل ورشة العمل والتدريب على تطوير الأفكار التجارية، حساب التكاليف، والتسويق، ونظم الزيارات الميدانية.



٣. منهجية ورشة العمل



تضمنت الطريقة المنهجية لتدريب المدربين ما يلي:

♦ تدريباً تشاركياً وتفاعلياً سمح للمشاركين بالتعبير عن آرائهم والمشاركة بنشاط. طلب المشاركون بشكل متكرر مزيداً من المعلومات والتعليمات حول كيفية عقد ورش العمل باستخدام طرق تدريبية تشاركية. حتى يتسنى الاستجابة إلى احتياجاتهم، اتفق على توفير دليل للتدريب التشاركي بالعربية إضافة إلى دورة توجيه لمتابعة كيفية عقد وتقديم هذا التدريب. بالنسبة للأفراد المساعدين في فريق التدريب، كان من المجزي مشاهدة مشاركة كاملة وحماسية من المشاركين في ورشة العمل طوال الجلسات - فقد وصلوا في الوقت المحدد، ودونوا الملاحظات، طرحوا الأسئلة وشاركوا بنشاط في التمارين الفردية والجماعية، حيث بعض المشاركين من شمال العراق الذين لم يعتادوا على مواضيع التدريب، شوهدهوا يراجعون مواد التدريب العربية إلى جانب تلك الإنكليزية، وكل صباح قبيل بدء ورشة العمل كانوا يطرحون أسئلة إيضاحية على زملائهم الذين كانوا يساعدون في مراجعة المواد معهم.

♦ اختار فريق النوع الاجتماعي التابع لمنظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية تسلسلاً تدريبياً من الأسفل إلى الأعلى، كما هو متبع بواسطة فريق النوع في شرق آسيا، أي البدء بالتدريب على وسائل تطوير المشاريع الصغيرة عند تدريب المتعهدات يتبعه تدريب العامة بصلات مع مقدمي التمويل الصغير.

♦ تم اختيار هذه الطريقة بشكل خاص نظراً لأن عدة مشاركين رغبوا أن تدير منظماتهم أو مشاريعهم أحد أعمالها أو أكثر بعمال من النساء بشكل رئيسي، بدلاً من حث النساء على بدء مشاريعهن الخاصة. سوف يكون من المهم مراقبة هذا التوجه، لأن مثل هذه الطرق لا تنجح غالباً في توفير فرص 'العمل اللائق' للنساء.

♦ تم توفير ترجمة فورية لهذه الورشة؛ عربي-كردبي، إنكليزي-كردبي، وعربي-إنكليزي. كانت نوعية الترجمة جيدة في الغالب، لكن تعين على المترجمين ترك حجراتهم للمشاركة حيث كانت معظم تمارين التدريب جماعية تطلبت أن يتواجد المترجمون مع مختلف المجموعات بشكل مباشر. إضافة إلى ذلك، شارك المترجمون في الزيارات الميدانية وعملوا مع مختلف المجموعات خلال المراحل المختلفة من التوجيه في المواقع التي تمت زيارتها.

◆ قام طاقم تصوير كامل مؤلف من ٤ أشخاص بتوثيق ورشة العمل، العشاء غير الرسمي والزيارات الميدانية. وقد أجروا مقابلات مع المدربين، المتدربين والمصادر المحلية في مواقع الزيارات الميدانية. يتم تحويل التوثيق الكامل إلى فيلم وثائقي يمكن استخدامه للتدريب النائي، التوجيه والاستعداد للتدريبات المماثلة القادمة. مع ذلك تم استخدام كاميرات الفيديو بشكل مكثف بواسطة المشاركين، وموظفي منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والمدربين، كما تم إدراج بعض الصور التي التقطت أثناء ورشة العمل ووزعت على المشاركين في نهاية ورشة العمل أثناء مراسم توزيع الشهادات.

٤. الافتراضات ذات صلة بالنوع الاجتماعي في أماكن الصراع

بينما نقر أن تأويلات أدوار النوع الاجتماعي التقليدية وغير التقليدية قد تتباين بين السياقات الثقافية، الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية والدينية لشمال العراق، الضفة الغربية وقطاع غزة، جنوب لبنان، ومخيمات اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، كانت بعض افتراضات العمل التالية مستخدمة في تدريب المدربين:

- ◆ في هذه الأوضاع التي يتخللها صراع سياسي، احتلال، نزاع وطني، إثني وديني، مرت أدوار النوع الاجتماعي خلال تحولات كبيرة.
- ◆ لكن في بعض الحالات، مثل الضفة الغربية وقطاع غزة، فإن جعل الصراعات الوطنية راديكالية ومستقطبة يعني عودة إلى اعتبار المرأة زوجة، أم ومقدمة للعناية، بينما يتم تصوير الرجال كمحاربين وجنود.
- ◆ في نفس الوقت، هنالك أدلة على زيادة في عدد النساء اللواتي يلعبن أدواراً متنوعة ومضاعفة كمعيلات، ناشطات، مقاتلات، سجينات سياسيات، وشهيدات في وجه التهجير، فقدان والهدم.
- ◆ لقد أدى فقدان الكثير من قدرات الرجال البالغين كمعيلين (السجن، النفي، الإعاقة بسبب الإصابات، والموت) إلى تغيير ديناميكيات القوة داخل العائلات والمجتمعات.

٥. أفضل الممارسات والدروس المستفادة

- ◆ إن تحليل سلسلة القيم التشاركية الذي أجراه المشاركون من الشمال





العراقي في بيئاتهم المحلية بمنتجات مختارة بدأ تمريناً نافعاً متيحاً لهم التعبير أثناء المآزق عبر عملية الإنتاج، مدركين ما قد يبدو غالباً كمسألة النفاذ إلى السوق قد يكون لديه جذور في العملية مبكراً (أي جودة المدخلات، تكاليف الإنتاج، تصميم/تعبئة المنتجات، تكاليف النقل، القيمة المضافة، الخ) أو قد يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي.

◆ ثمن المشاركون بشكل خاص الزيارات الميدانية حيث حسنوا فهمهم لتحليل سلسلة القيم واتفق المشاركون على ضرورة دمج المزيد من زيارات التعرض للأسواق/المنتجات في تدريب فعلي مع المتعهدات في السياقات المحلية، مثلاً السياق الريفي.

◆ في آخر يوم من التدريب، نظم المشاركون من شمال العراق أنفسهم في ثلاث مجموعات رئيسية وفق المناطق الجغرافية (السليمانية، حلبجة وسيد صادق). إضافة للاتفاق على وسائل تهيئة مواد التدريب، أعدوا خطط عمل تركز على:

□ تحضير تمارين خاصة بالبيئة والموقع؛

□ الاختبار المسبق للمواد المعدلة من خلال المجموعات المستهدفة؛

□ تعريف المجموعات المستهدفة (الشباب والشابات، ذوي الإعاقات، المشاريع النسائية/المنزلية الريفية، المهجرين داخلياً، أعضاء الجمعيات التعاونية الزراعية من الرجال والنساء، الخ)؛

□ إشراك المنظمات المحلية - خاصة المجموعات النسائية، والجمعيات التعاونية، النقابات التجارية - في تعريف المجموعات المستهدفة؛

□ واختبارات/توجيه المدربين (يقوم مدرب واحد بالتدريب، ويقدم الآخريين ملاحظات).

◆ أتاح إحياء الذكرى العشرون لمذبحة حلبجة في ١٦ مارس للمشاركين الذين قدموا جميعاً من أزمات ونزاعات، مشاركة بعضهم البعض خسارتهم ومعاناتهم في مواجهة العقاب الجماعي للناس، سواء كانوا عراقيون أكراد، فلسطينيين أو لبنانيون.

◆ بينما بدأ الوعي بالنوع الاجتماعي بين المشاركين في تدريب المدربين مرتفعاً عند مستوى تصوري، من المهم بالنسبة للمدربين النظر إلى حقيقة وجود توازن جنسي في المشاركة حيث تشارك النساء بنشاط كالرجال ويتم تشجيعهن على رفع أصواتهن إن لزم الأمر، وذلك أثناء تقديم التدريب (للمتعهدات وعائلاتهن).

♦ حتى لو كان الأمر متعلق بالبيئة في الأوضاع المحلية حيث تدير المنظمات الحكومية أو منظمات القطاع الخاص أعمالاً صغيرة بعمال من النساء كطريقة لدعم فرص كسب الدخل، من المهم ضمان حصول هؤلاء العاملات على بنود وشروط عمل لائق وأنهن معززات اجتماعياً واقتصادياً. شوهدت عدة أمثلة من ذلك في حالة السياق العراقي الشمالي أثناء تدريب المدربين واتجاهات مماثلة في بلدان أخرى من المنطقة (الأردن، اليمن، والضفة الغربية وقطاع غزة) ويجب أن يتذكر المدربون ذلك. هذا المبدأ ضروري لأي تدخل من منظمة العمل الدولية في تطوير المشاريع ويجب التأكيد عليه في جهود التدريب المستقبلية.

1. نتائج ورشة العمل

نجحت ورشة العمل في تحقيق هذه النتائج:

- أ. تم تحديد مجموعة مركزية من مدربين محتملين للتدريب على "للمضي قدماً" في تطوير المشاريع وطريقة سلسلة القيم في أربع دول.
 - ب. تم رفع وعي صانعي السياسة، أعضاء المجتمع المدني، منظمات العمال وأصحاب العمل وموظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وتطوير المشاريع.
 - ج. تم تعزيز استيعاب مفاهيم النوع الاجتماعي في المشاريع بين المشاركين.
 - د. كما تم تعزيز معرفة المشاركين بتطوير فكرة الأعمال، حساب الكلفة، التسعير والتسويق.
 - هـ. تم تحديد الاتجاه الأولي في المسار المستقبلي للعمل الخاص ببرنامج التنمية المحلية بواسطة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة العمل الدولية.
 - و. تم أيضاً تعريف أفكار المشاريع المستقبلية المراد تنفيذها في كردستان العراق، وهي مستحقة للدعم المالي والفني من برنامج التنمية المحلية.
 - ز. عقد التقييم الأول للترجمة والتهيئة العربية واستخدمت التغذية الراجعة المستلمة لتنقيح الإصدار النهائي.
 - ح. سوف تتم ترجمة حزمة كافة مواد التدريب المتصلة المتعلقة "بمضي المرأة قدماً في المؤسسات" التابع لمنظمة العمل الدولية إلى اللغة الكردية.
- كان تبادل المعرفة والمهارة بين المشاركين، المدربين، الإداريين، وموظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة العمل الدولية، ومتطوعين آخرين



حصيلة إيجابية ملحوظة للتدريب. يجب استغلال العلاقات التفاعلية التي ترسخت في ورشة العمل عند تخطيط وتطبيق أعمال المتابعة لبرنامج تطوير المناطق المحلية.

٧. الإستنتاجات والخطوات المستقبلية

أكد المشاركون مراراً على سهولة استخدام مواد التدريب بما في ذلك الترجمة العربية للمواد.

- ♦ اعتبرت حزمة التدريب مناسبة تماماً لتدريب النساء الأميات/شبه الأميات المنخرطات في أعمال ريفية وشبه حضرية في شمال العراق وفي البيئات اللبنانية لمخيمات اللاجئين الفلسطينيين.
- ♦ تم الاستنتاج بأن حزمة التدريب تحتاج إلى ترجمة إلى اللغة الكردية وملاءمتها للبيئة العراقية الشمالية.
- ♦ اقترح المشاركون ضرورة دمج أمثلة توجيه الأعمال الزراعية في التهيئة المحلية لمواد المضي قدماً للبيئة العراقية الشمالية. يمكن إكمال هذا الطلب بتحليل محلي لسلسلة القيم للمنتجات الزراعية (أي الطماطم، تربية النحل، الخ) يتم دمجها في التدريب بمستوى المجتمع المحلي عبر عروض تقديمية مبسطة تتضمن المساعدات البصرية.
- ♦ إن الإقرار بوجود حاجة لمزيد من الأدلة المحددة بالسياق لفهم الأدوار والحاجات المتنوعة للنساء والرجال في السياق العراقي الشمالي، وسوف يتم دعم تقييم للجنس من خلال المشروع لإطلاع مرحلة تدريب عموم الناس على المبادرة.
- ♦ كجزء من مسعى اكتساب التعلم من تطبيق تدريب تطوير المشاريع النسائية في ثلاث أوضاع متأزمة في الدول العربية، تعهد فريق النوع الاجتماعي التابع لمنظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية بتطوير موجز عن النوع وتطوير المشاريع في أوضاع متأزمة في الدول العربية، مما سيطلع المدربين على الأدوار المتعددة للنساء والأدوار والمسؤوليات المتغيرة للجنس بالنسبة للرجال والنساء عبر مختلف مراحل النزاع.
- ♦ إن المتابعة في الضفة الغربية وقطاع غزة ولبنان (مخيمات اللاجئين الفلسطينيين وجنوب لبنان) ستستفيد من إعادة تعديل المواد لقاعدة معرفية

ملائمة حول التطوير الاقتصادي، دعم الأعمال/المشاريع والنوع الاجتماعي. ستم جدول اجتماعات المتابعة مع موظفي المشروع المعنيين فيما يخص الدروس المستفادة لهذه البيئات المحددة.

- ◆ آخذين بعين الاعتبار وجود تعرض حديث فقط للمهارات والمعرفة من قبل بعض المشاركين في التدريب، تطوير الأعمال ومفاهيم وأدوات المساواة بين الجنسين، اتفق على أنه سيكون من الحيوي بالنسبة للمشروع توفير دعم إضافي للمنظمات المحلية في تقديم التدريب عبر الدعم الفني والأموال من خلال مشروع برنامج التنمية المحلية الخاص بالعراق، وكذلك عبر مصادر التمويل الأخرى في الضفة الغربية وقطاع غزة ولبنان.
- ◆ كان عدد من المشاركين تواقاً للتعرف على عملية اعتماد المدربين لحزمة تدريب المضي قدماً، وتم الاتفاق على استكشاف عملية الاعتماد بتنسيق وثيق وتشاور مع مقر منظمة العمل الدولية (بما يتضمن تهيئة مواد التدريب، إجراء التدريب، تقييم المدرب فيما يتعلق بمحتويات وأساليب التدريب عبر أسئلة الفيديو والمقابلات).
- ◆ ثمن المشاركون بشكل خاص الزيارات الميدانية حيث اختبروا فهمهم لتحليل سلسلة القيم واستقصوا فائدته. اتفق على ضرورة دمج المزيد من زيارات التعرض للأسواق/المنتجات في تدريب فعلي مع المتعهدات في السياقات المحلية.

٨. التوصيات

للتدريبات المستقبلية/المكون الاجتماعي الاقتصادي:

- ◆ أدرج في التدريب:
 - الزيارات الميدانية للأسواق الصغيرة (المعارض في المنطقة المحلية) لمعرفة أين تباع المنتجات، سعرها، ما هي التصاميم الرائجة، الخ، إضافة إلى الواردات المتوفرة.
 - لعب أدوار تقييم جودة المنتج حيث يمكن للمشاركين لعب دور المشتري والبائع حيث يوفر البائع معلومات عن نوعية، سعر، وتصميم المنتج.
 - عروض تقديمية لسلسلة القيم تستخدم مساعدات بصرية من معلومات ومراحل مختلفة من سلسلة القيم لمنتجات محددة.





□ صلات مع وسطاء التمويل الصغير خلال التدريب (إحضارهم لمحاضرات عن خطط العمل، لتقديم عروض تقديمية عن خدماتهم الخاصة بالتمويل الصغير).

□ جلسة عن تكوين مجموعات العمل (رسمية و/أو غير رسمية) بما في ذلك الجمعيات التعاونية للنقل والمدخلات.

ملاحظة تحذيرية: حتى لو كان الأمر متعلق بالبيئة في الأوضاع المحلية حيث تدير المنظمات الحكومية أو منظمات القطاع الخاص أعمالاً صغيرة بعمال من النساء كطريقة لدعم فرص كسب الدخل، من المهم ضمان حصول هؤلاء العاملات على بنود وشروط عمل لائق وأنهن معززات اجتماعياً واقتصادياً. شوهدت عدة أمثلة من ذلك في حالة السياق العراقي الشمالي أثناء تدريب المدربين واتجاهات مماثلة في بلدان أخرى من المنطقة (الأردن، اليمن، والصفة الغربية وقطاع غزة) ويجب أن يحذرهما المدربون. هذا المبدأ مركزي لأي تدخل من منظمة العمل الدولية في تطوير المشاريع ويجب التأكيد عليه في جهود التدريب المستقبلية.

◆ التأكيد على التقنيات، الطرق، الأدوات والاستراتيجيات التي:

- تحشد هياكل دعم المجتمع، والتنظيم الاقتصادي (رسمية وغير رسمية)؛
- وتأسيس شبكات دعم عائلية خاصة ومخططات حماية اجتماعية تطوعية.

للتدريبات المستقبلية/عناصر النوع الاجتماعي:

- ◆ استخدم دراسات الحالة والأمثلة المبنية على الأدلة واعتمد على ما يفعله المنتجون والمتعهدون من الرجال والنساء في السياق المحلي.
- ◆ اعمل على ضمان مضي وجهات النظر بشأن علاقات النوع بما يتعدى تصوير النساء كضحايا (فقط) والرجال كمرتكبين للعنف (فقط) كما يمكن أن تكون وجهة النظر المطبقة غالباً في أوضاع النزاع.
- ◆ تجنب تصوير وظائف الرجال والنساء في الأزمت على أنها مخصصة، واعرض المزايا للرجال ومجتمعات تمكين النساء لإعادة الإعمار، إعادة التأهيل والتغيير.
- ◆ ركز على اختلال التوازن المنعكس في أدوار النوع للرجال والنساء عبر الصراعات الطبقية، الإثنية، الدينية والوطنية في فترات النزاعات وما بعد النزاعات وما يتعدى ذلك.

◆ استخدم دليل بانكوك للنوع الاجتماعي الخاص بمنظمة العمل الدولية للتدريب على تطوير المشاريع كتنمة متزامنة مع حزمة تدريب "المضي قدماً ٢٠٠٨" المنقحة، متيحاً الفرصة لمدربي الأعمال للحصول على إرشاد أكثر حول كيفية نسج محتوى النوع بجلاء داخل التمارين الفعلية وزودهم بمزيد من المعلومات العامة.

◆ اتبع تسلسل تمارين النوع المزود في حزمة التدريب، خاصة مع المتدربين من لبنان والضفة الغربية وقطاع غزة (اعرض التمرين ٣ بطريقة أكثر ملاءمة للسياق).

ورش عمل تدريبية مستقبلية على "المضي قدماً" في سياق أوضاع النزاعات وما بعد النزاعات وعبر المنطقة، ينصح ما يلي:

◆ هنالك ما يكفي من تقييمات النوع والتقييمات الاجتماعية والاقتصادية فيما يتعلق بالسياق المحلي (تحليل النوع الاجتماعي، التخطيط المؤسسي لمزودي الخدمة وطرقهم في تمكين المرأة اقتصادياً، حاجات خاصة بالنوع الاجتماعي، الخ) منعكسة في التخطيط.

◆ تم إيلاء اهتمام خاص لتكوين مجموعات عمل مختلطة بمستويات مختلفة من المعرفة من خلفيات/نواحي مختلفة لتعزيز التعلم بين المشاركين أكثر.

◆ ينصح بتصميم عملية دعم المنظمات المحلية التي ستجري التدريب للمتعهديات وعائلاتهم لاتباع تسلسل يؤدي إلى اعتماد المدربين في تقديم "المضي قدماً".

◆ ينصح بأن يكون دليل التدريب "كيف تصبح مدرباً" الذي ترجم إلى العربية والكردية جزء من طقم التدريب وأن يدمج في تدريب المدربين، أي توفير النصائح للمشاركين عندما يقدمون نتائج من مجموعات العمل، الخ.

◆ يتم تصور عملية الاعتماد في سلسلة من الخطوات للسماح للمدربين اكتساب خبرة عملية وزيادة معرفتهم ومهارتهم لإجراء التدريب محلياً، وطنياً ودولياً. إضافة لتدريب المدربين التي تمدهم بأدوات إجراء تدريب المتعهدين بفاعلية باستخدام برنامج المضي قدماً، يتوقع أن يعقد المدربون عدداً من ورش العمل التدريبية للمتعهدين، إضافة إلى تشجيع وتسويق البرنامج في مؤسساتهم والمؤسسات الأخرى.



الملحق ١ برنامج ورشة العمل النوع الإجتماعي وروح المبادرة معاً - برنامج المضي قدماً لتدريب المديرين

موظف التسهيل	التمارين	الزمن
اليوم الأول - الثلاثاء		
منظمة العمل الدولية مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	الجلسة الافتتاحية	٠٩:٣٠ - ٠٩:٠٠
نيلين	التمرين ١: تعريف بالبرنامج والمشاركين	١٠:٣٠ - ٠٩:٣٠
	استراحة قهوة	١١:٠٠ - ١٠:٣٠
يزن/مانو	التمرين ٢: التوقعات، الإسهامات والتموضع	١١:٣٠ - ١١:٠٠
نيلين	التمرين ٤: دورة حياة الناس والمشاريع	١٣:٠٠ - ١١:٣٠
	استراحة غداء	١٤:٣٠ - ١٣:٠٠
نيلين	التمرين ٤: تنمية	١٤:٣٠ - ١٥:٣٠
خالد/مانو	التمرين ٥: أعلى ١٠ صفات لنجاح التجارة	١٧:٠٠ - ١٥:٣٠
اليوم الثاني - الأربعاء		
يزن/خالد	المراجعة اليومية	٠٩:٠٠ - ٠٨:٣٠
	التمرين ٩: تخطيط الأعمال	١١:٠٠ - ٠٩:٠٠
	استراحة قهوة	١١:١٥ - ١١:٠٠
خالد	التمرين ١٢/١٣: افكار تجارية: العصف الذهني/الغريبة	١٣:٠٠ - ١١:١٥
	استراحة غداء	١٤:٣٠ - ١٣:٠٠
نجوى	التمرين ٨: تأسيس الأعمال في بيئتها	١٥:٣٠ - ١٤:٣٠
	استراحة قهوة	١٥:٤٥ - ١٥:٣٠
يزن	التمرين ١٨: دراسة الأسواق الصغيرة - الخطوات ١ - ٣	١٧:٠٠ - ١٥:٣٠
اليوم الثالث - الخميس		
الفريق	المراجعة اليومية	٠٩:٠٠ - ٠٨:٣٠
	التمرين ١٦: تسويق لعبة الدامة المختلطة	١٠:٠٠ - ٠٩:٠٠
	استراحة قهوة	١٠:١٥ - ١٠:٠٠
الفريق	التمرين ١٩: كل ما يتطلبه الأمر لتوليد منتج أو خدمة	١٢:٣٠ - ١٠:١٥
	التمرين ٢١: إدارة أموالك	١٣:٠٠ - ١٢:٣٠
خالد	استراحة غداء	١٤:٣٠ - ١٣:٠٠
	التمرين ٢٢: حساب التكاليف والتسعير	١٦:٠٠ - ١٥:٣٠
نايفار	استراحة قهوة	١٦:١٥ - ١٦:٠٠
الفريق	مقدمة لسلسلة القيم	١٨:٠٠ - ١٦:١٥
اليوم الخامس - السبت		
يزن	زيارة ميدانية لمركز الكورة لإنتاج السيراميك	١١:٠٠ - ٠٨:٤٥
	زيارة ميدانية لمعرض بيت البوادي	١٢:٠٠ - ١١:١٥
	زيارة ميدانية لمركز عراق الأمير للإنتاج	١٥:٣٠ - ١٢:٣٠
اليوم السادس - الأحد		
يزن	المراجعة اليومية واستكمال تمرين الزيارة الميدانية	٠٩:٠٠ - ٠٨:٣٠
نجوى	التمرين ٢٦: التجارة العائلية	١١:٠٠ - ٠٩:٣٠
	استراحة قهوة	١١:١٥ - ١١:٠٠
	إحياء ذكرى طبخة	١١:٣٠ - ١١:١٥
خالد/نيلين	التمرين ٢٤: الإدارة الذاتية والجماعية	١٣:٠٠ - ١١:٣٠
	استراحة غداء	١٤:٠٠ - ١٣:٠٠
يزن/نيلين	التمرين ٣: سباق المراحل	١٤:٣٠ - ١٤:٠٠
سيمل/مانو	التمرين ٣١: تخطيط العمل	١٥:٣٠ - ١٤:٣٠
	استراحة قهوة	١٥:٤٥ - ١٥:٣٠
نيلين	التمرين ٣٢: تقييم واختتام التدريب	١٧:٠٠ - ١٥:٤٥

الملحق ٢ قائمة بالمشاركين

الاسم	المنظمة	المنصب	الموقع
شمالى العراق			
شروان شوكت	منظمة شباب كردستان	مدير مركز الشباب	حلبجة
مروان وهبي رشيد	جمعية روج للمعاقين	مدير مكتب	حلبجة
أبو بكر حسين	منظمة تنمية الشباب	منسق	حلبجة
برهان قادر أفندي	نقابة المزارعين	نصير مزارعي شرازور	السيد صادق
فاتن رشيد محمد	جمعية نساء الأعمال	رئيسة المنظمة	السليمانية
منيرة رسول صالح	غرفة التجارة	المدير الإداري	السليمانية
شيلان علي صلاح	كيدو	متطوع، مهندس	السليمانية
رنج عبد العلي	كيدو	منسق	السليمانية
ناهدة همجان محمود	اتحاد المرأة الكردية	منسقة اجتماعية	السيد صادق
حميدة جمال محمد	مركز تدريب المرأة	مديرة	حلبجة
شيماء حسن حسين	منظمة باراو للنساء الريفيات	رئيسة المنظمة	حلبجة
رزغار علي عبدالله	اتحاد اقتصادي كردستان	مندوب	السيد صادق
سمعان صالح فرج	نقابة العمال	مدير المكتب	السيد صادق
صبرية محمد	جمعية المرأة للحرف اليدوية	مؤسس الجمعية التعاونية	السليمانية
إبراهيم ماجد فرج	جمعية مربى النحل في كردستان	رئيس المنظمة	السليمانية
نسرين محمد أحمد	ريش REACH	مشرفة المشروع	السليمانية
سرتيب علي محمد	منظمة الدائرة المدنية	منسق البرنامج	السيد صادق
نايغار سردار	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	منسق البرنامج	السليمانية
الضفة الغربية وقطاع غزة			
شعاع مرار	الريادة للتدريب	المديرة الإدارية	رام الله
داليا عثمان	منتدى نساء الأعمال	منسقة المشروع	رام الله
ليلي مرعي	أصالة ASALA	منسقة التدريب	رام الله
ريم العبوشي	أصالة ASALA	المدير التنفيذي	رام الله
لبنان			
مريم جاجا	منظمة العمل الدولية	موظف في المشروع	بيروت
منال حسون	المجموعة	موظفة في البرنامج	بيروت
سمير رضوان	الأونروا	منسق البرنامج	بيروت
سهير رستم	الأونروا	منسق البرنامج	بيروت
الأردن			
هلا العلمي	الأونروا	منسق البرنامج	عمان
محمد السلعوس	الأونروا	منسق البرنامج	عمان

الملحق ٣ ورشة عمل الماضي قدماً لتدريب المدربين (العراق، لبنان، وال الضفة الغربية وقطاع غزة)

العنوان الرسمي للنشاط: ورشة عمل الماضي قدماً لتدريب المدربين (العراق، لبنان، وال الضفة الغربية وقطاع غزة)
يرجى الإشارة إلى نوع النشاط (يرجى وضع علامة على المربعات ذات الصلة):

النوع	المناطق تحت التغطية	الأسلوب
دولي	أفريقيا	مؤتمر/ندوة
إقليمي	الأمريكتان	حلقة دراسية
شبه إقليمي	الدول العربية	ورشة عمل
وطني	اسيا والمحيط الهادئ	تدريب
إقليمي/محلي	أوروبا	اجتماع خبراء
		أخرى

العناصر المشاركة	الميزانية
عنصر منفرد	ميزانية منتظمة
ثنائية	RBTC
ثلاثية	يتعدى الميزانية

مواعيد النشاط: ٩-١٨ مارس ٢٠٠٨

الوحدة المنظمة: فريق النوع ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

مكان إقامة النشاط (البلد، المدينة): عمان

المشاركين الأساسيين (العدد)	النساء				الرجال			
	S	M	N	U	S	M	N	U
الحكومة						1		
منظمات أصحاب العمل	1							
منظمات العمال	1	1			1	1		
الإجمالي	2	1			1	2		
أخرى (مثلاً، المنظمات الدولية، المراقبين، باستثناء موظفي منظمة العمل الدولية، منظمات المجتمع المدني، الخبراء)	5	6	1		3	9		

S: مسؤول رفيع المستوى

M: مسؤول متوسط المستوى

N: مسؤول جديد أو صغير المستوى

U: لا يمكن تحديد ذلك

* تم توظيفه مؤخراً في المنظمة المشاركة.

الملحق ٤ قائمة بمدربي "تدريب المديرين"/الموارد البشرية/موظفي المشروع

يزن مجاج
مستشار، مدرب وموظف تسهيل
ymajaj@hotmail.com

نجوى بركات
مستشارة، موظفة تسهيل
najwa@free.fr

نيلين هاسبل
اختصاصية بارزة في النوع والعاملات من النساء
منظمة العمل الدولية، بانكوك
Haspels@ilo.org

إمانويلا بوزان
خبيرة في النوع والتوظيف
منظمة العمل الدولية، بيروت
pozzan@ilo.org

سيمل إشيم
اختصاصية في النوع والنساء العاملات
منظمة العمل الدولية، بيروت
esim@ilo.org

نايغار محمد سردار
اختصاصي التنمية الاقتصادية المحلية
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، السليمانية
nigars@unops.org

بابا ديوب
اختصاصي تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، عمان
papad@unops.org

خالد قباجة
موظف مشروع
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، عمان
khalidq@unops.org

دجانة دبوكناك
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، عمان
dijanad@unops.org

محمد سردار
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، عمان
alsardarm@unops.org



الملحق ٥ إسهامات وتوقعات المشاركين

التوقعات (ما يتوقعه المشاركون من التدريب)	الإسهامات (كيف سيسهم المشاركون في التدريب)
تعزيز مستويات الكفاءة العلمية والمهنية وتبادل الخبرات الاحترافية.	تشارك الخبرات في العمل مع المرأة.
التمرس لكي يكونوا قادرين على تدريب الأفراد حول الطرق الصحيحة لتطوير المشاريع.	المساعدة في توجيه مجتمعي المحلي حول الخطوات الصحيحة لتطوير المشاريع.
تسليط الضوء على المشاكل التي تواجهها المبادرات من النساء لأن هذه العقبات لا يتم إدراكها بوضوح عادة.	المشاركة بتجربتي في مخيم نهر البارد للاجئين الفلسطينيين في لبنان، الذي خاض حرباً دمرت جميع البنى التحتية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة.
إنشاء نموذج يمكن تطبيقه في بلد المرء.	المعرفة في تدريب الرجال والنساء الريفيين على تطوير مشاريعهم.
زيادة الدراية بموضوع التدريب.	تقديم الخبرة المحلية وخلفيات التدريب المختلفة.
بناء قدرات النساء لتشجيع استقلالهن اقتصادياً واجتماعياً.	توفير طرق تدريب فعالة للمتعهديات النساء.
تعزيز معرفة المرء حول جرأة المرأة من منظور اقتصادي (مقابل منظور الرفاه الاجتماعي).	تمرير المعلومات المزودة من خلال تدريب المشاركين على الحصول على مشاريعهم الصغيرة الخاصة وتزويدهم بأفكار لتحسينها.
تبادل الاختصاصات والمعرفة بشأن التحديات والفرص المتوفرة لتطوير المشاريع في عدة دول.	شرح ووصف التحديات والعقبات التي تواجهها المرأة التي ترغب بالبدء بمشروعها الخاص.
زيادة وعي المرأة بطرق توليد الدخل والطرق والأساليب الموجهة نحو السوق.	تبادل الخبرات في مواد التدريب والنشاطات المتعلقة بتطوير المشاريع.
تعلم كيفية تحقيق المساواة بين الجنسين وتعلم استغلال الأدوات في تمكين المرأة في المجتمع.	زيادة وعي المجتمع بمسائل النوع في تطوير المشاريع.
المقدرة على تطوير آلية لتأسيس المشاريع الاستثمارية.	عقد جلسات تدريبية لمنظمات المجتمع المدني عن المساواة بين الجنسين.
تعليم طرق تشجع روح المبادرة لدى المرأة وتشجيعها على تأسيس مشاريع حرفية صغيرة.	بث الجدية والمثابرة لدى المرأة في تأسيس، إدارة والالتزام بنجاح واستدامة المشاريع، وتلبية المتطلبات المالية.
القدرة على تشخيص وتحليل بيئة اقتصادية معينة من أجل التوصل إلى مشاريع ذات جدوى اقتصادية أكبر للمرأة.	التعاون والتعلم من النساء والرجال الآخرين في مجال اهتمام معين.
الحصول على مواد تدريبية لتدريب المرأة في المجتمع على المشاريع المدرة للدخل التي ستشجع الاستقلال الاقتصادي والاجتماعي.	توفير أمثلة حياتية واقعية لمشاريع قروض صغيرة ناجحة نفذتها نسوة حظين بالتمكين من خلال مشاريعهن.
تبادل المعرفة المتعلقة بتطوير المشاريع وأساليب وطرق التدريب.	ممارسة المعلومات المكتسبة من التدريب في عملي اليومي وفي الميدان.
توفير فرص تدريب في المناطق الريفية.	
اكتساب أفكار وأدوات تدريب جديدة تزيد من كفاءة المرء كمدرب في هذا المجال.	
اكتساب القدرة على تحديد المشاريع المتجاوبة مع النوع.	
اكتساب المعرفة حول كيفية تدريب المرأة على بدء مشروعها الخاص رغم العقبات القائمة.	
الحصول على أفكار جديدة عن المشاريع التي تشجع مشاركة المرأة في المجتمع.	
اكتساب أفكار جديدة عن المشاريع الاستثمارية التي تتيح للنساء في مجتمعات ما بعد الحرب المساعدة في تطوير بنيتها التحتية الاجتماعية واقتصادهن.	

الملحق ٦ استبيان: لمحة عن المشاركين أداة تقييم لاختيار المشاركين في تدريب المدربين

١. الاسم، العنوان وأرقام الهواتف

.....
.....

٢. الجنس: ذكر أنثى

٣. العمر:.....عاماً

٤. أ. اسم منطمتك:

.....

ب. عنوان منطمتك (بما في ذلك البريد الإلكتروني، موقع الشبكة إن توفر، الخ)

ج. وصف موجز لمنطمتك (نوع المنظمة - منظمة غير حكومية للتنمية، منظمة بحث، منظمة متخصصة، الأهداف، عمر المنظمة، بنية المنظمة، عدد الأعضاء، الموظفين، نوع المشاريع، الأنشطة، من هم المستفيدون، التقارير السنوية، الخ). بإمكانك أيضاً إرفاق خلاصة تكتب عن منطمتك (إن كنت تفضل ذلك).

.....
.....
.....
.....
.....
.....

٥. اللقب الوظيفي:

.....
.....



٦. المشاريع/النشاطات المنخرط فيها حالياً:

.....
.....
.....
.....

٧. الرجاء وصف المجموعات المستفيدة التي تعمل معها (الجنس، العمر، مستوى الدخل، حضرية/ريفية، صغيرة جداً/صغيرة، صغيرة/متوسطة، نساء/رجال، مستوى الثقافة/التعليم):

.....
.....
.....
.....

٨. ما نوع الدعم الذي تقدمه للمستفيدين في عملك؟

.....
.....
.....
.....

٩. ما هي خبرتك كمدرّب؟

- ليس لدي خبرة كمدرّب
- لدي خبرة أقل من عام كمدرّب
- لدي خبرة كمدرّب من ١ إلى ٣ أعوام
- لدي خبرة كمدرّب من ٣ إلى ٥ أعوام
- لدي خبرة أكثر من ٥ أعوام كمدرّب

١٠. ما هو مستوى تعرضك للمعرفة الخاصة بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي/المساواة بين الجنسين؟

- اكتسبت المعرفة من خلال اهتمامي الخاص (القراءة، التحدث للناس، تطبيقها على أعمال المشاريع، الخ)
- اكتسبت المعرفة من خلال التوجيه (الندوات، المؤتمرات، ورش العمل)
- اكتسبت المعرفة من خلال تدريب خاص وطبقته في عملي
- تلقيت تدريباً مكثفاً حول هذه المسائل وأشعر بالراحة كوني شخص موسوعي أمتلك توجيهاً أساسياً



□ أنا خبير في النوع وأعمل حالياً كذلك

١١. ما حجم خبرتك في تقديم خدمات تطوير المشاريع؟

- اكتسبت المعرفة من خلال خبرتي الخاصة (كمتعهد، مندوب لمنظمات أصحاب العمل، تعليم رسمي من الدرجة الثالثة في إدارة الأعمال، التسويق، العلاقات العامة/الإعلانات، الخ).
- اكتسبت المعرفة من خلال التوجيه (الندوات، المؤتمرات، ورش العمل، المراقبة/الزيارات الميدانية، المعارض، المعارض التجارية، الخ)
- اكتسبت المعرفة من خلال تدريب خاص وطبقتها في عملي
- تلقيت تدريباً مكثفاً حول هذه المسائل وأشعر بالراحة كوني شخص موسوعي أمتلك توجيهاً أساسياً
- أنا خبير في تطوير المشاريع وأعمل كذلك حالياً

١٢. ما أهدافك بالنسبة لبرنامج التدريب هذا؟

.....

.....

.....

.....

١٣. ما هي مهاراتك اللغوية؟

- أ. هل أنت فصيح حقاً باللغة العربية؟ نعم لا
- ب. هل أنت فصيح حقاً باللغة الكردية؟ نعم لا
- ج. هل تفهم/تستوعب اللغة الإنجليزية؟ نعم لا

١٤. أ. هل لديك سيرة ذاتية تلخص خبرتك العملية وثقافتك؟

ب. هل يمكنك إعداد/تسليم سيرة ذاتية تلخص خبرتك في تطوير المشاريع، الدراية بمختلف الأدوات، المعرفة الخاصة بمسائل المساواة بين الجنسين بشكل عام وكما تنطبق على السياق المحلي؟

١٥. أ. في واحدة إلى ثلاث فقرات، الرجاء تحديد وتفصيل ثلاث عقبات/تحديات لتطوير المشاريع/النمو في اقتصاد منطقتك؟

ب. في واحدة إلى ثلاث فقرات، الرجاء تسليط الضوء على مسائل المساواة بين الجنسين كما قد تتعلق بالدمج الناجح للمرأة في الاقتصاد المحلي كمتعهدات؟



الملحق ٧ نتائج تقييم ورشة العمل

١. بشكل عام، كيف تقيم محتوى ورشة المضي قدماً؟

بلا طائل				ممتاز
		١	١٥	١٠

٢. بشكل عام، كيف تقيم طرق تدريب ورشة المضي قدماً (مثلاً، المحاضرات؛ الوثائق، الشرائح؛ المسابقات ولعب الأدوار؛ التمارين؛ والعمل الجماعي)؟

بلا طائل				ممتاز
		١	١٢	١١

٣. أي المواضيع أو التمارين الثلاثة كان أكثر فائدة وعوناً لك؟ يرجى الشرح:

عبر المشاركون في ورشة تدريب المدربين عن اهتمامهم في عدد من التمارين من دليل المضي قدماً التي اختيرت وقدمت أثناء الورشة. بشكل خاص، تم اعتبار عدة تمارين مفيدة جداً وتحديداً:

- ٥) "اكتشاف أول عشر سمات لنجاح الأعمال"
- ١٢) "العصف الذهني لاستخراج الأفكار التجارية"
- ١٦) "تسويق لعبة الدامة المختلطة"
- ١٩) "كل ما يتطلبه الأمر لتوليد منتج أو خدمة"

قدر المشاركون العمل في مجموعات ولعب الأدوار. كما استمتعوا بالزيارات الميدانية التي تضمنها برنامج التدريب. وقد أشاروا أن الزيارة الميدانية كانت متصلة بفهمهم لتحليل سلسلة القيم.

٤. أي المواضيع أو التمارين الثلاثة كان أكثر فائدة وعوناً لك؟ يرجى الشرح:

أعيدت معظم نماذج التقييم دون رد على هذا السؤال. يعود هذا إلى حقيقة أن غالبية المشاركين الذين قدموا من شمال العراق، لم يمتلكوا خبرة عملية في تقديم التدريب لكي يكونوا قادرين على الإشارة بوضوح إلى ما قد ثبت أنه الأقل فائدة. بالنسبة للمشاركين القادمين من الضفة الغربية وقطاع غزة، اعتبرت الوحدة ٣.٤ حول التمويل التي احتوت تمارين عن حساب التكلفة والتسعير أقل نفعاً نظراً لأنهم تلقوا تدريباً مسبقاً على مثل هذه المواضيع وقد عملوا فعلياً في تقديم خدمات التمويل متناهي الصغر لبعض الوقت. بالنسبة للمشاركين القادمين من كردستان العراق، كانت معظم المواضيع المقدمة في التمارين جديدة واعتبرت مفيدة فيما يتعلق بتعزيز قدراتهم كمدرسين وتحسين قدرات منظماتهم.

٥. ما هي المواضيع الإضافية التي ترغب في إدراجها في هذا التدريب؟






تم تقديم عدة اقتراحات في نماذج التقييم تتعلق بمواضيع إضافية وتحسين للمواد المستخدمة. اقترح المشاركون بشكل خاص:

- إدراج مرشد تدريب في دليل تدريب "المضي قدماً" مع نصائح عن "كيف تصبح مدرباً؟"
- الملائمة الإضافية لمواد التدريب مع السياق المحدد؛
- إدراج وتسهيل الضوء على العقبات التي تواجهها المرأة لكي تصبح متعدهة؛
- وأساليب وطرق لتصميم المشروع ودراسات الجدوى.

٦. ما هي آرائك بشأن دليل تدريب "المضي قدماً" باللغة الإنجليزية/العربية؟

بلا طائل

ممتاز

				
	٢	٦	١٣	٥

اقترح بضعة مشاركين فقط تنقيحاً وتحريماً إضافياً لنص دليل "المضي قدماً". من بين الاقتراحات:



- إضافة مقدمة مع تفسير للمصطلحات التقنية المختارة باللغة العربية.
- الطباعة الملونة للإصدار النهائي للدليل مع قدر أكبر من الصور لجعله أكثر سهولة وجذاب بصرياً.






٧. كيف تود تعديل/تهيئة التدريب لمجموعاتك المستهدفة؟

اقترح معظم المشاركين اختيار تمارين من دليل "المضي قدماً" وفق المجموعة المستهدفة التي سيقومون بتدريبها. أشار بعض المشاركين إلى الحاجة إلى تهيئة إضافية لبيئة المجتمعات المحلية المستهدفة، عبر استخدام اللغات واللهجات المحلية ودمج قصص صممت للبيئة المحلية.

٨. بشكل عام، ما هي آراؤك بشأن جودة فريق التدريب؟

غير جيد على الإطلاق

ممتاز

				
	١	٥	٨	١٣

٩. ما هي آراؤك بشأن خلط المشاركين؟ (مثلاً الجنس، العمر، والجنسية)

عبرت جميع نماذج التقييم عن إعجابها بمزج المشاركين من ناحية العمر، الجنسية والجنس. أقر جميع المشاركين بالقيمة المضافة للمجموعة المختلطة بمحدد مشترك ألا وهو وضع النزاع الذي يعيشون فيه جميعاً، سواء كان احتلال، هجمات من الخارج أو صراع مدني. اعتبر تبادل المعرفة والخبرة المهنية، الشخصية والجماعية مثرياً جداً من قبل جميع المشاركين. لكن بعض المشاركين من كردستان العراق شعروا بأنهم أقل حظاً حيث كانت المرة الأولى التي يتعرفون فيها على هذه المعرفة والمنهجية بينما كان المشاركون من دول أخرى معتادين سلفاً على جزء من محتويات ورشة العمل. وبالمثل، شعرت المجموعة القادمة من لبنان والضفة الغربية وقطاع غزة أنه كان من الممكن أن تكون الدورة أسرع وتقدم المزيد، لكن تعين الحد من سرعتها لفائدة الذين اطلعوا على مثل هذه المعلومات لأول مرة.

١٠. يرجى التعليق على التنظيم الكلي للتدريب (مثلاً المقر، الاستراحات والمرطبات، الترجمة/الترجمة الفورية؛ الدعم الإداري ودعم السكرتارية، الخ).

قيم جميع المشاركين التنظيم الكلي للتدريب عند جيد جداً من ناحية المكان، طول ورشة العمل، الجدول الزمني اليومي والترجمة الفورية. قدر المشاركون من العراق وشدوا على فائدة الترتيبات الإدارية والتحضيرات الفنية قبيل ورشة العمل. لم تكن الترجمة إلى الكردية واضحة دائماً لكن تم إبداء الإعجاب إزاء تهيئة مترجمي اللغة الكردية.

١١. هل هناك أية توصيات أخرى لتحسين ورش العمل المستقبلية لتدريب المدربين "لمضي المرأة قدماً في المؤسسات"؟

اقترح بعض المشاركين أن يقدم المدربون مزيداً من الأمثلة العملية المتعلقة بالبيئة الريفية عند عقد جلسات التدريب وتنويع القطاعات المقدمة في الزيارات الميدانية، بما يتضمن الصناعات الزراعية على سبيل المثال. شعر بعض المشاركين من شمال العراق أنه كانت هناك حاجة لتمديد فترة التدريب لسبعة أيام لاستيعاب المواضيع بشكل أفضل.



خطة عمل مضي المرأة قدماً في المؤسسات

البيزانية***	الإطار الزمني	المسؤول**	نشاطات المتابعة بعد دورة تدريب المدربين	الفئة المستهدفة*	الهدف من النشاط
بالدولار	مع نهاية شهر نيسان ٢٠٠٨	مثال: قم بتشكيل فريق للتدريب من قبل فريق التدريب	١. النشاطات التحضيرية للتدريب الفعالي: مثال: إجراء اجتماع مع اصحاب المصلحة المحددين (الذين ينطوون تحت تعريف الفئات المستهدفة في الدليل التدريبي) لتعريفهم على البرنامج التدريبي و/أو عقد جلسات حوارية مركزة لتحديد إحتياجات الفئات المستهدفة بشكل أدق	مثال: القيادات المحلية، أعضاء مجلس الإدارة، الموظفين، والأعضاء و/أو النساء الريفيات، الشباب والشابات المتعلمين العاطلين عن العمل	مثال: التأكد من تعريف المؤسسة على برنامج "مضي المرأة قدماً في المؤسسات" التدريبي و/أو التأكد من تحديد إحتياجات الفئات المستهدفة ببرنامج التدريب بشكل جيد
١٥٠٠٠ دولار			٢. النشاط التدريبي		

٢/٣ نساء، ١/٣ رجال

** الأفراد، في مجموعات من اثنين وثلاثة، فرق التدريب من الرجال والنساء
*** ١٥٠٠٠ دولار كحد أقصى للعمل ككل

الملحق ٩ أطقم التدريب للمشاركين

المشاركين الأكثر الذين يتحدثون العربية؛ بطلاقة	المشاركين الأكثر الذين لا يستطيعون التحدث بالعربية	مشاركين من لبنان وفلسطين	مترجمين "من العربية إلى"	مترجمين "من الإنجليزية إلى"	مدربين باللغة العربية	مدربين باللغة الإنجليزية	مواد تدريب ومكونات حزم اللغة
							أجنحة تدريب المدربين – بالعربية أجنحة تدريب المدربين – بالإنجليزية
							قواعد الاجتماع – بالعربية قواعد الاجتماع – بالإنجليزية
							أهداف التدريب – بالعربية أهداف التدريب – بالإنجليزية
							دليل "المضي قدماً" للتدريب – بالعربية دليل "المضي قدماً" للتدريب – بالإنجليزية
							أدوات تدريب "المضي قدماً" مساعداً ذات صلة – بالعربية أدوات تدريب "المضي قدماً" مساعداً ذات صلة – بالإنجليزية
							دليل النوع للتدريب على تطوير المستأجر - بالعربية دليل النوع للتدريب على تطوير المشاريع – بالإنجليزية
							تكوين مجموعات الأعمال – بالعربية تكوين مجموعات الأعمال – بالإنجليزية
							مواد سلسلة القيم – بالعربية مواد سلسلة القيم – بالإنجليزية
							القرطاسية اللازمة
							أصابع ذاكرة مع جميع المواد الإلكترونية

الملحق ١٠ - خريطة سير العمل لسلسلة القيم

