

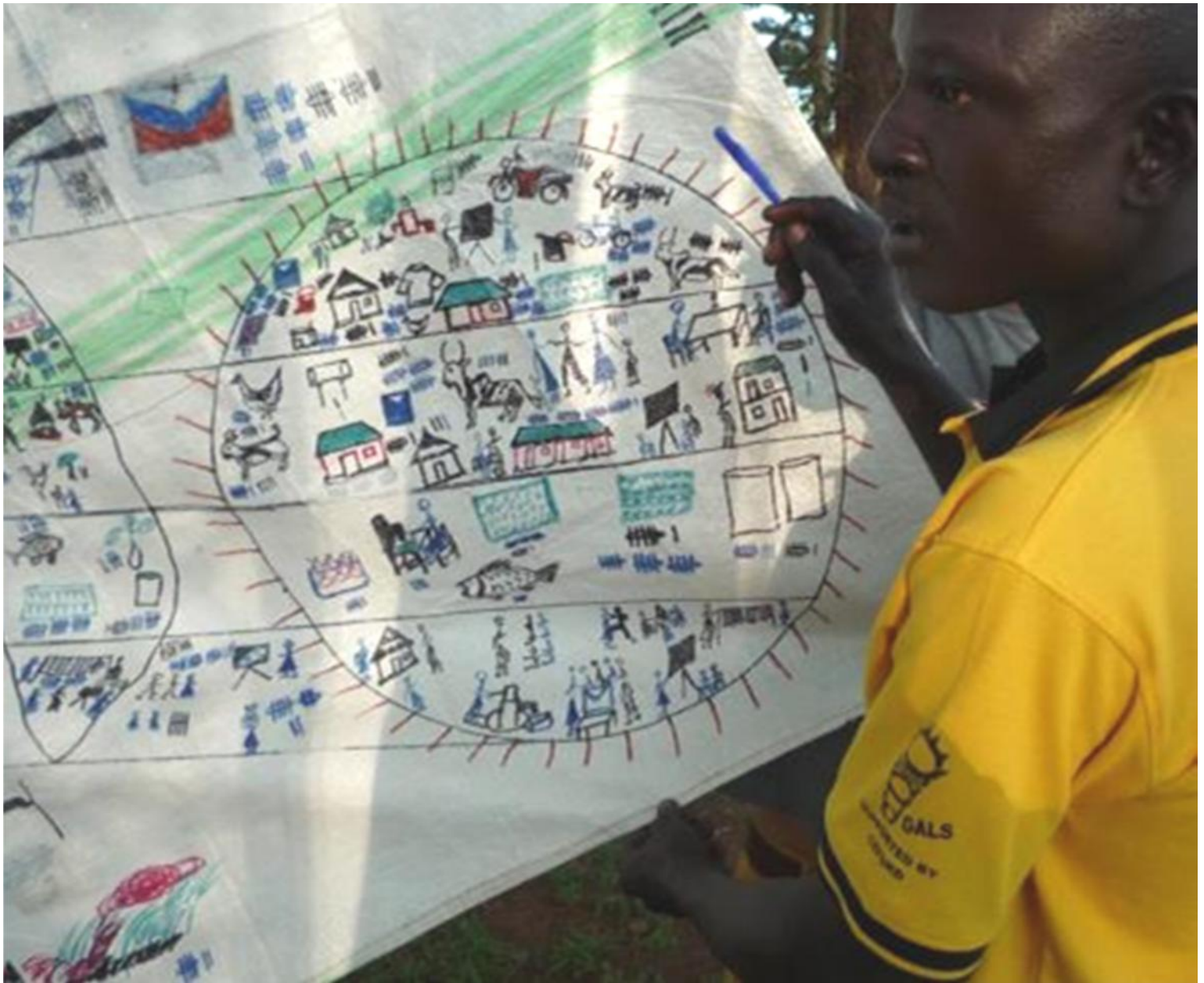
# دراسة حالة

نظام تعلّم العمل في مجال التمايز بين الجنسين

في غانا، ونيجيريا، ورواندا،

وسيراليون، وأوغندا

التمايز بين الجنسين، والاستهداف، والشمول الاجتماعي



توضّح دراسات الحالات أنواع التدخلات (التي نفذها الصندوق وغيره من الوكالات الإنمائية) التي استخدمت المنهجيات الأسرية بفعالية، مع تسليط الضوء على أداء كل منهجية في سياقها المحدد. وتعد دراسات الحالات وثائق "حية" تخضع للتحديث دورياً وفقاً لما يستجد من خبرات وتعليقات. وفي حال كانت لديكم تعليقات أو اقتراحات، يرجى الاتصال بمعدّي السلسلة.

### الإعداد

#### **Ndaya Beltchika**

أخصائية تقنية رئيسية، التمايز بين الجنسين والشمول الاجتماعي  
شعبة السياسات والمشورة التقنية  
البريد الإلكتروني: gender@ifad.org

### التحضير

#### **Cletus Y. Kayenwee**

مدير الرصد والتقييم  
برنامج المشاريع الريفية، الصندوق - غانا  
البريد الإلكتروني: cletuskayenwee@gmail.com

#### **Borteh Yema Patricia Massaquoi**

معاونة في شؤون الرصد والإبلاغ/التمايز بين الجنسين والاستهداف  
الصندوق - سيراليون  
البريد الإلكتروني: borteh.sillah@yahoo.co.uk

#### **Helena Zefanias Lowe**

خبيرة استشارية دولية  
البريد الإلكتروني: helenaz2002@yahoo.ca

#### **Claire Bilski**

خبيرة استشارية دولية  
البريد الإلكتروني: clairebilski@hotmail.com

أكتوبر/تشرين الأول 2014

## نظام تعلّم العمل في مجال التمايز بين الجنسين في غانا، ونيجيريا، ورواندا، وسيراليون، وأوغندا

القسم 1: لمحة عامة عن المنهجية

عنوان المنهجية	نظام تعلّم العمل في مجال التمايز بين الجنسين
بلدان التنفيذ	بالشراكة مع الصندوق: غانا، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وموزامبيق، ونيجيريا، ورواندا، وسيراليون، وأوغندا ومن ضمن البلدان الأخرى: بنغلاديش، والسودان، وفيت نام، وزمبابوي
تاريخ البداية/النهاية	2008 - لا يزال جارياً
المنظمة الرائدة والرعاية لإعداد المنهجية وتنفيذها	تم إعداد منهجية نظام تعلّم العمل في مجال التمايز بين الجنسين في إطار برنامج تعميم وتشبيك تمكين المرأة التابع لمؤسسة أوكسفام نوفيبي في عام 2008، بالعمل مع شركاء محليين و Linda Mayoux. وقد اختبرت أوكسفام نوفيبي مع شركائها استخدام هذه المنهجية في مجال تنمية سلاسل القيمة في أوغندا بفضل منحة صغيرة من الصندوق (2009-2011). كما نشرت أوكسفام نوفيبي هذه المنهجية في نيجيريا، ورواندا، وأوغندا بالعمل مع شركاء محليين، وبالإستفادة من منحة كبيرة من الصندوق (2011-2014)، وفي غيرها من البلدان بتمويل مشترك من جهات مانحة أخرى. وقد تم تطبيق هذه المنهجية بصورة مباشرة في مشروعات يدعمها الصندوق، وهي: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ مشروع الإعمار والحد من الفقر القائم على المجتمعات المحلية في سيراليون</li> <li>▪ مشروع الإدارة المجتمعية لمستجمعات المياه في كيريهي في رواندا</li> <li>▪ برنامج بناء مؤسسات التمويل الريفي في نيجيريا</li> <li>▪ برنامج المشاريع الريفية في غانا</li> <li>▪ مشروع تنمية سلاسل القيمة المناصرة للفقراء في ممرات مابوتو ولمبوتو في موزامبيق</li> </ul>
الغاية من المنهجية	ترمي منهجية تعلّم العمل في مجال التمايز بين الجنسين إلى زيادة تحكّم النساء والرجال بحياتهم، وتحفيز التحرك المستدام نحو تحقيق العدالة الجنسانية ودعمها. وتروّج هذه المنهجية للمساواة بين الجنسين في الحقوق والفرص من خلال: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تمكين أشد النساء والرجال ضعفاً من إعداد خطط خاصة بهم، وتنفيذها، ورصدها، والتفاوض عليها، بهدف رفع الإنتاجية/الجودة والدخول، والحد من مخاطر سبل العيش، وتعزيز المساواة بين الجنسين ضمن الأسرة</li> <li>▪ إحداث تغييرات جذرية في مجالات حقوق الملكية، والعنف ضد النساء، والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية</li> <li>▪ في سياق تنمية سلاسل القيمة، الانخراط مع جهات من القطاع الخاص تتسم بفعالية أكبر، وضمان التزامها</li> </ul>

<p>على الصعيدين المحلي والقطري بوضع استراتيجيات تعود بالنفع على كافة الأطراف من أجل تنمية سلاسل القيمة التي تتطرق لقضايا التمايز بين الجنسين، وتروج لإدماج الفئات الأكثر ضعفاً.</p>	<p><b>مساهمة المنهجية في تحقيق الأهداف التنظيمية/الأهداف الأشمل للمشروع</b></p>
<p>تهدف المنهجية إلى توليد الثروة لصالح الفقراء من خلال معالجة أوجه انعدام المساواة في العلاقات الاجتماعية بين الجنسين، والتي تشكل عائقاً رئيسياً أمام تحقيق الأهداف الإنمائية.</p> <p>يمكن استخدام هذه المنهجية في عدد من مجالات العمل المواضيعية : التمويل الريفي، وتنمية سلاسل القيمة، والزراعة لصالح المزارعين من أصحاب الحيازات الصغيرة، وتنمية المشروعات الريفية، والتنمية المجتمعية، إلخ. وبالنتيجة، يظهر رابط مباشر يجمع بين منهجية نظام تعلم العمل في مجال التمايز بين الجنسين وأهداف محددة ضمن المشروع. علاوة على ذلك، تسهل عملية المنهجية من تنفيذ المشروع نظراً لتعزيزها من شعور المجموعة المستهدفة بملكية أنشطته، ويفضل التصميم والرصد التشاركيين لتدخلاته.</p>	
<p>يتم العمل مع المجتمع المحلي على وضع معايير الاستهداف باستخدام الأداة المناسبة لتصنيف الفقر وتحديد أبرز ملامحه. وتتألف المجموعة المستهدفة من الرجال والنساء مدقعي الفقر، والذين يعانون من انعدام شديد في الأمن الغذائي، ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ المزارعين من أصحاب الحيازات الصغيرة</li> <li>▪ الشباب، ولا سيما العاطلين عن العمل</li> <li>▪ أصحاب المبادرات الصغرى</li> <li>▪ ذوي الإعاقات</li> <li>▪ مجموعات مجتمعية متنوعة، بالاستناد إلى طبيعة المشروع؛ ومنها على سبيل المثال: منظمات المنتجين، ورابطات الأعمال المحلية، ورابطات مستنقعات الوديان الداخلية، ومجموعات الادخار والائتمان على مستوى القرى.</li> </ul>	<p><b>المجموعة المستهدفة</b></p>

## القسم 2: ترتيبات التنفيذ

<p>يختلف شركاء التنفيذ وفقاً لسياق المشروع وطبيعته.</p> <p>تعمل أوكسفام نوفيب على المستويين المحلي والقطري من خلال منظمات المجتمع المدني. وفي المشروعات التي يدعمها الصندوق، يبادر موظفو وحدة إدارة المشروع بالإشراف على تنفيذ أنشطة المنهجية بصورة مترابطة عادة مع اختصاصات الوزارة المعنية بالمشروع مثل الإرشاد الزراعي، أو تنمية الأراضي والمياه، أو التنمية المجتمعية. وقد تتم الاستعانة بموفري خدمات أو منظمات غير حكومية ملتزمة بالتنمية التشاركية وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، بهدف المساعدة في تنفيذ المنهجية على المستوى المجتمعي.</p> <p>وفي سيراليون على سبيل المثال، تم تكوين لجان تنسيق للمنهجية ضمت مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة على مستوى المقاطعة بهدف التنسيق، والرصد، ودعم ميسري المنهجية المجتمعيين. كما تم بناء قدرات الموظفين عبر مختلف</p>	<p><b>شركاء التنفيذ</b></p>
--	-----------------------------

<p>مكونات المشروع على قضايا التمايز بين الجنسين والأساليب التشاركية.</p>	
<p>"يبرز" الرجال والنساء في المجموعات أو المجتمعات المشاركة، عبر استخدامهم للمنهجية بهدف تغيير وضعهم، كميسرين لغيرهم من الأفراد. ويجب أن تتمتع المنظمات المنفذة بالقدرة على التعرف على أمثال هؤلاء الأشخاص من حاملي التغيير ودعمهم، وذلك بتوجيه اهتمامها إلى الرجال والنساء على حد سواء. ويجب على الميسرين المجتمعيين التحلي بالصفات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ القدرة على الإصغاء</li> <li>▪ الرغبة بتشاطر عملية التغيير التي مروا بها</li> <li>▪ الانفتاح على التعلّم من الآخرين</li> <li>▪ القدرة على التواصل</li> <li>▪ احترام آراء الآخرين</li> <li>▪ النشاط الاستباقي</li> <li>▪ تحمل مسؤولية أفعالهم.</li> </ul>	<p><b>اختيار الميسرين</b></p>
<p>يتلقى المدربون – والذين عادة ما يكونون من موظفي الجهات الشريكة في التنفيذ – التدريب المبدئي خلال ورشة عمل عملية تتراوح مدتها بين خمسة وعشرة أيام، ويقودها أحد ممارسي المنهجية الدوليين لضمان الجودة والفهم الصحيح. والشكل الأمثل لهذا التدريب هو "خارج الفصول الدراسية" مع مجتمع محلي تجريبي نظراً لما يظهره الفقراء عادةً من قدرة على الاستيعاب السريع لفائدة أدوات التخطيط البصري. ويتعلّم الموظفون بسرعة ملحوظة، وعادة ما ينجح الأشخاص الذين تعلموا المنهجية من مجتمع محلي، أو ضمنه، بأداء دورهم في دعم الميسرين المجتمعيين بشكل أفضل. إذ أنهم يتعلمون كيفية الانسحاب وإفراح المجال لأعضاء المجتمع المحلي كي يقوموا بالتدريب عوضاً عن مواصلة الاستعانة بأنظمة نقل المعرفة من القمة إلى القاعدة. ويجري الممارس الدولي زيارات متابعة منتظمة، خصوصاً في المراحل الأولى، بغية دعم المدربين والميسرين، وتوفير التدريب الإضافي، والمساعدة في تكييف أدوات المنهجية مع السياق المحلي عند الضرورة. وبمرور الزمن، يبني الميسرون المجتمعيون، من ضمن أعضاء مجموعاتهم، شبكاتهم الخاصة من الميسرين الأقران.</p>	<p><b>تدريب الميسرين</b></p>

### القسم 3: نظام تعلّم العمل في مجال التمايز بين الجنسين على صعيد المجموعات والأسر

<p>يتم البدء بأنشطة المنهجية وتكيفها على مراحل كجزء من عملية تصميم يوجهها المجتمع المحلي:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ بناء قدرات الموظفين وشركاء التنفيذ وتدريبهم على قضايا التمايز بين الجنسين بهدف توضيح الدور الأساسي للظلم الجنساني في الفقر، وأهمية المساواة بين الجنسين للرجال والنساء في المجتمعات المحلية التي يعملون فيها، مما يؤدي إلى تحفيزهم وتعزيز التزامهم بالعملية.</li><li>▪ الاختبار الميداني وتكليف المواد بغية تعزيز شعور ملكية المجتمع المحلي منذ البداية، وتكوين مجموعة أساسية من الرجال والنساء في المجتمع المحلي للانضمام إلى فريق التيسير في عمله مع أعضاء المجموعة، والحيوان، والمجموعات المحلية الأخرى.</li><li>▪ تنقيح دليل المنهجية "الأم" وتكيفه بهدف وضع مبادئ توجيهية تتواءم مع السياق المحلي ليستعين بها الميسرون المجتمعيون.</li><li>▪ حدث حول نظام تعلّم العمل في مجال التمايز بين الجنسين من أجل غايات التعلّم وتبادل الخبرات، وتوسيع النطاق انطلاقاً من الاختبار الميداني.</li></ul>	<p>المرحلة 1: العمل التشاركي</p>
<p>يعرّف الميسرون المجتمعيون أعضاء المجموعة على أدوات النظام، من قبيل الرحلات الاستطلاعية، والخرائط الدائرية، وتقنيتي الشجرة والماس للتخطيط البياني من أجل: (1) تصور التغيير والنخبط له؛ (2) تحليل وتغيير العلاقات بين الجنسين والأعراف المرتبطة بها؛ (3) رصد التغيير على المستوى الفردي، والأسري، والجماعي. وتتم العملية بصورة متدرجة. ويتقاسم المشاركون بعد ذلك هذه الأدوات والمبادئ الجنسانية الرئيسية مع الآخرين، بما يشمل أفراد عائلاتهم. وبعد تقاسم خبراتهم، يتعرف المشاركون على مجموعة جديدة من أدوات النظام ليتشاركوها مع أسرهم وأشخاص آخرين. وتتواصل هذه العملية لتعطي عدة أدوات، ويمر خلالها الأشخاص، والأسر، والمجموعات، بالخطوات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ خلق رؤية طويلة الأجل ومعالم رئيسية محددة زمنياً، بما يشمل رؤية للأعمال وسبل العيش، ورؤية للأسرة والتمايز بين الجنسين، ورؤية للتطور الشخصي.</li><li>▪ التحليل والتعلّم من الإنجازات، والمعوقات، والفرص السابقة؛ وتطوير نقاط أساسية للإجراءات</li><li>▪ وضع خرائط للفرص والتحديات؛ ودراسة العلاقات، والموارد، والسلطات ضمن الأسرة والمجتمع المحلي؛ وتطوير نقاط أساسية للإجراءات</li><li>▪ تقاسم الاستراتيجيات وتحديد حلول ممكنة وإجراءات محددة، وقابلة للقياس والتحقيق، وذات أهمية، ومحددة زمنياً<sup>1</sup>، للأفراد والجماعات</li><li>▪ تقدير أثر الإنجازات ومعالجة المسائل العالقة</li><li>▪ تجميع الأنشطة على المستوى الأسري لإعداد استراتيجية عمل جماعي لصالح المجموعة</li></ul>	<p>المرحلة 2: تعلّم الأفراد، والأسر، والمجموعات كيفية العمل في مجال التمايز بين الجنسين</p>

<sup>1</sup> يجب على المؤشرات أن تكون محددة وقابلة للقياس والتحقيق، وذات أهمية ومحددة زمنياً.

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ وبالبناء على قدرة المشاركين المجتمعيين على إحداث تغيير سلوكي في حياتهم، يشرح المشاركون بتدريب غيرهم من الأشخاص على تحليل المسائل التي تؤثر عليهم والتخطيط لتغييرها. وعلى هذا النحو يتوسع نطاق التغيير من خلال التدريب وتبادل الأقران. ويعمل شريك التنفيذ على تحفيز هذه العملية، كما يعزز بصورة متواصلة من تطبيق حقوق الإنسان في عملية تبادل الأقران.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ وضع خرائط أولية للأنشطة الرئيسية، وأصحاب المصلحة، وتوزيع القيمة، والتسيير، وأوجه انعدام المساواة بين الجنسين.</li> <li>■ إجراء بحوث الإجراءات التشاركية مع مختلف مجموعات أصحاب المصلحة الضعفاء (وعند الإمكان مع أصحاب المصلحة الأقوى) لتحديد القضايا المتعلقة بالفقر والتمايز بين الجنسين على كل مستوى، وتعزيز التعاون وتبادل الأقران.</li> <li>■ تحديد الاستراتيجيات متعددة أصحاب المصلحة التي تعود بالنفع على الجميع، والتخطيط لها والتفاوض عليها.</li> <li>■ تنفيذ عملية تعلم العمل بصورة مستدامة، بما يشمل إدراج التعلم في عمليات التخطيط والاستقطاب السياساتي.</li> </ul>	<p>المرحلة 3: تعميم التمايز بين الجنسين في التدخلات الاقتصادية</p>
<p>المرحلة الأولى: شهر واحد</p> <p>المرحلة الثانية: ستة أشهر</p> <p>المرحلة الثالثة: من عام واحد إلى ثلاثة أعوام.</p>	<p>متوسط المدة الزمنية لدورة التنفيذ</p>

#### القسم 4: الرصد والمؤشرات

<p>يعزز نظام تعلم العمل استخدام الاستعراضات المجتمعية التشاركية وتقديرات الأثر على تحسين سبل العيش، مع التركيز على قضايا الفقر والتمايز بين الجنسين. ويطور المشاركون في النظام ومجموعاتهم ثقافة تقوم على الرصد المستمر. ويجري توثيق التغييرات باستخدام الأدوات البصرية، مما يوفر خط أساس لتقدير التغييرات. ويتم تحديد النتائج الكمية عن طريق تجميعها من المستوى الأسري إلى مستوى المجموعة. وتستعين المجتمعات المحلية بالمعلومات لتتبع تعلم الأقران؛ ويعمل ميسرو الأقران مع مندربيهم على توثيق عملية التدريب.</p> <p>وتجمع وحدة الرصد والتقييم في المشروع كافة النواتج الكمية والنوعية عبر المشروع. ويمكن ربط التوثيق النوعي باستراتيجية المشروع في مجال الاتصالات واستقطاب التأييد.</p>	<p>عملية الرصد</p>
<p>يضع المشاركون المؤشرات باستخدام أدوات معينة من نظام تعلم العمل، بما في ذلك تقنيات ماسة الفقر، وشجرة التوازن بين الجنسين، وشجرة الدخل، وشجرة إجراءات التحديات، وخريطة التمكين. وترتبط المؤشرات بثلاثة مستويات من الرصد، وهي: المخرجات، والنواتج والأثر. وتقتصم المؤشرات التغييرات الطارئة على ما يلي:</p>	<p>المؤشرات</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ توليد الدخل ووامكانية وصول النساء والرجال إليه</li> <li>▪ توزيع العمل بين أفراد الأسرة</li> <li>▪ ملكية النساء والرجال للأموال/الأصول</li> <li>▪ مشاركة المرأة في عملية صنع القرار ضمن المنزل، وفي مجموعات المنتجين، وفي منصات المجتمع المحلي وسلاسل القيمة</li> <li>▪ مشاركة المرأة في الوصول إلى المشروع والخدمات الأخرى</li> <li>▪ عدد الأطفال الذين يرتادون المدرسة ودفع الرسوم المدرسية</li> <li>▪ عدد النزاعات الأسرية.</li> </ul>	
---	--

### القسم 5: النتائج

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ بفضل منحة كبيرة من الصندوق، وبالاتشارك مع أوكسفام نوفيبي، يستخدم أكثر من 34 000 شخص (حوالي 20 500 امرأة و13 500 رجل) في رواندا، ونيجيريا، وأوغندا منهجية النظام لوضع الرؤى، والخطط والاستراتيجيات بهدف الترويج للمساواة بين الجنسين وتحسين سبل العيش.</li> <li>▪ في إطار مشروع الإعمار والحد من الفقر القائم على المجتمعات المحلية في سيراليون، من المتوقع أن يشارك ما لا يقل عن 4 500 أسرة ريفية في هذا النظام بنهاية عام 2015.</li> <li>▪ من المتوقع أن تشارك 1 200 أسرة في سياق مشروع الإدارة المجتمعية لمستجمعات المياه في كيريهي في رواندا في النظام حتى إنجاز المشروع في عام 2016.</li> <li>▪ لا يزال تنفيذ النظام في المشاريع الأخرى التي يدعمها الصندوق في مراحله الأولية.</li> </ul>	<p>عدد المستفيدين الذين تم الوصول إليهم/عدد المستفيدين المزمع الوصول إليهم</p>
<p>يؤدي نظام تعلّم العمل في مجال قضايا التمايز بين الجنسين إلى تغييرات ضخمة وإيجابية في الأعراف والعلاقات الجنسانية والاجتماعية لدى الرجال والنساء على حد سواء، ويشمل ذلك الشباب، على مستوى الأسرة والجماعة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تم تحديد علاقة مباشرة بين التغيير السلوكي على المستوى الأسري وتحسن سبل العيش، بما يشمل ارتفاع الإنتاجية، وتحسن الوصول إلى الخدمات والأسواق، وزيادة الأصول الأسرية (الحيوانات، والماشية، والدراجات الهوائية، والدراجات النارية، والمعدات الزراعية، وأجهزة المذياع، والتحسينات المنزلية)، وتزايد الاستثمار في تعليم الفتيان والفتيات، وتناقص عدد الأشهر التي تعاني الأسرة خلالها من انعدام الأمن الغذائي. وتستخدم الدخول والمدخرات الإضافية لاستئجار الأراضي الزراعية، والاستعانة باليد العاملة العرضية في المزرعة، وشراء البذور المحسنة، ودفع عجلة التجارة على نطاق صغير.</li> <li>▪ تتضمن مجالات التغيير الأساسية التي تسمح بتحقيق ذلك الحد من تعاطي الكحول والقمار والعنف الأسري، واضطلاح الرجال بمهام منزلية من قبيل جلب المياه والحطب والطهي. ويخفف ذلك من أعباء عمل النساء ويسمح لهن بتكريس المزيد من الوقت للأعمال أو للأنشطة الترفيهية. وضمن الأسر، بات بإمكان المرأة مناقشة</li> </ul>	<p>التغييرات الأساسية التي يمكن أن تعزى إلى المنهجية</p>



<p>الرجال بانفتاح حول مسائل من قبيل تخطيط الأسرة، والقرارات المتعلقة بالنفقات، والمشروعات الجديدة. كما تتبوأ النساء مواقعاً قيادية، وتتزايد قدرتهن على الحصول على الممتلكات والتحكم بها. أما الشباب، فيجدون حافزاً في بوادر تبشر بحصولهم على مستقبل أفضل.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تؤدي الرؤى المشتركة على مستوى الجماعة والتعاونية إلى أعمال تجارية جماعية، ومنظمات مجتمعية أقوى، وصلات أفضل بالمشتريين وموفري المدخلات.</li> </ul> <p>علاوة على ذلك، تم تعزيز المهارات التواصلية والتحليلية والتشاركية لموظفي المشروع وشركاء التنفيذ، مما يسمح لهم بالعمل بصورة أفضل مع رجال ونساء الأسر الفقيرة.</p>	
<p>تتضمن العناصر الرئيسية المسؤولة عن نجاح المنهجية ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تيسير الحوار وتحقيق تغيير إيجابي في القضايا والأعراف السلوكية الحساسة والمرتبطة بالتمايز بين الجنسين، والتي غالباً ما يعتبر تغييرها مستحيلًا. ويسمح نظام تعلم العمل في مجال قضايا التمايز بين الجنسين بتحليل أعمق لتوضيح الصلات بين العوائق الجنسانية ومسائل الحد من الفقر/بناء الثروة للرجال والنساء على حد سواء.</li> <li>عملية التحليل الإفرادي، والتي تساعد الأشخاص على إدراك المنافع التي يمكن أن يجنيها الجميع في حال تمت معالجة الآثار السلبية لأوجه انعدام المساواة بين الجنسين.</li> <li>الانطلاق من تحليل آليات الحياة الشخصية، والتي تسمح للأشخاص بإدراك أنهم جزء من الحل في أي تحدٍ يمكن أن يواجههم.</li> <li>الرحلة الاستطلاعية، والتي تزود النساء والرجال بالدافع لجمع المعلومات، وتحليلها، ومن ثم البحث عن الحلول، مطورين بذلك أهدافاً واستراتيجيات خاصة بهم. وتساعد أركان التحديد وقابلية القياس والتحقيق والأهمية والتحديد الزمني، إضافة إلى الإجراءات المحددة، على التزام الأشخاص بالتغيير وتتبع التقدم المحرز بمرور الزمن. وتزداد الدوافع مع مشاهدة حدوث بعض التغيير بشكل سريع، إضافة إلى التغيير الحاصل على المدى الأطول.</li> <li>استخدام الأدوات التصويرية، والتي تعزز التعاون بين النساء والرجال من غير القادرين على القراءة أو الكتابة والقادرين عليها.</li> <li>تيسير نظام تعلم العمل، والمعروف "بالتيسير من الخلف"، والذي يوفر مساحة كافية للجميع للاكتشاف والمساهمة وإعادة خطط التغيير الخاصة بهم.</li> <li>تخطيط تدفقات الدخل والنفقات وتتبعها، واستخدام الموارد، وهي أمور ذات أهمية بالنسبة للأسر الأفقر في تأقلمها مع فترات الجوع الطويلة وغيرها من الأزمات.</li> <li>تحسين الاتصالات البناءة في تيسير الحوار على مستويات الأسرة، والجماعة، والمشروع، والمجتمع المحلي.</li> <li>الانتقال من الإجراءات الفردية إلى الإجراءات الجماعية، الأمر الذي يمكن أن يلعب دوراً في تعزيز استقطاب التأييد لمعالجة القضايا المحلية.</li> <li>شبكة النشر الهرمية التي يشكلها الميسرون المجتمعيون عبر تبادل الأقران والتعلم في مجتمعاتهم المحلية</li> </ul>	<p>العوامل الرئيسية المسؤولة عن نجاح المنهجية ومكان قوتها</p>

<p>ورابطاتهم، مما يسمح بتكوين حركة على المستوى المجتمعي ترمي إلى تغيير الأعراف الجنسانية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>دعم القادة الجدد الذي يبرزون من ضمن المشاركين الضعفاء، عوضاً عن الاقتصار على هياكل القوى القائمة، مما يساعد على توسيع نطاق التغيير السلوكي وتحسين سبل العيش بصورة سريعة.</b></li> <li>▪ <b>أحداث التعلّم القطرية، والتي تعزز التعلم من الأقران، وتشكّل حافزاً للميسرين المجتمعيين ورواد المنهجية.</b></li> <li>▪ <b>تكوين شبكة دولية لممارسي المنهجية وأحداث التعلّم بين بلدان الجنوب في أفريقيا، والتي أثبتت نجاحها كوسيلة فعالة لتبادل المعلومات وتعلّم الأقران بين الممارسين.</b></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ لإحداث الأثر، لا بد من نقلة في عقلية الموظفين في مجال الإرشاد من "التوعية" و"التعليم"، إلى تيسير عملية تنمية يمسك بزمامها المجتمع المحلي.</li> <li>▪ عند الانخراط في مفاوضات مع أصحاب المصلحة من القطاع الخاص على استراتيجيات تعود بالنفع على الجميع، قد يتم إغفال قضايا التمايز بين الجنسين في جدول الأعمال إن لم يتم تيسيرها بالشكل الصحيح.</li> <li>▪ يتطلب تبني منهجية نظام تعلّم العمل لتعميمها في الأعمال الجارية قدرة على الابتكار لدى موظفي المشروع للتكيف مع أولويات المجتمعات المحلية المشاركة وإيقاعها الخاص.</li> <li>▪ الحاجة لمتابعة شاملة ومتواصلة على مستوى المشروع.</li> <li>▪ تخصيص موارد غير كافية للأنشطة المرتبطة بالمنهجية في تصميم المشروع وخطط العمل والميزانيات السنوية.</li> </ul>	<p><b>التحديات</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تحسين الصلات بين المنهجية ونظام الرصد والتقييم في المشروع بهدف ربط مساهمة المنهجية بصورة أفضل بالموشرات، وخط الأساس، ومخرجات ونواتج المشروع.</li> <li>▪ تحسين الرصد والتوثيق لاقتناص المعلومات الكمية والنوعية الكثيفة التي تولدها عملية نظام تعلّم العمل.</li> </ul>	<p><b>المضي قدماً: التحسينات الممكنة</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يتم توسيع النطاق بصورة تلقائية عندما يجري تيسيره وهيكلته بصورة جيدة، وهو يتطلب من المنظمات مجهوداً قليلاً لا يتجاوز الرصد والعناية الواجبة بحقوق الإنسان.</li> <li>▪ عادة ما تدفع المجموعات بدلات للميسرين المجتمعيين، بدون إعانة خارجية، عندما يتم توضيح منافع استخدام المنهجية.</li> <li>▪ يساهم إدراج نظام تعلّم العمل ضمن أنشطة المشروع في تعزيز ثقافة التخطيط طويل الأمد وخلق الرؤية في مجالات الأعمال، وتنمية سبل العيش، والأسر، والتمايز بين الجنسين، والتطور الشخصي.</li> <li>▪ يحسّن أخذ الحكومات المحلية والأعمال بهذه المنهجية من عملية التخطيط ويعزز سلاسل التوريد.</li> </ul>	<p><b>الاستدامة</b></p>

## القسم 6: الموارد

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ منحة صغيرة من الصندوق بالاشتراك مع أوكسفام نوفيبي لتطوير النظام في سياق سلاسل القيمة: 364 000 دولار أمريكي (بما يشمل التمويل المشترك من أوكسفام نوفيبي)</li> <li>▪ منحة كبيرة من الصندوق بالاشتراك مع أوكسفام نوفيبي لبناء القدرات الدولية في مجال النظام، ونشره من أوغندا إلى رواندا ونيجيريا: 2.3 مليون دولار أمريكي (بما يشمل التمويل المشترك من أوكسفام نوفيبي)</li> <li>▪ تنمية القدرات وتجريب النظام في سيراليون: 275 000 دولار أمريكي. وقد تبيّن من مشروع سيراليون ارتفاع تكاليف استهلاك النظام في المراحل الأولية من التصميم وتكثيف المنهجية، وانخفاضها في المراحل التالية بفضل مساعدة الميسرين المجتمعيين في توسيع نطاق العملية، وإدراج النظام في التدريب الدوري لبقية المجتمعات المحلية والموظفين.</li> <li>▪ وفقاً للتقديرات، تبلغ تكاليف تنفيذ النظام في رواندا 50 000 دولار أمريكي سنوياً، بما يشمل تكاليف تدريب رواد النظام، والمواد، والنقل، ومساهمات الموظفين، واجتماعات الإشراف والاستعراض.</li> </ul>	<b>الميزانية</b>
<p>تم إعداد كتيّبات حول نظام تعلّم العمل في مجال التمايز بين الجنسين مع شرح مفصل لمختلف مراحل العملية وخطواتها، ويمكن تحميلها على الرابط التالي:</p> <p><a href="http://www.wemanresources.info/2_GenderActionLearning/2_0_GenderActionLearning.html">http://www.wemanresources.info/2_GenderActionLearning/2_0_GenderActionLearning.html</a></p> <p>تم إعداد كتيّبات تصويرية على مستوى المجتمع المحلي في البلدان التي تتم ممارسة المنهجية فيها لأغراض تعلم الأقران، وهي توائم منهج النظام مع اللغة والسياق المحلي.</p>	<b>المصادر</b>



الصندوق الدولي للتنمية الزراعية

Via Paolo di Dono, 44 - 00142 Rome, Italy

رقم الهاتف: +39 06 54591 - رقم الفاكس: +39 06 5043463


البريد الإلكتروني: ifad@ifad.org

www.ifad.org

facebook.com/ifad 

instagram.com/ifadnews 

linkedin.com/company/ifad 

twitter.com/ifad 

youtube.com/user/ifadTV 