

دليل دمج النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني

النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني
مجموعة الموارد التدريبية

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



المؤلفون

قامت كل من كريستين فلاسيك (Kristin Valasek) وأغنيتا م. جوهانسن (Agneta M. Johannsen) بتأليف دليل دمج النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني، كما قامت ميغان باستيك (Megan Bastick) بتحريره.

شكر وتقدير

يسعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يتقدم بجزيل الشكر لأعضاء المجلس الاستشاري لمشروع "مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني" التالية أسماؤهم لما بذلوه من إسهامات في هذه الموارد التدريبية: بيتر ألبريخت (Peter Albrecht) (المعهد الدانماركي للدراسات الدولية) وميشيل أشكنازي (Michael Ashkenazi) (مركز بون الدولي للتحويل) وغابرييلا إيلروي (Gabriela Elroy) (أكاديمية فولك برنادوت) ومارغريتا جاكوبز (Margarete Jacobs) (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي) ودافيد لاو (David Law) ودانييل دي توريس (Daniel de Torres) (مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة) وأنجيلا ماكاي (Angela McKay) وأنا أورنيرت (Anna Ormert) (شبكة الإدارة العالمية لإصلاح القطاع الأمني) وتوباياس بيتز (Tobias Pietz) (مركز عمليات السلام الدولية-برلين) ونيكولا بوبوفيك (Nicola Popovic) (المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في الأمم المتحدة) وجميلة الصفاوي (منظمة الأمن والتعاون في أوروبا) وغراي تينا تيند (Gry Tina Tinde) (المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين) وأن كريستين (Anne Kristin Treiber) (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة).

كما نود بالإضافة إلى ذلك أن نتقدم بالشكر لبنيامين باكلاند (Benjamin Buckland) لمساعدته في التحرير.

قامت أليس لاك-هاموند (Alice Lake-Hammond) بتصميم الرسوم البيانية باللغة الإنجليزية.

مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

تعتبر مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني قريبة سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني (مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في الأمم المتحدة - 2008). يمكن الحصول على نسخ من سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني من خلال تنزيلها أو طلبها من موقع الويب <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>

إن مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني هي عبارة عن سلسلة من المواد التدريبية العملية التي تهدف إلى مساعدة المديرين على إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني بالإضافة إلى تقديم عملية تدريبية فعالة فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي لجمهور المتدربين في برنامج إصلاح القطاع الأمني.

يتمثل الجزء الأول من مجموعة الموارد التدريبية في " دليل دمج النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني " ، والذي يقدم معلومات مفيدة حول أخذ مسائل النوع الاجتماعي في الاعتبار طوال الدورة التدريبية المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني.

في حين ينصب تركيز الجزء الباقي من مجموعة الموارد التدريبية على موضوعات محددة تتعلق بإصلاح القطاع الأمني:

- إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي
- الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- الرقابة التي يمارسها المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إعداد سياسات الأمن القومي والنوع الاجتماعي
- الإصلاح القضائي والنوع الاجتماعي
- تنظيم المرور عبر الحدود والنوع الاجتماعي
- تقييم وتقدير ومراقبة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

يعترف مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة بالفضل ويتقدم بالشكر الجزيل للدعم الذي قدمته وزارة الخارجية النرويجية فيما يتعلق بإنتاج مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.

تمت ترجمة هذا الدليل إلى اللغة العربية بدعم مالي من الوكالة الإسبانية للتعاون التنموي الدولي - AECID



مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)

يسعى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة لتعزيز الحكم الرشيد وإصلاح القطاع الأمني، ويقوم المركز بإجراء الأبحاث التي تتعلق بالحكم الرشيد وتشجيع تطوير المعايير المناسبة على المستويين القومي والدولي، بالإضافة إلى طرح التوصيات المتعلقة بالسياسات وتقديم الاستشارات وبرامج الدعم داخل الدول. ويتمثل شركاء مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة في الحكومات والبرلمانات والمجتمع المدني والمنظمات الدولية وأجهزة القطاع الأمني مثل الشرطة والسلطة القضائية ووكالات الاستخبارات وأجهزة أمن الحدود والقوات المسلحة.

حقوق الطبع والنشر © DCAF لسنة 2009 .

جميع الحقوق محفوظة.

رقم الإيداع الدولي (ISBN): 978-92-9222-213-0

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



يكون الإقتباس على النحو التالي: كريستين فلاسيك وأغنيتا م. جوهانسن " دليل دمج النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني " في مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، تحرير ميغان باستيك وكريستين فلاسيك - جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة - 2009 .

دليل دمج النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني

١	مقدمة.....
٢	الخطوة ١: تقييم وتحليل الاحتياجات التدريبية.....
٥	الخطوة ٢: وضع أهداف التعلم.....
٧	الخطوة ٣: صياغة ووضع التدريب.....
١٥	الخطوة ٤: تنفيذ التدريب.....
١٨	الخطوة ٥: الرقابة على التدريب وتقييمه.....

مقدمة

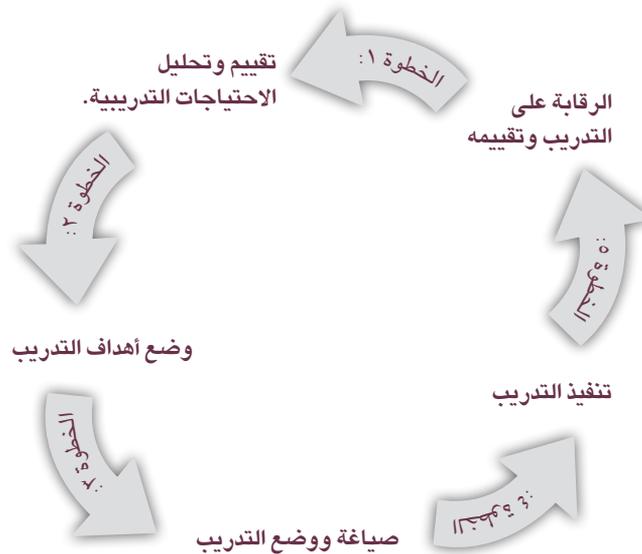
تم وضع مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني لتوفير مجموعة واسعة من التمارين وموضوعات النقاش وأمثلة من أرض الواقع، والتي يمكن تكييفها ودمجها في التدريب على إصلاح القطاع الأمني، إضافة إلى تمارين أو جلسات محددة حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، كما يساعد تخصيص بضع لحظات للتعلم في هذا الدليل على تعميم قضايا النوع الاجتماعي طوال فترة التدريب، حيث يوفر نصائح عملية حول دمج النوع الاجتماعي في كامل دورة التدريب على إصلاح القطاع الأمني، ابتداء من إجراء تقييم الاحتياجات التدريبية إلى الرقابة والتقييم.

وتم وضع هذا الدليل بوضوح لمدربي ومعلمي إصلاح القطاع الأمني، حيث يجد مدربو النوع الاجتماعي الذين يعملون مع القطاع الأمني أن مضمونه مفيد. يشير الدليل باعتباره موجزاً إلى عملية "التدريب على إصلاح القطاع الأمني"، إلا أنه تعريفه واسع حيث يتضمن التدريب المتعلق بإصلاح قطاع الشرطة وإصلاح نظام العقوبات وحكم ورقابة القطاع الأمني وإدارة الحدود وإصلاح قطاع الدفاع وإصلاح نظام العدالة وصناعة سياسات الأمن القومي وغيرها.

لمزيد من المعلومات التي تركز على تدريب النوع الاجتماعي لمنتسبي القطاع الأمني يرجى الرجوع إلى أداة التدريب على النوع الاجتماعي لمنتسبي القطاع الأمني-الممارسات الفضلى والدروس المستفادة.

دورة التدريب

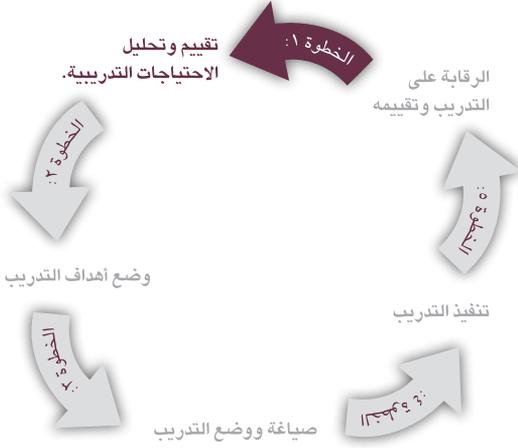
تتضمن أدلة التدريب من كافة الأشكال والأحجام بياناً لدورة التدريب، وبالرغم من بعض التباين في بيان الدورة الحالية فإنها تفهم عموماً باعتبارها:



وتوفر هذه الخطوات إطاراً عاماً حول كيفية دمج النوع الاجتماعي طوال دورة التدريب على إصلاح القطاع الأمني.

كيف يمكنني تحديد الاحتياجات التدريبية؟

- دمج أسئلة حول النوع الاجتماعي في تقييم الاحتياجات التدريبية
- التشاور مع المرأة والرجل فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية
- ضمان فرز البيانات من حيث الجنس
- إجراء بحث للخلفيات حول قضايا النوع الاجتماعي في البيئتين الثقافية والمؤسسية التي يعقد التدريب فيها



إن الخطوة الأولى في أي تدريب على إصلاح القطاع الأمني هي إجراء تقييم الاحتياجات التدريبية، حيث يحدد التقييم المخطط تخطيطاً جيداً مدى الحاجة إلى التدريب من عدمه، وما هي الاحتياجات التدريبية المحددة إذا كان الأمر كذلك، كما يوفر تقييم الاحتياجات التدريبية بيانات أساسية للتقييم ويساعد على بناء الإدارة ودعم المدربين للتدريب على إصلاح القطاع الأمني، كما يساعد طرح الأسئلة الصحيحة في هذه العملية على وضع تمرين أفضل مصمم لتلبية احتياجات محددة لكل من المدربين والمتدربين.

ويمكن أن تتفاوت تقييمات الاحتياجات التدريبية من الاستبيانات القصيرة أو "الاختبارات المعرفية" الموزعة على المدربين إلى تقييمات معمقة أكثر تتضمن مراجعة مكتوبة ومجموعات تركيز والملاحظات والمقابلات، كما يمكن جمع مجموعة من البيانات الكمية والنوعية من اكتساب استيعاب أكثر شمولاً للاحتياجات التدريبية الحالية.

وتقتصر تقييمات الاحتياجات التدريبية لدورات إصلاح القطاع الأمني في كثير من الأحيان على إرسال الاستبيانات إلى المدربين، وبدلاً من التركيز على المدربين فقط فإنه من الضروري أيضاً التشاور مع:

- منظمي التدريب: أولئك الذين يطلب منهم أو الذين ينسقون التدريب على إصلاح النوع الاجتماعي.
- الإدارة: أولئك الذين يديرون المدربين أو المسؤولين عن الرقابة على أنشطة إصلاح القطاع الأمني.
- الأطراف الفاعلة في التدريب أو المستفيدين منه: أولئك المتأثرين من التدريب أو الأطراف الفاعلة في إصلاح القطاع الأمني، لكنهم غير مشمولين به باعتبارهم متدربين (كجمعيات حقوق الضحايا).

على سبيل المثال: يمكن لمدرّب (مع وقت وتمويل إضافيين) عقد دورة مدتها أسبوع واحد حول إصلاح القطاع الأمني لموظفي وزارتي الدفاع والشؤون الخارجية:

- ١- إجراء بحث حول خلفية اختصاصات الوزارات ذات الصلة وعمل إصلاح القطاع الأمني، بما في ذلك الاختصاصات والعمل حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.
- ٢- مقابلة الرجال والنساء الأساسيين بمن فيهم كبار المسؤولين في كلتا الوزارتين والمدربين المحتملين ومنظمي التدريب وممثلين عن المؤسسات الشريكة والمنظمات غير الحكومية العاملة على إصلاح القطاع الأمني والمنظمات النسوية.
- ٣- عقد مناقشات قصيرة لمجموعات التركيز مع المدربين المحتملين و/أو المنظمات الشريكة و/أو منظمات المجتمع المدني.
- ٤- صياغة وتوزيع استبيان على المدربين.

وتعقد المناقشات مع أو من خلال شريك محلي اعتماداً على السياق والبحث والمقابلات ومناقشات مجموعة التركيز، وإلا يجب النظر في الطلب من شريك محلي لمراجعة تقييم الاحتياجات من أجل التحقق من الترجمة والملاءمة والتشاور حول القضايا الحساسة للثقافة والنوع الاجتماعي.

كيف يمكن دمج النوع الاجتماعي في تقييم الاحتياجات التدريبية على إصلاح القطاع الأمني؟

دمج أسئلة حول النوع الاجتماعي في تقييمات الاحتياجات التدريبية

إدراج أسئلة تتعلق بخبرة المشاركين والاحتياجات التدريبية والاهتمام بقضايا النوع الاجتماعي عند وضع الاستبيان:

هل عملت على قضايا النوع الاجتماعي أو المرأة والمتعلقة بإصلاح القطاع الأمني؟

هل تلقيت تدريباً حول قضايا النوع الاجتماعي؟ إذا كانت الإجابة بنعم فما هو العنوان الدقيق للتدريب؟

ما هي القضايا المحددة التي تود التركيز عليها كجزء من هذا التدريب؟ (يرجى التأشير بعلامة X على أعلى أربعة أولويات):

- تقييم إصلاح القطاع الأمني
- جدول إصلاح القطاع الأمني المستجيب للنوع الاجتماعي
- مفاهيم إصلاح القطاع الأمني والأطر العامة الدولية وغيرها....

سيعالج التدريب قضايا النوع الاجتماعي التالية، ويجب تصنيفها حسب الأهمية المدركة من ١ (الأقل أهمية) إلى ٦ (الأكثر أهمية):

- سياسات النوع الاجتماعي لمؤسسات القطاع الأمني
- دمج النوع الاجتماعي في دورة برنامج إصلاح القطاع الأمني
- تجنيد وتثبيت وتعزيز المنتسبين الذكور والإناث
- التجاوب مع الاحتياجات الأمنية وإحتياجات العدالة المختلفة للرجال والنساء والفتيات والفتيان
- التدريب على النوع الاجتماعي لمنتسبي القطاع الأمني

إذا تضمن تقييم الاحتياجات التدريبية " اختباراً " لوضع المعلومات الأساسية فيما يتعلق بإمام المشاركين، فإنه يمكن إدراج أسئلة حول النوع الاجتماعي مثل:

على مقياس من ١ (أعارض بشدة) إلى ٥ (أؤيد بشدة):

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | أنا لم بمصطلح " النوع الاجتماعي " |
| | | | | | إذا كان الجواب بنعم، فماذا يعني النوع الاجتماعي؟ |
| ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | أنا أعتقد أن النوع الاجتماعي مرتبط بإصلاح القطاع الأمني |
| | | | | | لماذا نعم أو لم لا؟ |

ما هي الإجراءات الثلاث التي ستستخدمها لدمج النوع الاجتماعي في برنامج إصلاح القطاع الأمني؟

- ١
- ٢
- ٣

إذا تم عقد مقابلات ومناقشات لمجموعات بؤرية فإنه يمكن طرح أسئلة معمقة أكثر حول قضايا النوع الاجتماعي مثل:

- هل يوجد في مؤسستك برنامج وسياسات مطبقة للنوع الاجتماعي؟
- هل تم إدماج النوع الاجتماعي في عملك حول إصلاح النوع الاجتماعي وكيف تم ذلك؟
- ما هي قضايا النوع الاجتماعي التي تعتقد أنه من المهم تغطيتها خلال التدريب؟
- هل يوجد أية موضوعات ذات حساسية من الناحية الثقافية وخاصة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي والتي ينبغي أخذها بعين الاعتبار؟ (انظر القسم تحت عنوان " القيام ببحث حول الخلفية " في الصفحة ٤).

التشاور مع المرأة والرجل بشأن الاحتياجات التدريبية

قد تكون بحاجة إلى بذل جهود حثيثة لضمان التشاور مع المرأة والرجل بخصوص الاحتياجات التدريبية.

- الطلب من المنظمين إدراج وتوفير معلومات اتصال للمتدربات المحتملات والموظفات رفيعات المستوى وأطراف فاعلة نسوية/ نساء مستفيدات للمقابلات ومجموعات بؤرية.
- التشاور مع المؤسسات التي تمثل الرجل والمرأة الذين يتأثرون بالتدريب كالمستفيدين، والتشاور مع منظمات حقوق الإنسان لتحديد الاحتياجات التدريبية لإصلاح قطاع الشرطة مثلاً و/أو مع الرجال والنساء مباشرة والذين استفادوا من خدمات الشرطة لتحديد الاحتياجات التدريبية لقطاع الدفاع، والتشاور مع مؤسسات قدامى المحاربين والمنظمات التي تركز على العنف المنزلي، حيث يمكن أن يقدم ذلك احتياجات تدريبية إضافية حول حقوق الإنسان أو محاربة التمييز مثلاً.
- ضمان وضع جدول للمجموعات البؤرية والمقابلات بالأوقات والأماكن حيث يشارك كل من الرجل والمرأة (انظر الأقسام تحت عنوان "التوقيت والجدولة" في الصفحة ١٢).
- دراسة عقد مجموعات بؤرية للنساء فقط أو للرجال فقط.
- مناقشة أية عوائق يرى كل من الرجل والمرأة أنها تعيق المشاركة في التدريب ووضع استراتيجيات للتغلب على تلك العوائق.

ضمان تصنيف البيانات من حيث الجنس

تأكد خلال عملية جمع المعلومات من تدوين فيما إذا كانت واردة من الرجل أو المرأة في الاستبيانات حتى وإن كانت مجهولة المصدر، والتي تتضمن على سبيل المثال:

الجنس: أنثى ذكر

حيث يمكن هذا من ملاحظة وجود احتياجات تدريبية مختلفة للرجل والمرأة ووضع خطط لتلبية تلك الاحتياجات.

إجراء بحث للخلفيات حول قضايا النوع الاجتماعي في البيئتين الثقافية والمؤسسية التي يعقد التدريب فيها

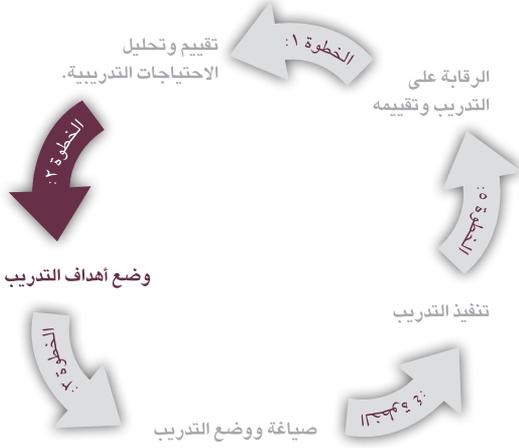
تخصيص وقت لإجراء بحث حول خلفيات المتدربين الثقافية والمؤسسية، مثل مبادرات النوع الاجتماعي الحالية ضمن المؤسسات والعنف والتمييز القائم على النوع الاجتماعي والقوانين الوطنية حول المساواة بين الرجل والمرأة.

جمع معلومات حول مستوى التعليم والامية للمشاركين، وخاصة الكفاءة في لغة التدريب ومراعاة ذلك عند وضع التدريب، وتعتبر معدلات الامية في عدة دول أقل عند المرأة.

كذلك انظر القسم "تكيف مع السياقات والثقافات المختلفة"، صفحة ١٤.

ماذا أود أن يكون بمقدور المتدربين القيام به / معرفته عند نهاية التدريب؟

- إدراج هدف حساس للنوع الاجتماعي للتدريب الشامل
- وضع أهداف تعلم لجلسة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني



تكون الخطوة التالية بعد استكمال تقييم الاحتياجات وتحليل المعلومات هي وضع أهداف التعلم، وهي خطوة أساسية يغفلها العديد من المتدربين، إلا أن وضع أهداف التعلم مسألة مهمة للحصول على تدريب مصمم جيداً وذي أهداف يوفر للمتدربين والمتدربات المهارات المعينة التي تم تحديدها في تقييم الاحتياجات التدريبية، كما أن أهداف التعلم ضرورية لتقييم أثر التدريب.

هنالك مرحلتان لوضع أهداف التعلم:

- ١- وضع أهداف التعلم الشاملة:
مثال: سيكون المتدربون بعد هذا التدريب قادرين على وضع تقييم لمشروع إصلاح نظام العقوبات.
 - ٢- وضع هدف أو هدفين رئيسيين لكل جلسة تدريب:
مثال: سيكون المتدربون بعد هذه الجلسة قادرين على تعداد ثلاثة أدوار رئيسية يضطلع بها المجتمع المدني في إصلاح نظام العقوبات.
- وينبغي أن يكون الهدف الجيد ذكياً من حيث:^١
- التحديد: ينبغي أن يكون واضحاً وقابلًا للاستيعاب وليس واسعاً ومبهماً.
 - قابلاً للقياس: ينبغي أن تكون قادراً على تحديد فيما إذا تم إنجازه أم لا.
 - سهل المنال: ومع ذلك مرناً، بحيث يجب أن تكون قادراً على تحقيقه، إنما ينبغي ألا يكون سهلاً للغاية لدرجة اكتساب جميع المتدربين تلك المهارة.
 - ذي صلة: ينبغي أن يكون مرتبطاً بالاحتياجات التدريبية المحددة.
 - محدداً زمنياً: ينبغي أن يكون قابلاً للإنجاز ضمن إطار زمني معين مثل نهاية التدريب أو الشهر التالي.

كيف يمكن دمج النوع الاجتماعي في وضع أهداف التعلم؟

إدراج هدف حساس للنوع الاجتماعي في التدريب الشامل

يعني ارتباط هدف التعلم الشامل بالنوع الاجتماعي أن هذه القضايا تظل على جدول الأعمال وتبرر الإجراءات المتخذة لتعميم النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني.

أمثلة على أهداف التدريب الحساسة للنوع الاجتماعي:

- يكون المتدربون بعد التدريب قادرين على تطبيق منهجية حساسة للنوع الاجتماعي لتقييم وتنفيذ برامج إصلاح القطاع الأمني.
- يكون المتدربون بعد التدريب قادرين على مراعاة الاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيان والفتيات في أعمالهم الرقابية على القطاع الأمني.

^١ Elaine Biech, *Training for Dummies* (USA: Wiley Publishing, Inc., 2005), 61

وضع أهداف تعلم لجلسة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

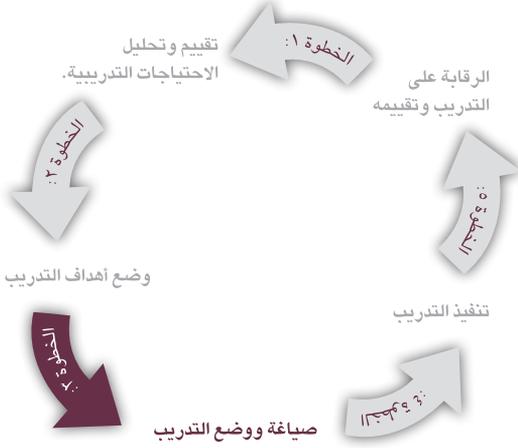
وضع أهداف التدريب الشاملة ودعمها بأهداف تعلم واضحة وموجزة.

أمثلة على أهداف التعلم من جلسة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني:

- يكون المتدربون بعد هذه الجلسة قادرين على وصف أربعة استراتيجيات لمنع التمييز والتحرش الجنسي الذي يمارسه حرس الحدود.
- يكون المتدربون بعد العودة للعمل قادرين على تقييم مدى توافق مسودات سياسات الأمن القومي مع القوانين الوطنية حول المساواة بين الجنسين.

كيف يمكنني صياغة ووضع
تدريب على إصلاح القطاع الأمني
مستجيب للنوع الاجتماعي
على النحو الأمثل بحيث يلبي
احتياجات المتدربين والمتدربات؟
كيف يمكنني مراعاة قضايا النوع
الاجتماعي عند وضع خطط حول:

- المتدربين
- المدربين
- المحتوى
- أصول التعليم
- التوقيت والجدولة
- الإمداد
- التكيف مع السياقات والثقافات المختلفة



يبدأ العمل على وضع التدريب بمجرد تقييم الاحتياجات التدريبية ووضع أهداف التعلم، وهناك حاجة إلى مراعاة مجموعة واسعة من القضايا تتراوح من الشخص المسؤول عن إجراء التدريب إلى نوع الضيافة المقدمة خلال الاستراحات، وفيما يلي نصائح ملموسة لضمان دمج قضايا النوع الاجتماعي في صياغة ووضع التدريب.

المتدربون

يعتبر العدد المتساوي تقريباً من الرجال والنساء ("التوازن بين الجنسين") وبعض المتدربين ذوي الخبرة في النوع الاجتماعي ضمن مجموعة المتدربين من الأهداف الجيدة، وهي تضيف إلى تنوع التجارب والخبرات في الغرفة، مما يهيئ لبيئة تعلم أفضل أو ببساطة إتاحة المجال أمام المشاركات للمضي قدماً في تجاوز المفاهيم الشائعة حول المرأة التي تعمل على القضايا الأمنية.

باعتبارك متدرباً، لن تكون مسؤولاً في الغالب عن تجنيد مجموعة المتدربين الخاصة بك، لكن لا يزال بمقدورك:

- الطلب من المنظمين تجنيد عدد متوازن من الرجال والنساء.
- طلب مشاركة خبير محلي في النوع الاجتماعي في التدريب كمسؤول عن الموارد.
- طلب حضور ممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني بمن فيهم المنظمات النسوية ضمن المتدربين، حيث يمكن أن يؤدي ذلك لتسهيل الحوار والتشبيك والشراكة بين المؤسسات الأمنية والمجتمع المدني.
- اقتراح تدريب منفصل للرجل والمرأة إذا سمح السياق الثقافي بذلك، أو إذا كانت الاحتياجات التدريبية للرجل والمرأة مختلفة اختلافاً جذرياً.
- التحديد المسبق لمجموعات العمل/المجموعات المقسمة والتي تتضمن مزيجاً من الرجال والنساء وضمان مشاركة كل من الرجل والمرأة (انظر القسم تحت عنوان "المشاركة غير المتوازنة" في الصفحة ١٦).
- دمج مشاركين ومشاركات جدد في عملية التخطيط لإبداء المشورة حول الإمداد ومسائل أخرى، ويتعين إبداء العناية اللازمة بحيث تكون المشاركات قادرات على حضور التدريب (انظر القسم تحت عنوان "الإمداد" في الصفحة ١٤).

المدربون

ينبغي أن يكون لدى جميع المتدربين على إصلاح القطاع الأمني استيعاب أساسي لقضايا النوع الاجتماعي وكيفية تأثيرها على إصلاح النوع الاجتماعي، وتهدف سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني ومجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني هذه إلى مساعدة مدربي إصلاح القطاع الأمني على تطوير خبرتهم في هذا الصدد.

وفي حين ينبغي على أي مدرب على إصلاح القطاع الأمني أن يكون قادراً على إدارة جلسة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، فإنك قد تطلب في بعض الأحيان من مدرب آخر التعاون في تسهيل أو توظيف خبير أكثر ترمساً في النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، وإذا كان الأمر كذلك فينبغي تذكر:

- **فرق المدربين والمدربات:** من المفيد وجود مدرب أو فريق من المدربين والمدربات بالنسبة للحضور الذي يطغى عليه الذكور، حيث يبين هذا أن النوع الاجتماعي ليس حول "قضايا المرأة" فقط.
- **الخلفية الأمنية:** غالباً ما يحظى المدربون المسؤولون عن جلسات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني ذات الخلفية التي تعمل ضمن مؤسسة أمنية بالاحترام ويكون لديهم فهم عميق حول فرص وتحديات دمج النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني، وخاصة إذا هم/كانوا مصنّفين باعتبارهم من المستوى المتوسط أو الرفيع.

- **المدرّبون المحليون:** يعتبر النوع الاجتماعي محددًا دائمًا من الناحية الثقافية، ويمكن أن يكون مفيداً الاستعانة بمدرّب محلي لإدارة الجلسة على نحو مشترك و/أو إشراك شخص مسؤول عن موارد النوع الاجتماعي المحلية (مثل ممثل عن منظمة نسوية)، وهذا يوفر مدخلاً إلى قضايا النوع الاجتماعي المحددة ثقافياً ويساعد على مواجهة أية تهم بأن النوع الاجتماعي مفهوم "مستورد".
- **الخبرات حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني:** ينبغي أن يكون لدى المدرّبين خبرة مثالية حول كل من النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، ويمكن أن يكون مدرّبو النوع الاجتماعي ممن سبق أن عملوا مع مؤسسات القطاع الأمني أو عمليات حفظ السلام مرشحين أقوياء.
- **الخبرات التدريبية:** يعتبر النوع الاجتماعي أحياناً موضوعاً حساساً حيث تكون تقنيات التدريب التشاركي الملائمة ضرورية (انظر القسم تحت عنوان "أصول التعلم" في الصفحة ٩)، وبناء عليه من المهم أن يكون لدى مدرّبي النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني خبرة في أصول تعليم البالغين وخبرة تدريبية متينة.

المحتوى

ينبغي أن يستند محتوى النوع الاجتماعي للتدريب على إصلاح النوع الاجتماعي إلى تقييم الاحتياجات التدريبية وأن يكون مصمماً لتلبية أهداف التدريب والتعلم وذلك لضمان فعاليته، وينبغي أن يكون محتوى التدريب على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني:

- **موجوداً ضمن سياق محدد:** بحيث يركز على ثقافة محددة وعلى السياق المؤسسي.
- **عملياً:** بحيث يركز على بناء المهارات التي يمكن استخدامها في عمل المدرّبين اليومي.
- **مرتبطاً بفوائد وظيفية:** بحيث تبين كيفية زيادة الفعالية بفعل دمج النوع الاجتماعي.
- **ذوي صلة:** بحيث يركز على القضايا والمهارات التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالمدرّبين.

إدماج النوع الاجتماعي

ينبغي إبراز قضايا النوع الاجتماعي على نحو ملائم طيلة التدريب على إصلاح القطاع الأمني للتوضيح للمدرّبين أن النوع الاجتماعي مرتبط ارتباطاً عملياً بإصلاح القطاع الأمني، وإذا ذكر النوع الاجتماعي في جلسة واحدة فقط (في جلسة محددة حول النوع الاجتماعي أو حقوق الإنسان مثلاً) فلن يتعلم المدرّبون عندها كيفية دمج النوع الاجتماعي دمجاً عملياً في عملهم اليومي على إصلاح القطاع الأمني.

وهناك العديد من الطرق المختلفة لضمان دمج قضايا النوع الاجتماعي في محتوى جلسات التدريب على إصلاح القطاع الأمني، وهذا يتضمن:

- الخوض بصفة مؤقتة لإبراز قضايا النوع الاجتماعي، فعلى سبيل المثال: "بينما يمكنك رؤية هذا، يؤثر هذا الجانب من جوانب إصلاح القطاع الأمني على المرأة والرجل على نحو مختلف، فكيف ستقوم بوضع تقييمك وبرنامجك لإصلاح القطاع الأمني بناء على ذلك؟" أو من خلال الحث: "المدرّب X: كيف تعتقد أن مقترح سيؤثر على الرجل والمرأة تأثيراً مختلفاً؟"
- جدولة خمس إلى عشر دقائق في جلسات التدريب ذات الصلة لمناقشة القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي. على سبيل المثال: يمكنك إدراج معلومات حول قرار مجلس الأمن الدولي ١٣٢٥ و ١٨٢٠ بشأن المرأة والسلام والأمن في جلسة حول القوانين والأعراف الدولية والمحلية، كما يمكنك التركيز على العوائق المختلفة أمام الوصول إلى العدالة والتي تواجه الرجل والمرأة في جلسة حول إصلاح نظام العدالة، إلى جانب النظر في قضايا محددة تؤثر على المرأة والرجل في السجنون في جلسة حول إصلاح نظام العقوبات.
- إدراج أسئلة وأدوار حول النوع الاجتماعي في التمارين. مثال: الطلب من المدرّبين تحديد أين ينبغي إدراج قضايا النوع الاجتماعي في تمرين حول مراجعة سياسات الدفاع القومي (انظر القسم تحت عنوان "أصول التعلم" في الصفحة ٩).
- مراجعة المواد التدريبية والتي تشمل الصور من أجل ضمان خلوها من الأنماط الشائعة حول المرأة والرجل أو لغة متحيزة جنسياً (مثال: النكات ذات الإيحاءات الجنسية والإشارة إلى "هو" بدلاً من "هو أو هي" أو "هم"، و"شرطي" و"رئيس" بدلاً من ضابط شرطة" و"منصب الرئاسة").
- إذا كنت تعمل مع مساعدي مدرّبين أو مقدمين آخرين:
 - تخصيص وقت قبل بداية التدريب للحديث مع مساعدي المدرّبين حول استيعابهم لمفهوم النوع الاجتماعي وكيفية التطرق إليه طيلة التدريب، وأوضح أنك تتوقع منهم دمج النوع الاجتماعي في جلساتهم وتزويدهم بمعلومات أو المساعدة للقيام بذلك.

- التحدث باعتبارهم مدربين حول كيفية وضع نموذج يحتذى به حول حساسية النوع الاجتماعي والمعالجة المتساوية. مثال: تجنب المناقشة على المدربین بكلمة "يا شباب" والإشارة إلى موظفي الأمن كما لو أنهم جميعاً من الذكور ("رجال شرطة").
- اقتراح مراجعة مشتركة للمواد التدريبية لتجنب التداخل ولضمان الشمولية، وخاصة فيما يتعلق بدمج قضايا النوع الاجتماعي، وإذا كنت تعمل مع مدرب متخصص في النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني فإنه يمكن الطلب منهم مراجعة المواد التدريبية.
- الاستمرار في تحفيز مساعدي المدربين ومنظمي التدريب وآخرين بمجرد بدء التدريب من أجل المحافظة على منظور النوع الاجتماعي.

جلسة/ جلسات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

إضافة إلى تعميم قضايا النوع الاجتماعي طيلة فترة التدريب على إصلاح القطاع الأمني، تعتبر جلسة أو أكثر من الجلسات التي تركز خصوصاً على قضايا النوع الاجتماعي ضرورية للتعريف بالمفاهيم ومناقشة الأمثلة الملموسة وبناء مهارات المدربين العملية، وفي المدربون المتمرسون بالغرض عندما يتم التعريف بقضايا النوع الاجتماعي أولاً، وكثيراً ما يطلب المدربون إيضاحات ومناقشات. إذا لم تقم ببرمجة جلسة مخصصة للنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني فأنت تخاطر بالاضطرار إلى عقد جلسة غير مخطط لها والتي تلغي الإطار الزمني والمحتوى الذي قمت بتخطيطه.

وتتضمن جلسة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني عادة تعريفاً ومناقشة وتمريناً حول:

- ما معنى تعبير "النوع الاجتماعي"؟
- لماذا يعتبر النوع الاجتماعي مهم بالنسبة لإصلاح القطاع الأمني؟
- كيف يمكن دمج النوع الاجتماعي على نحو عملي في إصلاح القطاع الأمني؟

تتضمن مجموعة الموارد التدريبية علامات تُمنح للتمارين المختلفة وموضوعات للنقاش وأمثلة من أرض الواقع يمكن استخدامها عند وضع جلسة حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، وينبغي التذكير لدى اختيار تمرين:

- ما هي أهداف التعلم؟ ما التمارين التي تلبى هذه الأهداف على النحو الأمثل؟
- من هم المدربون؟ كم عددهم؟ هل يوجد تمرين ملائم لمستوى خبراتهم؟
- هل التمرين ملائم لإطارك الزمني؟
- كيف يمكن تعديل التمرين ليلائم أهداف التعلم والمدربين والفترة الزمنية المتوفرة على النحو الأمثل؟

وتتضمن الجلسة مقدمة موجزة إلى النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني إضافة إلى التمرين/ التمارين، ويمكن القيام بذلك من خلال عرض تقديمي باستخدام شرائح العرض على برنامج (PowerPoint) أو وسائل تعليمية أخرى أو عن طريق النقاش، وتوجد هذه الرسائل الأساسية في أجزاء مختلفة من رزمة المصادر التدريبية المستخدمة مع رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، والتي يمكن أن تقوم مقام أساس لهذه المقدمة.

المربع ١: مثال حول خطة لجلسة تدريب على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني مدتها ٩٠ دقيقة. انظر أيضاً النصائح تحت عنوان "التوقيت والجدولة" في الصفحة ١٢.

أصول التعليم

يتعلم البالغون على نحو أفضل عندما يشاركون ويتشجعون ويستمتعون بوقتهم، وتعتبر الطريقة الأكثر فاعلية لجعل المدربين يستلهمون معلومات جديدة هي اللجوء إلى صيغة تعلم تشاركية، وهي عبارة عن منهجية تعمل على تقييم قدرات ومعرفة المدربين وإشراكهم طيلة عملية التعليم، وبما أن للناس أنماط تعليم مختلفة فإنه من المفيد تخطيط مزيج من التمارين التي تركز على الإجراء والتحليل والمناقشة والتفكير والاستماع والقراءة. يمكن الاستفادة من مجموعة من المواد المتنوعة لتشجيع المشاركة والتفاعل كأفلام الفيديو والأغاني والنصوص ولوحات العرض القابلة والأقلام والأوراق وشرائح الباور بوينت (PowerPoint) والصور ووسائل أخرى.

المربع ١:

عينة لجلسة تدريبية حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

إصلاح القطاع الأمني المستجيب للنوع الاجتماعي	عنوان الجلسة
٢٥ مشاركاً من المستويين المبتدئ والمتوسط في التدريب على إصلاح القطاع الأمني من الدول المانحة والدول التي تمر بعملية إصلاح القطاع الأمني	المتدربون
١. استيعاب معنى النوع الاجتماعي وسبب أهميته بالنسبة لإصلاح القطاع الأمني. ٢. استيعاب وتطبيق نقاط المدخلات العملية لدمج النوع الاجتماعي في تخطيط إصلاح القطاع الأمني.	أهداف التدريب
٩٠ دقيقة	التوقيت
<ul style="list-style-type: none"> • شريط لاصق • عرض تقديمي بشرائح على برنامج (PowerPoint) • أوراق • لوحات عرض قلابية • أقلام 	المواد

المواد	النشاط	التوقيت
عرض تقديمي بشرائح باور بوينت (PowerPoint)	إيجاز الجلسات الأخيرة حول النوع الاجتماعي ومقدمة إلى الجلسة التي تتضمن أهداف التعلم والبرنامج	٥ دقيقة
شريط لاصق	تمرين حول الخبرة في النوع الاجتماعي: يجلس الجميع في خط مستقيم مرسوم بالشريط اللاصق على الأرض حسب المستوى المحدد ذاتياً من الخبرة في النوع الاجتماعي، ويقوم المدرب بإدارة النقاش حول ماهية النوع الاجتماعي وسبب أهميته بالنسبة لإصلاح القطاع الأمني	١٠ دقيقة
عرض تقديمي بشرائح باور بوينت (PowerPoint)	إيجاز تعريف النوع الاجتماعي وسبب أهميته بالنسبة لإصلاح القطاع الأمني وكيفية دمج النوع الاجتماعي في دورة برنامج إصلاح القطاع الأمني بما في ذلك أمثلة من هذا المجال	١٠ دقيقة
لوحات عرض قلابية عرض تقديمي بشرائح باور بوينت (PowerPoint)	تمرين عصف ذهني لكامل المجموعة حول نقاط المدخلات العملية لدمج النوع الاجتماعي، وهذا يشمل التوظيف والسياسات والتدريب والعمليات والبنية والإمداد.	١٥ دقيقة
أوراق لوحات عرض قلابية	تمرين دراسة حالة: دمج النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الشرطة في إقليم كوسوفو (التمرين ٩ في الموارد التدريبية حول إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي) وتقرن أربع مجموعات منفصلة وترفع تقارير بما حدث فعلاً.	٤٥ دقيقة
عرض تقديمي بشرائح باور بوينت (PowerPoint)	الختام: تكرار النقاط الرئيسية.	٥ دقيقة

وتتضمن طرق دمج النوع الاجتماعي في منهجيات التدريب العامة على إصلاح القطاع الأمني:

تخطيط القطاع الأمني

يمكن أن يكون تخطيط القطاع الأمني أو الأطراف الفاعلة في إصلاحه -مقارنة بأطراف من دول أخرى أو صياغة العلاقات بين أطراف القطاع الأمني المختلفة- وسيلة فاعلة لتعريف المتدربين بمدى تعقيد القطاع الأمني وطبيعته المتداخلة.

- إدراج أطراف مثل المنظمات النسوية ومنظمات حقوق الإنسان والوزارات المسؤولة عن قضايا المرأة والنوع الاجتماعي ونقابات منتسبات القطاع الأمني والمحامين والقضاة وغيرهم.

دراسة حالات

تتيح دراسة حالات افتراضية أو فعلية للمتدربين التحليل والتعلم من التجارب السابقة وتجارب إصلاح القطاع الأمني الجارية وتطبيق مهارات إصلاح القطاع الأمني.

- إدراج معلومات أساسية حول قضايا النوع الاجتماعي مثل:

- هيمنة التهديدات الأمنية مثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بما في ذلك العنف المنزلي والاعتداء الجنسي وتهريب البشر والعنف المسلح وعنف العصابات.
- مبادرات القطاع الأمني لمعالجة هذه التهديدات الأمنية.
- انتهاكات حقوق الإنسان من قبل منتسبي القطاع الأمني، بما فيها التحرش والاعتداء الجنسي.
- نسبة مشاركة المرأة والرجل في مؤسسات القطاع الأمني.
- القوانين والسياسات الإقليمية والوطنية المتعلقة بالمرأة في القطاع الأمني والعنف المنزلي والجنسي والتدريب على النوع الاجتماعي وغيرها.
- مشاركة المنظمات النسوية في عمليات إصلاح القطاع الأمني.

- إدراج أسئلة بحثية حول قضايا النوع الاجتماعي مثل:

- ما الذي يمكن لمؤسسات القطاع الأمني عمله للحد من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟
- كيف يمكن إجراء عملية إصلاح القطاع الأمني بأسلوب أكثر شمولاً؟
- ما الذي يمكن عمله لزيادة تعيين وتثبيت المنتسبات إلى القطاع الأمني.

تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات

يقدم العصف الذهني والتحليل المتعلق بنقاط القوة والضعف والفرص والتحديات في عمليات محددة لإصلاح القطاع الأمني استيعاباً أفضل لإصلاح القطاع الأمني ويوفر للمتدربين أداة تحليلية مفيدة.

- النهوض بقضايا مثل التعاون مع المنظمات النسوية وانتهاكات حقوق الإنسان ومدونات السلوك وممثلي مؤسسات القطاع الأمني، وفتح المجال للنقاش بين المتدربين حول المكان الذي يوضعون فيه.
- الطلب من مجموعة واحدة من المتدربين القيام بتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات حول كيفية شمول عملية إصلاح القطاع الأمني للرجل والمرأة، أو إمكانية تحسين توفير الأمن للرجال والنساء والفتيان والفتيات.

تحديد الفجوات

يعتبر تحديد الفجوات أو الاحتياجات طريقة أخرى لهيكل تحليل إصلاح القطاع الأمني.

- الفحص لمعرفة فيما إذا كان هناك فجوات في عملية محددة لإصلاح القطاع الأمني متعلقة بقضايا النوع الاجتماعي مثل:
 - قلة مشاركة المجتمع المدني.
 - قلة التمويل المخصص لمحاربة العنف المنزلي.
 - عدم تنفيذ السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

تحليل السياسات أو النصوص

يمكن أن تكون وثائق مثل السياسات الأمنية وتقييمات إصلاح القطاع الأمني وتقييمات مشروع إصلاح القطاع الأمني أساساً جيداً لتحليل النصوص الذي يتوقف حول تحديد الفجوات والمهارات التحليلية.

- الطلب من المتدربين:

- تحديد مكان غياب قضايا المرأة ومشاركة الرجل أو العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- تحديد اللغة التمييزية واستبدالها.
- انتقاد عملية وضع السياسات/النصوص من وجهة نظر شمولية وبناء الملكية المحلية.

انظر: على سبيل المثال التمرين ١٢ في الموارد التدريبية حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

انظر "أمثلة من أرض الواقع" - التمرين ١٣ في الموارد التدريبية حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي - التمرين ١٠ في الموارد التدريبية حول إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي.

انظر على سبيل المثال: تمرين ٦ من الموارد التدريبية حول رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

انظر على سبيل المثال: التمرين ١٣ في الموارد التدريبية حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

محاكاة ولعب الأدوار

تساعد محاكاة ولعب الأدوار في إصلاح القطاع الأمني المتدربين على تطبيق المعلومات والمهارات وعلى التعلم بأسلوب تفاعلي.

- إدراج دور ممثل عن المنظمات النسوية والمؤتمر التأسيسي البرلماني حول النوع الاجتماعي أو خبراء في النوع الاجتماعي، وينبغي عدم تقديم هذا الدور بصورة تلقائية للمرأة أو خبير متدرب في النوع الاجتماعي، مع محاولة تقديمه لخبير متدرب في النوع الاجتماعي من الرجال.
- إدراج معلومات أساسية متعلقة بالنوع الاجتماعي (انظر القسم تحت عنوان "دراسة حالات" أعلاه).
- إدراج الاهتمام بقضايا المساواة والعنف القائم على النوع الاجتماعي في وصف أحد الأطراف الفاعلة (كأحد المانحين أو الوزراء مثلاً).
- اختيار متدربين ومتدربات بالتساوي للعب أدوار مناصب رفيعة.
- اختيار متدربين للعب أدوار رجولية والعكس صحيح.

تخطيط العمل

وضع خطة عمل فعلية أو وهمية لعملية إصلاح القطاع الأمني.

- الطلب من المتدربين تحديد الأهداف والمؤشرات والشركاء وموارد التمويل المرتبطة ارتباطاً محددًا بالنوع الاجتماعي أو إدراج جانب من جوانب النوع الاجتماعي مثل:
 - هدف استراتيجي لتجنيد نساء.
 - نشاط مثل تدريب على النوع الاجتماعي.
 - مؤشرات مصنفة حسب الجنس.
 - شركاء مثل المنظمات النسوية أو الوزارات المسؤولة عن قضايا المرأة أو النوع الاجتماعي.

يمكن أيضاً تطبيق نصائح تربوية إضافية في جلسات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني:

- يتعلم البالغون إذا أرادوا التعلم أو احتاجوا إليه، ويكون التركيز على التعلم حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني مفيداً بالنسبة إليهم.
- الاستفادة من مناقشات وتمارين المجموعات الصغيرة، وتكون النساء -إلى جانب الرجال- أكثر قابلية للحديث في مجموعات صغيرة في العديد من الحالات.
- إدراج عوامل كسر الجليد وبناء الفرق ومهندسين لإيجاد مجموعة سلسلة وديناميكية أو النهوض بمستويات النشاط.

بالإضافة إلى التدريب، ثبت أن صيغاً أخرى للتعلم يمكن أن تكون ناجحة عندما يتعلق الأمر بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني كالزيارات الدراسية والإرشاد والتوجيه والتدريب والمراقبة وتبادل الموظفين.

التوقيت والجدولة

يعتبر تخصيص فترة زمنية قصيرة للغاية عادة أحد أعظم التحديات التي تواجه دمج النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني، وتدل تجربة مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة وشبكة الإدارة العالمية في إصلاح القطاع الأمني على أنه ينبغي تخصيص ما لا يقل عن ٦٠-٩٠ دقيقة لجلسة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني ليومين أو ثلاثة أيام تدريبية حول موضوع ذي صلة بإصلاح القطاع الأمني.

وكثيراً ما يكون من المفيد جدولة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني في فترة بعد الظهر في اليوم الأول، ويمكن التعريف بالنوع الاجتماعي في وقت مبكر باعتباره مفهوماً أساسياً من شأنه تسهيل تعميم النوع الاجتماعي، وإذا كانت جلسة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الاجتماعي ذات طابع تشاركي فإن بإمكانها تنشيط المتدربين خلال فترة بعد الظهر عندما تكون مستويات النشاط منخفضة.

من الاعتبارات الأخرى التي ينبغي تذكرها فيما يتعلق بالجدولة:

- التشاور مع المتدربين وخاصة مع المتدربات لتحديد جدول التدريب الذي يحتمل أن يتيح لهم الحضور، إلى جانب إدارة المسؤوليات الأخرى مثل إحصار الأطفال من الحضانة أو المدرسة.
- قد لا تكون المرأة في بعض البلدان قادرة على الخروج في ساعات الليل بسبب اعتبارات أمنية أو اجتماعية، مع تخطيط إنهاء التدريب عند الضرورة بحيث يكون المتدربون قادرين على العودة للبيت بعد حلول الليل.

وينبغي وضع برنامج التدريب لتلبية الاحتياجات التدريبية المحددة وأهداف التعلم التي تم وضعها، وبناء عليه تكون كل جلسة تدريبية ودورة تدريبية مختلفة، ويتضمن القسم تحت عنوان "المحتوى" عينة موجزة لجلسة حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني مدتها ٩٠ دقيقة. الربع ٢ عبارة عن مثال حول برنامج تدريبي مدته يومان حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.

انظر على سبيل المثال: التمرين ١٦ في الموارد التدريبية حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي - التمرينين ٤ و ١٢ في الموارد التدريبية حول الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي والتمرين ٩ في الموارد التدريبية حول إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي والتمرينين ٤ و ٨ في الموارد التدريبية حول الرقابة التي يمارسها المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

انظر على سبيل المثال: التمرين ١٥ في الموارد التدريبية حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي والتمرين ٣ في الموارد التدريبية حول الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي والتمرين ٣ في الموارد التدريبية حول إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي والتمرين ٧ في الموارد التدريبية حول الرقابة التي يمارسها المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

انظر على سبيل المثال التمارين ١-٧ في الموارد التدريبية حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

اليوم الأول

الوصول	٩:٠٠-٨:٣٠
الافتتاح: التعريفات والتوقعات	١٠:٠٠-٩:٠٠
تمارين حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني استيعاب إصلاح القطاع الأمني النوع الاجتماعي	١١:٠٠-١٠:٠٠
استراحة القهوة	١١:٢٠-١١:٠٠
تمارين حول أهداف إصلاح القطاع الأمني	١٢:٠٠-١١:٢٠
عرض تقديمي تفاعلي حول ربط إصلاح قطاع العدالة بإصلاح القطاع الأمني	١٢:٣٠-١٢:٠٠
الغداء	١٣:٣٠-١٢:٣٠
تمارين عصف ذهني حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي	١٤:٠٠-١٣:٣٠
تمارين حول تخطيط إصلاح القطاع الأمني-أطراف إصلاح القطاع الأمني وقطاع العدالة	١٥:٣٠-١٤:٠٠
الختام والتقييم	١٦:٠٠-١٥:٣٠

عينة برنامج تدريب حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

تدريب لوحة تنسيق قطاع العدالة في وزارة العدل فريتاون - سيراليون - ٢٨-٢٩ أغسطس ٢٠٠٨

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة - شبكة أمن وسلام النساء - إفريقيا - إصلاح القطاع الأمني في غرب إفريقيا: تعزيز دمج النوع الاجتماعي وزيادة قدرات منتسبات القطاع الأمني.

اليوم الثاني

الوصول	٩:٠٠-٨:٣٠
تمارين للإيجاز	٩:٣٠-٩:٠٠
تمارين حول القوانين والوثائق المتعلقة بالنوع الاجتماعي	١١:٠٠-٩:٣٠
استراحة القهوة	١١:٢٠-١١:٠٠
الفجوات والتحديات بشأن النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع العدالة	١٢:٣٠-١١:٢٠
الغداء	١٣:٣٠-١٢:٣٠
وضع خطة عمل حول دمج النوع الاجتماعي في وحدة تنسيق إصلاح نظام العدالة أولاً- وثائق العمل: إستراتيجية إصلاح نظام العدالة في سيراليون (٢٠٠٨-٢٠١٠)	١٤:٣٠-١٣:٣٠
استراحة القهوة	١٤:٥٠-١٤:٣٠
وضع خطة عمل حول دمج النوع الاجتماعي في وحدة تنسيق إصلاح نظام العدالة ثانياً - وثائق العمل: إستراتيجية إصلاح نظام العدالة في سيراليون (٢٠٠٨-٢٠١٠)	١٥:٣٠-١٤:٥٠
الختام والتقييم	١٦:٠٠-١٥:٣٠

الإمداد

ينبغي تسهيل الوصول إلى التدريب للمتدربين والمتدربات على حد سواء، ومن المهم مراعاة:

- مدى سهولة الوصول إلى مكان التدريب وملاءمته للرجال والنساء، وهذا يتضمن سهولة الوصول إلى المواصلات العامة والحمامات المنفصلة ومرافق رعاية الأمهات وقدرة النساء على الجلوس قرب بعضهم البعض إذا كان السياق الثقافي يتطلب ذلك وغيرها من الأمور.
- مدى سهولة الوصول إلى مكان التدريب بالنسبة للرجال والنساء ذوي الاحتياجات الخاصة.
- مدى توفر غرف منفصلة لمناقش المجموعات الصغيرة.
- مدى قدرة النساء على حضور الدورات التي تتطلب المبيت.
- مدى ضرورة توفير رعاية للأطفال.

التكيف مع السياقات والثقافات المختلفة

يعتبر أخذ وقت لتكييف التدريب على إصلاح القطاع الأمني مع الاحتياجات المحددة للمتدربين والسياق الثقافي المتواجدين فيه من الأمور الضرورية، ويعتبر تقييم الاحتياجات التدريبية من الموارد الحاسمة لهذا التكيف، ومن الضروري على وجه الخصوص تكييف مواد النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني مع الثقافة والسياق مع تباين الأفكار حول قضايا النوع الاجتماعي وأدوار النوع الاجتماعي بين الثقافات.

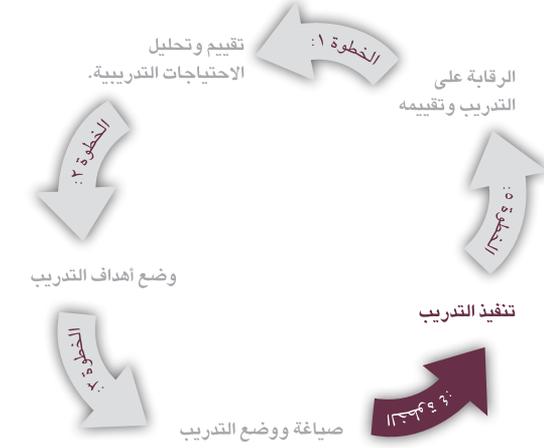
وإضافة إلى البحث الأساسي والقراءة حول السياق الثقافي والمؤسسي، فإنه يمكن:

- جمع معلومات من خلال تقييم الاحتياجات التدريبية حول العمر والجنس والمستوى التعليمي والخبرة العملية ومعرفة المتدربين المسبقة بالنوع الاجتماعي والتكيف بناء على ذلك.
- إشراك الشركاء المحليين كمنظمي التدريب أو المتدربين أو ممثلي المنظمات غير الحكومية في مراجعة وتكييف المواد.
- الاشتراك في إدارة التدريب مع شريك محلي مطلع على السياق الثقافي والمؤسسي ويحظى باحترام المتدربين.
- استخدام لغة واقعية ملائمة ثقافياً ومقبولة لدى المؤسسات.
- إدراج جلسة للتعريف بمفاهيم مثل "النوع الاجتماعي" و"تعميم النوع الاجتماعي" ومناقشتها للمساعدة في الاستيعاب والوضوح.
- مناقشة اللغة التي تراعي النوع الاجتماعي مع المترجمين، فكلمة "النوع الاجتماعي" مثلاً غير موجودة في بعض اللغات، لذا أنت بحاجة إلى إيجاد كلمة أخرى أو تعبير آخر يوصل نفس المعنى، ويجب تقديم إيجاز للمترجمين قبل التدريب لضمان وضوح المفاهيم والتشاور على نحو دوري معهم لتوضيح أية شكوك لديهم.
- ترجمة المواد إلى اللغات المحلية و/أو تكييفها مع مستويات الأمية المنخفضة لاستخدامها عن طريق حاسة البصر على سبيل المثال^٢.

^٢ انظر تويكو تونيسون كليب: "التدريب على النوع الاجتماعي لمتدربي القطاع الأمني-الممارسات الفضلى والدروس المستفادة" في رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني - تحرير ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسك (Kristin Valasek) (جنيف: مركز جنيف للمراقبة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في الأمم المتحدة، ٢٠٠٨)، ٥.

ما التحديات التي ينبغي التهيؤ لها عند تنفيذ تدريب يستجيب للنوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني؟

- الشك تجاه النوع الاجتماعي
- الاعتقاد أن النوع الاجتماعي ليس مهماً بالنسبة للقضايا الأمنية
- التحيز تجاه المرأة
- التركيز المبالغ فيه على النوع الاجتماعي في مقابل العرق والدين والعمر وغيرها
- وقوف الثقافة عائقاً أمام الاستجابة للنوع الاجتماعي
- المقاطعة والإزعاج
- الخروج عن الموضوع
- المشاركة غير المتوازنة



يعتبر التنفيذ الخطوة التي تلي صياغة ووضع التدريب على نحو يراعي قضايا النوع الاجتماعي، وقد تظهر العديد من التحديات لدى تنفيذ التدريب والتي تشمل التحديات التي تنشأ في التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، وفيما يلي بعض التحديات التي ينبغي الاستعداد لها:

الشك تجاه النوع الاجتماعي

قد لا يأخذ المدربون والمتدربون قضية النوع الاجتماعي على محمل الجد، ويمكن أن تتضمن استراتيجيات الاستجابة معها ما يلي:

- البدء في التدريب مع تمارين التوعية بالنوع الاجتماعي.
- استكشاف الاحتياجات الأمنية المختلفة وخبرات ومشاركة النساء والرجال والفتيات.
- توفير مكان آمن للنظر في المخاوف والتطرق إليها.
- تشجيع تجاوب المجموعات مع المقاومة.
- التأكد من تجنب "المبالغة في الهجوم"، بل الوضوح والإيجاز والحزم.

وقد تواجه في الوقت ذاته تحديات مضادة عند تحدي أفكار جديدة، وتعتبر قضايا النوع الاجتماعي حساسة ومثيرة للجدل أحياناً، وينبغي محاولة إبداء الاحترام وتجنب التصادم في نمط التدريب، كما ينبغي جعل المناقشة والتمارين على صلة بالمستمعين قدر الإمكان بحيث يتقبلون المحتوى بسهولة أكبر ويتفاعلون معه بناء على ذلك، مع إسقاط المحتوى على أنفسهم.

الاعتقاد أن النوع الاجتماعي ليس مهماً بالنسبة للقضايا الأمنية

قد يقول قائل أنه في حين من اللطيف إدراج النوع الاجتماعي فإن هناك أولويات أكثر إلحاحاً تجاه الموارد المحدودة، ولكن مستعداً بأمثلة عملية حول:

- كيفية إيجاد نتائج إيجابية ملموسة لدمج النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني.
- أهمية دمج النوع الاجتماعي عند التطرق إلى ما يسمى قضايا "الأمن الصعب" مثل الإرهاب وأمن الحدود والجيوش الصغيرة الحجم.
- الهيمنة الكبيرة والتأثير المكلف للعنف القائم على النوع الاجتماعي.
- الممارسات الرديئة مثل عدم دمج النوع الاجتماعي والنتائج السلبية المترتبة على ذلك.

التحيز تجاه المرأة

قد تتهم بالتركيز على المرأة فقط بالرغم من الإقرار بأن النوع الاجتماعي يتمحور حول النساء والرجال والفتيات والفتيات، فـ "النوع الاجتماعي" يشير إلى الأدوار والعلاقات المحددة والمزايا والسلوكيات والتصرفات والقيم الشخصية التي يعزوها المجتمع للرجل والمرأة. يمكنك إبراز طرق حيث لا تزال المرأة تواجه التمييز وانعدام الفرص مقارنة بالرجل، وهذا يبرر الانتباه لأوضاع النساء والفتيات في إصلاح النوع الاجتماعي، إلا أنه يجب الإقرار أن التجاوب مع الاحتياجات المحددة للرجال والفتيات جزء من التطرق إلى النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني، ويجب الاستعداد لتقديم أمثلة عملية حول مبادرات النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني التي تركز خصوصاً على الرجل أو المرأة.

انظر على سبيل المثال التمارين ١ و ٣ و ٤ و ٧ و ١٨ في الموارد التدريبية حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

انظر على سبيل المثال: التمرين ٢ و ٨ في الموارد التدريبية حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، والتمرين ٣ و ١٠ في الموارد التدريبية حول الرقابة التي يمارسها المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

انظر أمثلة من أرض الواقع

انظر صفحة ٩ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

التركيز المبالغ فيه على النوع الاجتماعي في مقابل العرق والدين والعمر وغيرها

قد تواجه انتقادات بسبب التركيز على النوع الاجتماعي فقط بينما يؤثر العرق والإعاقة والتوجهات الجنسية والدين والعمر وعدة عوامل أخرى على الأمن الشخصي، وينبغي إبراز أن النوع الاجتماعي ليس بعداً واحداً فقط من الأبعاد التي ينبغي التطرق إليها - مع أنه من أهم العوامل - خلال التجاوب مع الاحتياجات الأمنية المختلفة في أي مجتمع. يجب الحصول على أمثلة تبين كيفية ترابط النوع الاجتماعي والعوامل الاجتماعية - الفقر والأعراق على وجه الخصوص - وإمكانية معالجتها معالجة مشتركة.

وقوف الثقافة عائقاً أمام الاستجابة للنوع الاجتماعي

قد يقول أحدهم - في سياق معين - أن المواقف المحلية تعني أنه من غير الممكن دمج قضايا النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني، وقد يكون هذا هو الحال إذا كانت الثقافة السائدة تعارض عمل المرأة في القطاع الأمني مثلاً، إلا أن الثقافات تتغير وهي ليست متألفة مع بعضها البعض، مع تقديم أمثلة من المجتمع محل النقاش لبيان هذا وإبراز الاستراتيجيات التي يمكنها فتح المجال أمام دمج النوع الاجتماعي مثل:

- إشراك مجموعة كبيرة من أصحاب العلاقة (بضمنهم المرأة) في القطاع الأمني والمنظمات النسوية.
- العمل بالتعاون مع الشركاء المحليين.
- توعية المجتمع والعمل مع وسائل الإعلام.
- تحديد الأشخاص المميزين في ميدان النوع الاجتماعي (كالرجال والنساء رفيعي المستوى الراغبين في دعم مبادرات النوع الاجتماعي).
- جمع بيانات وأمثلة محلية تبين فوائد دمج قضايا النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني وكيفية تحسين مراعاة النوع الاجتماعي توفير الأمن والعدالة.
- الإشارة إلى الأعراف والمعايير الوطنية والإقليمية التي تلتزم بالمساواة بين الجنسين وإنهاء العنف ضد المرأة.

المقاطعة والإزعاج

إذا كان هناك مقاطعة بتعليقات أو نكات ذات إيحاءات جنسية، أو إذا كان أحد المتدربين مزعجاً فإن هناك عدة استراتيجيات يمكنك استخدامها لنزع فتيل التوتر:

- يمكنك ترك المجموعة تتفاعل بدلاً من مواجهة الموقف بنفسك، ويمكنك معالجة التعليق أو النكتة بطرحها للنقاش وترك الآخرين في المجموعة يتحدثون عنها، واختتم هذه العملية بوضع مجموعة من القواعد الأساسية طوال فترة التدريب والتي تتضمن الاستماع لآراء الآخرين باحترام.
- يمكنك أخذ الشخص المعني جانبا خلال الاستراحة والاستماع إلى رأيه.
- التجاوب برفق مع المقاطعة فقط مع المشاركة في تمرين يركز خصوصاً على الأنماط المتعلقة بالنوع الاجتماعي. يتطلب هذا المرونة والسيطرة على الجدول، إلا أن فعالية هذه الاستراتيجية قد تتطلب الانحراف عنه، وأنت بالتأكيد لا تود إهمال القضية والمخاطرة بالمقاطعة باستمرار طيلة التدريب.

انظر على سبيل المثال: التمارين ١ و٦ و٧ في الموارد التدريبية حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، والتمرين ١ في الموارد التدريبية حول إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي

الخروج عن الموضوع

قد ينتقل النقاش حول النوع الاجتماعي بين موضوعات قد تكون مثيرة للجدل وغير مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، حيث غالباً ما يذكر المتدربون جراحة تغيير الجنس خلال مناقشة الاختلاف بين الجنس والنوع الاجتماعي مثلاً لإثبات أن الجنس قابل للتغيير كالنوع الاجتماعي. كن مستعداً لإدارة وتوجيه الحوار إلى الموضوع الرئيسي بفاعلية، ومن الأدوات المفيدة الأخرى "الثلاجة" و"موقف السيارات"، وهي تتمحور حول رسم ثلاجة كبيرة أو موقف سيارات على لوح أوراق ووضعها على الحائط، حيث يمكن كتابة الموضوعات أو الأسئلة المطروحة والتي لا يمكن معالجتها معالجة فورية على الأوراق، وينبغي تخصيص وقت في نهاية التدريب أو نهاية كل يوم لمناقشة رسم الثلاجة أو موقف السيارات ومعالجة الموضوعات التي تظهر والتي لا يزال المتدربون يرغبون في مناقشتها.

المشاركة غير المتوازنة

كثيراً ما يميل متدرب واحد أو مجموعة من المتدربين إلى الهيمنة على النقاش، ويميل الرجال عموماً إلى الحديث أكثر من النساء خلال جلسات التدريب، ومن المهم بالنسبة للمدربين ملاحظة من يشارك ومن لا يشارك، ويمكن اتباع عدة خطوات لإيجاد بيئة تعلم مفتوحة تعمل على إشراك كافة المتدربين^٢:

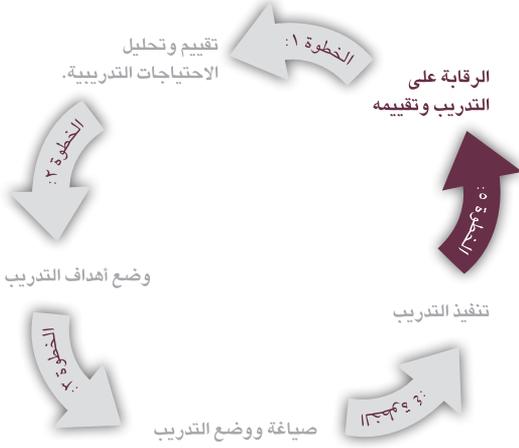
- المشاركة والاستماع للآخرين بوضوح كجزء من القواعد الأساسية للتدريب، كما يجب الإشارة إلى القواعد الأساسية عند الضرورة.

^٢ Suzanne Williams, Janet Seed and Adelina Mwau, The Oxfam Gender Training Manual (Oxford: Oxfam, 1994), 31

- إخراج أشخاص بالدور أو الطلب من أحدهم في الجانب الآخر من الغرفة أن يجيب أو مناداة أشخاص محددين أو الطلب ممن لم يبدي تعليقا حتى الآن أو إعطاء كل متدرب عددا محدودا من الفرص للمشاركة (واحد إلى ثلاثة فرص).
- التقسيم إلى مجموعات صغيرة للمناقشة ورفع الردود، وضمان إدراج المجموعات الصغيرة لمزيج من النساء والرجال، أو القيام بنفس التمارين مع مجموعات مؤلفة بالكامل من الرجال أو النساء ومناقشة أية اختلافات في وجهات النظر.
- إذا كان أحدهم يقاطع الآخرين باستمرار، فمن المفيد استخدام "عصا الإشارة" أو جسم آخر يتم تمريره على المتدربين، ولا يتحدث سوى من يحمل هذا الجسم، والمقاطعة غير مسموح بها.

ما هي الموضوعات التي ينبغي مراعاتها عند الرقابة على التدريب على إصلاح القطاع الأمني وتقييمه؟

- وضع آليات رقابية تستجيب للنوع الاجتماعي
- إجراء تقييم للتدريب المتجاوب مع النوع الاجتماعي
- متابعة التدريب



من الأهمية بمكان خلال وبعد التدريب على إصلاح القطاع الأمني إدماج آليات للرقابة والتقييم، حيث تمكن الرقابة من تعديل التدريب خلال تقديمه لتلبية أهداف التدريب على النحو الأمثل والتجاوب مع المتدربين، ويوفر التقييم معلومات قيمة يمكن التعليق عليها في التدريب القادم وتعزيز المسائلة، وينبغي الرقابة على كل من دمج قضايا النوع الاجتماعي طيلة التدريب على إصلاح القطاع الأمني وأية جلسة/ جلسات لإصلاح القطاع الأمني وتقييمهما، ولا تعني نهاية التدريب نهاية القدرة على دعم المتدربين وتنمية قدراتهم في مجالي النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، وتساعد أعمال المتابعة على وجود أثر مستدام.

وضع آليات رقابية تستجيب للنوع الاجتماعي

هناك حاجة خلال التدريب إلى الرقابة على مدى البقاء على المسار عند تحقيق أهداف التعلم والتجاوب مع تطلعات المتدربين، ويمكن تطبيق إجراءات رقابية مختلفة خلال مسار التدريب، ويفضل القيام بذلك من اليوم الأول للتدريب.

يتم عادة عقد جلسة قصيرة في وقت مبكر من التدريب لتحديد تطلعات المتدربين ويمكن للمدربين التجاوب مع هذه التطلعات تجاوبا فوريا بتحديد ما يمكنهم وما لا يمكنهم وتغطيته خلال التدريب، ويمكن نظريا إعادة تصميم التدريب بناء على ذلك، وقد تكون هذه فرصة أمام المدربين لوضع قواعد أساسية للاحترام والمشاركة في التدريب، إلى جانب استنباط تطلعات المتدربين حول كيفية معالجة قضايا النوع الاجتماعي.

وتتضمن التمارين الرقابية:

- **جلسات مراجعة يومية:** جلسات تمتد من ١٠ إلى ٣٠ دقيقة في نهاية يوم التدريب أو بداية اليوم التالي، حيث يمكن تكليف متدربين في مجموعات صغيرة بتقديم الخلاصة بأسلوب خلاق أو ببساطة إدارة الملاحظات المقدمة من المتدربين حول "ما تعلمته اليوم" أو "ما لا أزال أرغب في تعلمه من التدريب" أو "ما أشعر بعدم الاطمئنان حياله" أو "كيف سأطبق هذا التدريب في الحياة العملية".
- **ملاحظات المجموعات الصغيرة:** يلتقي المتدربون في مجموعات صغيرة، وربما يضعون أسئلة محددة للمعالجة ويعدون الملاحظات لتقديمها للمدرب/ المدربين.
- **نقطة الهدف:** رسم هدف والطلب من المتدربين الإشارة إلى مدى قرب التدريب من "إصابة الهدف" باستخدام أجسام، ويجب إدارة النقاش حول كيفية إمكانية تحسين التدريب في اليوم التالي بحيث "يصيب الهدف".
- **البقاء والتخلص:** وضع ألواح أوراق في أنحاء الغرفة مكتوبا عليها كلمات "إبقاء" و "تخلص"، ويذكر المتدربون جوانب التدريب التي يودون إبقاءها أو التخلص منها.

ينبغي على المتدربين في تمارين التطلعات والرقابة أن يتنبهوا إلى استنباط الردود من أكبر عدد من المتدربين والمتدربات، وينبغي الإشارة على الاختلافات الملحوظة في الردود بين المتدربين والمتدربات ومعالجتها.

يمكن طرح أسئلة محددة للرقابة على كيفية تحقيق أهداف التعلم المتصلة بالنوع الاجتماعي مثل:

- هل تعتقد أنه تم التطرق إلى قضايا النوع الاجتماعي على نحو كاف اليوم؟
- ما الذي لا تزال تشعر بعدم الاطمئنان تجاهه عندما يتعلق الأمر بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني؟
- أذكر أمرا واحدا تعلمته اليوم حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني؟

إجراء تقييم للتدريب المتجاوب مع النوع الاجتماعي

يمكن وضع تقييم الاحتياجات الرقابية إلى جانب آليات التقييم من جمع بيانات أساسية يمكن مقارنتها مع نتائج التقييم، وهذا يتيح تقييم أثر التدريب، كما يعتبر التقييم فرصة لمعرفة مدى اهتمام المتدربين بالدورات التنشيطية أو التدريب الإضافي.

تقدم استبيانات التقييم في نهاية التدريب للمتدربين في التدريب على إصلاح القطاع الأمني، في حين هناك فائدة واضحة من استخدام أداة المسح نفسها مراراً، ومن منهجيات التقييم الأخرى:

- **تمرين التقييم:** وضع تمرين تشاركي لتقييم مدى تحقيق المتدربين لأهداف التدريب من عدمه طيلة كامل الدورة.
- **تمرين الكرة:** إجلال المتدربين على شكل دائرة وتمرير كرة بينهم، وكل من يمسك الكرة يقول أمراً واحداً تعلمه وكيفية تطبيقه عندما يعود إلى عمله اليومي.
- **الاختبارات:** توزيع اختبار على المتدربين في بداية ونهاية التدريب لقياس التغيرات التي طرأت على مستويات المعرفة وعلى الاستيعاب.
- **جلسات إيجاز المدربين:** يعقد طاقم التدريب في نهاية كل يوم جلسة إيجاز لمناقشة الأمور التي جرت على نحو جيد والتي لم تجر على نحو جيد والتغيرات التي ينبغي إحداثها في اليوم التالي من التدريب، وينبغي توثيق هذه الجلسات على أنها دروس مستفادة.
- **استبيانات العودة إلى العمل:** ترسل استبيانات أو اختبارات يمكنها تقييم تذكر محتوى التدريب ومدى استيعاب التدريب باعتباره مفيداً وكيفية تطبيق ما تم تعلمه إلى المتدربين بعد ثلاثة إلى ستة أشهر.
- **مقابلات / لقاءات المتابعة:** يمكن عقد مقابلات أو لقاءات المتابعة مع المتدربين بعد ثلاثة إلى ستة أشهر، ويمكن أن تكون مفيدة في تتبع التغيرات التي تطرأ على التصرفات والسلوكيات التي يصعب تقييمها من خلال الاستبيانات، إلى جانب الحصول على " معدل استفادة " أفضل من الاستبيانات.

يمكن دمج أسئلة حول النوع الاجتماعي في الاستبيانات والاختبارات والمقابلات مثل:

ما هي الأمور الثلاثة التي تعلمتها من التدريب حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني؟

كيف قمت بدمج النوع الاجتماعي في عملك اليومي حول إصلاح القطاع الأمني؟

ما هي المعوقات التي واجهتها لدى محاولة دمج قضايا النوع الاجتماعي وكيف تجاوزت مع هذه المعوقات؟

ما هو الجزء الأكثر إفادة من جلسة / جلسات التدريب على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني في عملك؟

ينبغي تصنيف كافة بيانات التقييم من حيث الجنس ومراعاة تقييم المتدربين والمتدربات على حد سواء.

ويمكن إضافة إلى تقييم المتدربين توجيه سؤال إلى الإدارة والمستفيدين والآخرين ممن شملهم تقييم الاحتياجات التدريبية حول مدى التغيير الذي أحدثه التدريب على تصرفات ومواقف المتدربين.

ومن المهم التأكد من تحديد الدروس ومراعاتها عند وضع تدريب إضافي لنفس المتدربين أو لمتدربين آخرين بمجرد استكمال التقييم.

متابعة التدريب

إن التدريب ليس غاية في حد ذاته، بل ينبغي تدعيمه بجهود أخرى للتطرق إلى قضايا النوع الاجتماعي في سياسات وبرمجة إصلاح القطاع الأمني، فعلى سبيل المثال: وضع سياسات مؤسسية للنوع الاجتماعي أو تحديد النقاط المحورية للنوع الاجتماعي أو إدماج أسئلة حول النوع الاجتماعي في تقييمات المشروع المعيارية.

كما يلعب المدربون دوراً أساسياً في متابعة التدريب، وهذا يخلق فرصة لاستكمال دعم قضايا النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني، ومن أعمال المتابعة المحتملة:

- تزويد المتدربين بتقرير التدريب مع معلومات وتمارين، وتشجيعهم على مشاركته مع زملائهم بحيث يمكنهم تقديم ما تم تعلمه في التدريب.
- وضع قائمة تعميم أو إنشاء موقع على شبكة الإنترنت حيث يمكن للمتدربين استكمال مشاركة المعلومات والتشبيك وسرد قصص حول كيفية تطبيق التدريب وطرح أسئلة حول موضوعات بما فيها النوع الاجتماعي.
- تزويد المتدربين بمصادر إضافية حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني (كرزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني ومجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني).
- توفير دورات تنشيط أو تدريب للمتابعة متجاوب مع الحاجة لتدريب إضافي على النحو المبين في تقييم الدورة.

إذا أدت المتابعة إلى تدريب إضافي فإن دورة التدريب على إصلاح القطاع الأمني تأتي مكتملة لتقييم التدريب الأخير الذي يقدم معلومات حول تقييم احتياجات التدريب التالي، ويتم تعزيز دورة التدريب على إصلاح القطاع الأمني عن طريق مراعاة النوع الاجتماعي من أجل توفير تدريب شامل وفعال على إصلاح القطاع الأمني لكل من المتدربين والمتدربات.

