

منهجية العمل ضمن برنامج بناء القدرات:

يشكل مفهوم بناء القدرات أحد الأدوات والإستراتيجيات الهامة في عملية بناء النماذج التنموية البديلة في منهج عمل المركز وتنفيذ البرامج التنموية من خلال دائرة البرامج. فعملية بناء النماذج هذه، تتطلب فهما للعملية التنموية، وبالتالي الأدوار الممكنة أو التي ينبغي لهذه النماذج القيام بها. فالمركز يسعى دوماً لتطوير مفاهيمه وأدواته، وهنا نتناول منهجية العمل ضمن بناء القدرات، مفهوماً ومحاور وفي كيفية تنفيذها.

في المفهوم والمضامين:

عملية تعليمية مستمرة لاكتساب لمجموعة من المفاهيم والمهارات من خلال الممارسة والتجربة والاستكشاف بغرض تعزيز وتعميق المعرفة والخبرة لإحداث تغيير نوعي على مستوى القدرات الذاتية والأداء المهني والنشاط الاجتماعي والفكري. بناء القدرات قد يستهدف احتياجات ضرورية آنية (يحتاجها الشخص/المنظمة حالياً) وقضايا تطويرية مستقبلية بالمعنى الاستراتيجي تستهدف تطوير قدرات الإنسان والاستثمار فيه.

يرتبط هذا المفهوم بالتوجه الشمولي التكاملي التنموي ويعتبر جزء لا يتجزأ منه، علماً أنه يستهدف التركيز على تحريك وتفعيل الطاقات والقدرات الكامنة في الفرد / المجموعة / المؤسسة وتحفيز القدرات الذهنية وخلخلة المفاهيم وإعادة الاعتبار لمجموعة من القيم الهامة المرتبطة بمبادئ (مثل العدالة والمساواة والتحرر والتعددية) وإعادة الاعتبار للعمل التطوعي والجماعي وتعزيز مفاهيم الشراكة و الاكتفاء الذاتي والقدرة على تنظيم الذات وتوظيف الموارد المحلية وتكامل الأدوار... الخ)، تلك التي تعتبر أساساً في التوجه التنموي الذي نعمل به.

في عملية بناء القدرات، ندرك أن هنالك أكثر من بعد ومستوى يتم تناولها في هذه العملية، من البعد الفكري والمفاهيمي والمعرفي، إلى بعد الاتجاهات و القيم والسلوك، وكذلك بعد المهارات التي ترتبط بهما.

وبالتالي فعملية بناء القدرات، كما نراها، تشتمل على:

أولاً: التدريب (البعد المفاهيمي والفكري لبناء القدرات) :

التدريب ليس عملية تقنية بحتة (التقنية تشكل جزء بسيط من التدريب)، بل هو عملية تفاعلية مستمرة تسهم في تطوير قدرة الإنسان وممارسته لدوره (مسؤولياته وواجباته) في المجتمع، مستقاة من الخلفية المفاهيمية أعلاه لبناء القدرات، الذي ينطلق من تعريفات وتوجهات واضحة للعمل التنموي بشكل شمولي غير مجزوء.

فمفهوم التدريب الذي سنعمل (نحن الشركاء) وفقه يتضمن التوجه والعناصر التالية:

- عقد ورش فكرية (حلقات) تفاعلية مع المنظمات القاعدية لبناء وتطوير التوجه التنموي ومفهوم العمل المجتمعي الذي نسعى لممارسته.

- مراقبة مستمرة للأفراد أو المجموعات خلال عملية تخطيط وتنفيذ وتقييم الأنشطة .

- توثيق التجربة بهدف التأمل بها ونقدها وتقييمها وتناول الدروس والاستخلاصات .

- تركز عملية تحديد الاحتياجات على مبدأ المشاركة الفعالة للفرد وللمجموعة والمنظمة القاعدية، وذلك بما يلامس التحديات والعقبات ، بهدف تعزيز قدرات العاملين ودور المنظمة في المجتمع المحلي .

إن مسألة توثيق التجارب التعليمية تشكل جزءا هاما عند إعداد المواد المتعلقة بالتدريب وفق نتائج تحديد الاحتياجات، وكذلك في تقييم فاعليتها المستقاة من الممارسة بالشراكة مع المنظمة القاعدية، والقيام بالمتابعة والتوجيه اللازمين بهدف تحقيق الأهداف القريبة والبعيدة من هذه الممارسات التعليمية .

- إن المتعلم (المتدرب) يمكن نفسه أن يكون المعلم (المدرب) ابتداء من مرحلة تحديد الاحتياجات وحتى التقييم والإشراف الميداني والتغذية الراجعة والمساهمة في تطوير أنشطة وبرامج تنموية أيضا . إن أفضل طريقة لنقل الخبرة والتجربة للمنظمة القاعدية يمكن أن تتم من خلال الممارسة والنشاط المشترك خلال عملية تخطيط، تنظيم، متابعة ومراقبة وتقييم واستنباط المفاهيم والمعارف.

- عملية التدريب تستهدف دائماً النهوض بالإمكانات واستثمارها، وتوفير فرص عادلة للفرد/ الجماعة بالوصول إلى المفاهيم والمهارات.

_ في سياق عملية بناء القدرات يتم تفعيل مبدأ الدورانية، أي أن الفرد/ الجماعة التي يتم بناء وتطوير قدراتهم بدورهم سيساهموا في بناء قدرات فرد/ جماعة آخرين.

ثانياً: البعد التقني:

وهذا يشمل تحقيق الاحتياجات التقنية والمعدات اللازمة للعمل والنشاطات (أجهزة، قاعات، لوجستيات...)، وهذا يتطلب تضامراً جهوداً وأدواراً مختلفاً للشركاء لتوفيرها، لتكون عاملاً إضافياً في تحقيق الرسالة والأهداف.

البعد الأول يركز على القدرات الذاتية التي يجب توفرها واكتسابها من قبل الإنسان، والوصول بالمقدرة الذاتية وتفعيلها لأقصى درجة ممكنة (العامل الذاتي والتطوعي) كأساس لعملية تنموية يراد لها الاستمرار والاستدامة، وفي الشق التقني تكمن احتياجات أخرى (في المرتبة الثانية)، يجري العمل على تليبيتها لتسهيل عمل الكادر المؤهل بأهدافه التنموية الواضحة.

ثالثاً: الشق الإجرائي التنفيذي:

تطوير البرنامج التدريبي: عملية تطوير برنامج القدرات موحدة في المنهج والتوجهات، وعادة تشمل على:

- تنفيذ دراسة مسحية تشاركية، للوقوف على قدرات واحتياجات المنظمة القاعدية أو التعاونية...

- نقاش مخرجات الدراسة مع المنظمات القاعدية، ووضع الأولويات .

- تطوير برنامج بناء القدرات الخاص بتلك المنظمات بناءً على الدراسة والأولويات والموارد المتاحة.

- تقسيم البرنامج الى الحقول الأساسية التي تمثلها الاحتياجات: مفاهيمي، تقني، متخصص.

- تحديد أشكال تنفيذ البرنامج حيث تختلف الأشكال تبعاً للحاجات والموضوعات ومنها:

1. حلقات نقاش تدريبية جماعية/ ورش عمل وحوار/.
2. عرض حالات وأمثلة من الواقع المعاش، لتحليلها ونقدها...
3. تدريبات ميدانية... مرافقة فريق المشاركين من قبل المدرب/ طاقم العمل.. وكذلك ممارسة المشاركين لتطوير ملكاتهم من خلال ممارسة الموضوع الذي يتدربون فيه.
4. متابعات ميدانية لفحص مدى التطبيقات العملية لبرنامج بناء القدرات من قبل المشاركين والمنظمة القاعدية.

قبيل الشروع في التنفيذ وخلالها:

- تحديد المشاركين والمشاركات في البرنامج وفق طبيعة دورهم في المنظمة، يتم بشكل تشاركي.
- إستدراج عروض تدريبية.
- إختيار المدربين، لاستيفاء عدد القائمين على تنفيذ البرنامج، يتم إختيار عدد من القادرين على التدريب، وخاصة من أولئك الذين يتقاطعون معنا في الرؤية التنموية ولديهم الكفاءة والقدرة بمجال الإختصاص المطلوب.
- تحضير المواد التدريبية اللازمه: المادة التدريبية، القاعات، مطبوعات، إحتياجات لوجستية أخرى...
- تقييم كل حلقة تدريبية..
- تقييم سنوي.