

شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN)

**إطار عمل كفاءات ميسري حقوق الإنسان**

التمهيد

تؤدي المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المُمتثلة لمبادئ باريس دورًا حيويًّا في تعزيز التنفيذ الفعّال لمعايير حقوق الإنسان على المستويات الوطنية والإقليمية والمجتمعية والتنظيمية والفردية. تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بذلك من خلال التثقيف في مجال حقوق الإنسان.

يهدف منتدى آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (APF) إلى زيادة فعّالية التثقيف في مجال حقوق الإنسان من خلال تعزيز ممارسة تيسير تنمية قدرات حقوق الإنسان التي تركز في المشارك.

وتحقيقًا لهذه الغاية، تم إنشاء شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN)[[1]](#footnote-1) بهدف دعم الممارسين لبناء الثقة والمهارات والممارسة ذات الأساس النظري للعمل من أجل التعليم التحويلي القادر على إحداث التغيير، الذي يؤدي إلى المشاركة النشيطة مع مبادئ وممارسات حقوق الإنسان والالتزام بها.

أطلق ميسرو شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN) من جميع أنحاء المنطقة مبادرات في مؤسساتهم الوطنية لحقوق الإنسان ودولهم. ونتيجة لتبادل الخبرات والموارد، حددوا الحاجة إلى إطار عمل كفاءات من شأنه أن:

* يُوفر مجموعة من المبادئ التوجيهية التي يمكن من خلالها تخطيط ممارسة الميسرين ومراقبتها وتقييمها.
* يُحدد مجالات التطوير المهني والشخصي.
* يُقدم المشورة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أثناء توظيفهم وتعزيزهم لمعلمي حقوق الإنسان وغيرهم من الموظفين الذين توكل إليهم مهمة تعزيز حقوق الإنسان.

ومن المتوقع كنتيجة *لإطار عمل كفاءات ميسري حقوق الإنسان التابع لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ*، أن يقوم ميسرو المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في منطقة آسيا والمحيط الهادئ بإظهار ممارسة التيسير الجيدة باستمرار، مما يسهم في التنفيذ الفعال لمعايير حقوق الإنسان على جميع المستويات.

يمكن استخدام إطار عمل الكفاءات كوثيقة مستقلة قائمة بذاتها أو جنبًا إلى جنب مع *إرشادات جاكرتا لتيسير حقوق الإنسان*، وهي عبارة عن مجموعة من المبادئ التوجيهية للتيسير الفعّال لحقوق الإنسان التي طورها ميسرو شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN) منذ أول لقاء لهم في كانون الأول/ديسمبر 2017.

تم تطوير *إطار عمل كفاءات ميسري حقوق الإنسان من قبل ميسري شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ ( AFN)* وسيستمر تطويره أثناء تنفيذه ومراقبته وتقييمه.

إطار عمل كفاءات مُيسري حقوق الإنسان التابع لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ

يُعد تيسير حقوق الإنسان ممارسة تركز في المشاركين، وتشجع على فهم وتطبيق معايير ومبادئ وقيم وآليات حقوق الإنسان.

ينطوي كون الشخص ميسرًا فعالًا لحقوق الإنسان على امتلاك المعرفة والمهارات والسمات الشخصية المناسبة للتخطيط لنشاط متعلق بالتعليم والتثقيف في مجال حقوق الإنسان وتقديمه ورصده وتقييمه بشكل فعال. وهذا يتطلب المعرفة والممارسة والالتزام.

يتكون *إطار عمل كفاءات مُيسري حقوق الإنسان التابع لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ (FCF)* من مجموعة من القدرات التي تُحدد العناصر الرئيسة للتيسير الفعال. وقد تم تطويرها من قبل ميسري شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN) العاملين في مجموعات دون إقليمية.[[2]](#footnote-2)

ينقسم إطار عمل كفاءات المُيسرين (FCF) إلى ثلاثة تجمعات من الكفاءات:

* الكفاءات المعرفية - ما يجب أن يعرفه المُيسر.
* كفاءات الممارسة الفنية والمهنية - ما يجب أن يكون المُيسر قادرًا على القيام به.
* الكفاءات الشخصية - السمات الشخصية التي يجلبها الميسر إلى عمله.

لكل كفاءة توجد مؤشرات أداء مطابقة مناسبة.



**تيسير حقوق الانسان التابع لشبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN)**

**مُيسر حقوق الإنسان التابع لشبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ AFN**

إن إطار عمل كفاءات المُيسرين هو عمل جارٍ ولا يزال قيد التطوير، سيستمر في التطور مع قيام ميسري شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN) بتطبيقه ورصده وتقييمه.

| الكفاءة | | مؤشرات الأداء | |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.0 | الكفاءات المعرفية - ما يجب أن يعرفه المُيسر | |
| 1.1 | المعرفة بحقوق الإنسان | يُطبق معرفة وفهما متعمقين بما يلي:   * حقوق الإنسان بشكل عام والقضايا الخاصة بالدولة ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ ومناطقها الفرعية. * أطر العمل والتشريعات الدولية والمحلية المتعلقة بحقوق الإنسان. * دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (NHRI)بشكل عام. * أولويات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بهم وتوجهها الاستراتيجي. * آليات معالجة التظلمات المتعلقة بحقوق الإنسان. |
| 1.2 | المعرفة بالتيسير | يفهم نظريات ومبادئ التيسير بشكل عام، والتيسير في مجال حقوق الإنسان على وجه التحديد، ويُطبقها بشكل مناسب على عمليات التيسير، بما في ذلك:   * التخطيط. * التنفيذ والمراقبة. * الرصد والتقييم. |
| يعرف مجموعة متنوعة من منهجيات وعمليات وأدوات التيسير ويمكنه تطبيقها بشكل مناسب في أوساط متنوعة. |
| 2.0 | كفاءات الممارسة الفنية والمهنية - ما يجب أن يكون المُيسر قادرا على القيام به | |
| تخطيط وتصميم نشاط/ برنامج | | |
| 2.1 | إجراء تحليل حالة | يجمع معلومات حول الحالة:   * قضية حقوق الإنسان، أو مجال التركيز، المطلوب معالجتها وسياقها. * اعتبارات النوع الاجتماعي (الجندر) التي قد تؤثر في المشاركين وأصحاب المصلحة والنشاط. * العوامل التي تؤثر على السياق. * خصائص المشاركين - الأدوار، الخبرات، الهويات، القيم، الثقافة، اللغة المحددة، المعرفة المسبقة، العوائق، القيود، المساهمات. * احتياجات المشاركين ونقاط قوتهم وتوقعاتهم. * احتياجات أي من أصحاب المصلحة (بما في ذلك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان) وتوقعاتهم ومساهماتهم. |
| 2.2 | إعداد النتائج والمؤشرات | يستخدم المعلومات التي تم جمعها أثناء تحليل الحالة لتحديد النتائج المتوقعة من التيسير التي تكون:   * محددة. * قابلة للقياس. * قابلة للتحقيق. * ذات صلة. * محددة زمنيا. * خاضعة للمساءلة. |
| يُطور تدابير/ مؤشرات بسيطة وملموسة تُعطي معلومات حول مدى تقدم النشاط نحو تحقيق نتائجه. |
| يعمل على تيسير تطوير النتائج والمؤشرات بشكل تعاوني، عند الاقتضاء، مع المشاركين وأصحاب المصلحة. |
| 2.3 | تحديد وإدارة الموارد (المدخلات) | يُحدد وينسق ويدير الموارد البشرية والمالية والموارد الأخرى اللازمة لتحقيق النتيجة / النتائج على نحو فعال. |
| 2.4 | تصميم وتخطيط نشاط/ برنامج (المخرجات) | يُخطط برنامجا مع مراعاة المشاركين (وأصحاب المصلحة) الذين سيشاركون من حيث:   * نوع النشاط/ الأنشطة. * المحتوى. * البنية. * التوقيت. * الاعتبارات البيئية. * الخدمات اللوجستية. * التوثيق والتواصل وإعداد التقارير. * الرصد والتقييم. |
| يُصمم الأساليب والتقنيات والأدوات المناسبة والتي تركز في المشاركين وتهدف إلى الوصول إلى النتائج وتحقيقها. |
| *تيسير نشاط / برنامج* | | |
| 2.5 | تيسير نشاط/ برنامج يركز في المشاركين في مجال حقوق الإنسان | يقوم على تيسير نشاط أو برنامج في مجال حقوق الإنسان بحيث:   * يشمل الأساليب والعمليات والأدوات والتقنيات التشاركية ويُشجع المشاركة النشيطة للمشاركين في عملية التعلم. * يكون ذا صلة بالسياقات الجسمانية والعاطفية والاجتماعية والفكرية والروحانية والثقافية للمشاركين. |
| 2.6 | استخدام مهارات التيسير الفعالة | يُظهر مهارات التيسير الآتية:   * يخلق ويدعم بيئة تعلُّم لائقة تتسم بالاحترام، شاملة، وتشاركية تتجلى فيها حقوق الإنسان بوضوح. * يُدير وجهات النظر المتباينة من خلال العمل من أجل نتائج ومحصلات مشتركة في مجال حقوق الإنسان. * يُوجه المشاركين إلى نتائج مناسبة ونافعة. * يتكيف مع المواقف والديناميكيات المتغيرة. * يُشجع، يناصر، يستمع، يُناقش، يُمكّن. * مبتكر وقابل للتكيّف مع مجموعة واسعة من البيئات. * يشجع على التفكير التحليلي وحل المشكلات. * يستخدم مهارات الاتصال الفعال والشامل. * يدرك الديناميكا الجماعية العلنية والأساسية، بما في ذلك المنازعات، ويديرها بشكل فعال. * يعرف تعابير الوجه والصوت وغيرها من الإشارات غير اللفظية. * يضمن إمكانية الوصول - اللغة، المعلومات، المكان، الموارد. |
| 2.7 | تيسير الأدوات والتقنيات | يفهم ترتيب تسلسل النشاط ويمكنه أن يُيسر على نحو فعال عددًا من أدوات وتقنيات التيسير التي:   * تعترف بأساليب التعلم المتنوعة. * تناسب السياق. * تؤدي إلى تحقيق النتائج. |
| 2.8 | تعزيز المساواة الجنسانية (جندر) | يُطبق منظورًا جنسانيًّا في عملية تخطيط وتنفيذ ورصد وتقييم نشاط حقوق الإنسان[[3]](#footnote-3) |
| 2.9 | الكفاءة الثقافية | يُقر بوجود خلفيات ثقافية وقيم ومعتقدات وهويات متنوعة، فردية وقطرية وخاصة بالمنطقة، للمشاركين وسياقاتهم، ويقدر على تيسير أي نشاط وفقًا لذلك. |
| 2.10 | إدارة العلاقات | يُعزز إشراك المشاركين ويخلق علاقات إيجابية من خلال:   * الاقتراب من العلاقات بطريقة صادقة ومخلصة. * التواؤم مع احتياجاتهم ومشاعرهم واحتياجات ومشاعر الآخرين. * دعم المشاركين في تحديد أهداف مناسبة وقابلة للتحقيق. * العمل كمدرب/ مرشد لإظهار أفضل صفات المشاركين. |
| *رصد وتقييم نشاط / برنامج* | | |
| 2.11 | رصد واستعراض التقدم صوب إحراز النتائج | يرصد تقدم النشاط / البرنامج للتأكد من إحراز تقدم نحو تحقيق النتائج في الوقت المحدد وفي حدود الميزانية المخصصة عن طريق:   * تتبع كيفية تقدم الأنشطة. * تحديد المشاكل المحتملة. * اتخاذ الإجراءات إذا اقتضت الضرورة . |
| 2.12 | تقييم النتائج | يعمل على تيسير تقييم نتائج النشاط لمعرفة مدى نجاح تحقيق النتائج ذات الصلة:   * ما الذي حقق نجاحا ولماذا؟ * ما الذي لم يعمل بشكل جيد ولماذا؟ * ما الذي تم تعلمه ويمكن أن يكون مفيدًا لأنشطة مُيسرة أخرى؟ |
| 3.0 | الكفاءات الشخصية - السمات الشخصية التي يجلبها المُيسر إلى عمله | |
| 3.1 | الممارسة التأملية | يتأمل بشكل منتظم في ممارسة التيسير ويبحث عن طرق لتحسين الأداء. |
| 3.2 | الوعي الذاتي والاحترام | يدرك الثقافة والقيم والمعتقدات ووجهات النظر والتحيزات الشخصية والأثر الذي قد يترتب بموجبها على التيسير. |
| 3.3 | القدرة على الاستماع | يحس بمشاعر الأفراد والمجموعة من خلال الاستماع الفعال للمعنى الصريح للكلمات بالإضافة إلى النغمة والمعنى الضمني ولغة الجسد. |
| 3.4 | الثقة | يثق في دورهم وقدرتهم ويستطيع تلقي النقد البناء. |
| 3.5 | الحفز | يمتلك حافزًا قويًا لتعزيز حقوق الإنسان والدفاع عنها على الصعيدين المحلي والعالمي. |
| 3.6 | حس الفكاهة | يمكنه الضحك ومشاركة الآخرين ضحكاتهم لتعزيز تجربة التيسير. |
| 3.7 | الرعاية الذاتية | يرصد احتمالية حدوث حالات "الإجهاد" ويضمن الرعاية الذاتية الكافية. |

*The APF would like to extend our gratitude to the National Institution for Human Rights (NIHR) in the Kingdom of Bahrain for their support in translating this document.*



1. تعرف على مزيد من المعلومات حول شبكة ميسري المنتدى الآسيوي والمحيط الهادئ (AFN) من خلال الموقع <https://www.asiapacificforum.net/support/promoting-collaboration/professional-networks/apf-facilitators-network/> [↑](#footnote-ref-1)
2. تشمل الأقاليم الفرعية لشبكة مُيسري المنتدى الآسيوي والمحيط الهادئ كلًا من المحيط الهادئ، جنوب شرقي آسيا، جنوب آسيا، وسط وشمال آسيا، غرب آسيا. [↑](#footnote-ref-2)
3. الرجوع إلى المبادئ التوجيهية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الصادرة عن المنتدى الآسيوي والمحيط الهادئ على الرابط: https://www.asiapacificforum.net/resources/apf-gender-mainstreaming-guidelines-trainers/ [↑](#footnote-ref-3)