

2022

فرانسين ميناشي وزينا زخريا

المبادئ التوجيهية

من أجل ممارسات تشاركية واعدة في التعليم في حالات الطوارئ



Partnerships in
Education in Emergencies



تم تمويل هذا العمل من قبل دبي العطاء عبر برنامج أدلة
للتعليم في حالات الطوارئ (E-Cubed).
الأفكار الواردة في الملخص تخص مؤلفيها.

للمزيد حول البحث المرتبط بهذا الملخص:

eiepartnerships.org

Translated by Jihad Bazzi

الاقْتباس المقترح:

ميناشي، ف. و زخريا، ز. (2022). المبادئ التوجيهية من أجل ممارسات تشاركية واعدة
في التعليم في حالات الطوارئ، دبي العطاء.

لماذا الحاجة إلى المبادئ التوجيهية بالشراكات في التعليم في حالات الطوارئ؟

عملت المنظمات الإنسانية تاريخياً كلٌّ بمفردها، معزولة عن بعضها البعض. لكن في السنوات الأخيرة، تبنى العمل الإنساني مفاهيم التعاون بين هذه المنظمات. وفي ظل هذه البيئة التعاونية، يسعى الفاعلون في العمل الإنساني إلى تحفيز المزيد من التعاون تفادياً للازدواجية والتنافس بين هذه المنظمات.

يبدو العمل الإنساني بشكل

متزايد كنظام يشتمل على

شبكة واسعة من الجهات

الفاعلة والمنظمات العالمية

والوطنية والمحلية تعمل

بالشراكة في ما بينها.

وبالإضافة إلى الجهات التقليدية مثل وكالات الأمم المتحدة، وبنوك التنمية المتعددة الأطراف، والمانحين الثنائيين، والمنظمات غير الحكومية، فإن القطاع الخاص، ومن ضمنه الشركات والمؤسسات، بدأ ينخرط بشكل متزايد في الاستجابة الإنسانية.

ويعطي العمل الإنساني الآن الأولوية لـ«الأجندة المحلية»،

حيث المطلوب من الجهات والمجتمعات المتضررة

بالأزمات، أو «المنتفعة»، أن تنخرط في الاستجابة للأزمات والإبلاغ عنها في كل خطوة من

العملية. فالعمل الإنساني، ومن ضمنه صناعة السياسات والتمويل والتشغيل، نادراً ما

بات يعتمد الآن على منظمة أو اثنتين فقط، بل إنه بالمقابل يبدو بشكل متزايد كنظام

يشتمل على شبكة واسعة من الجهات الفاعلة والمنظمات العالمية والوطنية والمحلية

تعمل بالشراكة في ما بينها.

يعكس حقل التعليم في حالات الطوارئ هذا التحول الأوسع صوب شبكة عمل إنساني.

وتلحظ الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ، (الآيني)، في معاييرها

الدنيا، وجوب أن تعطي المنظمات الأولوية للتشاركية في سبيل تحقيق الأهداف التربوية

للتلامذة المتأثرين بالأزمات.

وبالرغم من طفرة في الشراكات التعليمية، فما زال ينبغي من مجتمع التعليم في حالات

الطوارئ أن يطور مبادئ توجيهية حول كيف يمكن للمنظمات مقارنة هذه الشراكات

في سبيل الوصول إلى ممارسات فعالة وأخلاقية تؤدي إلى تحسن وضع التلامذة في

أماكن الأزمات. ويهدف هذا الموجز للسياسات إلى ردم الهوة عبر اقتراح خمسة مبادئ

توجيهية متقاطعة من أجل ممارسات تشاركية واعدة في التعليم في حالات الطوارئ.

إعلام مستند إلى أدلة المبادئ التوجيهية

التفاعل، العلاقات، وازدياد عدد الجهات الفاعلة بمرور الوقت



خصائص الشراكات



تأثير تعزيز انخراط الجهات المحلية



التأثير المحتمل لاستبقاء الطلاب وتقديمهم واندماجهم



المبادئ التوجيهية الخمسة من أجل ممارسات تشاركية واعدة، مستمدة من دراسة سعت إلى توليد الأدلة حول طبيعة الشراكات في التعليم في الطوارئ وتأثيرها، واستخدمت كدراسة حالة الاستجابة التعليمية العالمية لأزمة اللجوء السورية في لبنان.

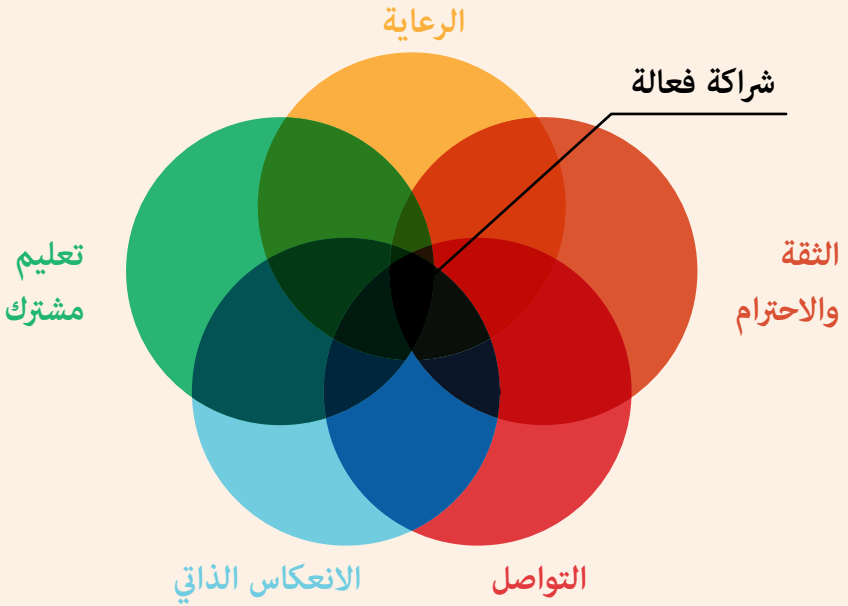
هدفت الدراسة إلى فهم: تفاعل الجهات الضالعة وعلاقتها وازدياد عددها مع مرور الوقت، خصائص الشراكة في ما بينها، تأثير هذه الشراكة على التنسيق وآليات المشاركة المجتمعية التي تعزز اندماج الجهات المحلية، وتأثير ممارسات الشراكة على استبقاء الطلاب وتقديمهم واندماجهم بالمجتمعات المحلية عبر التعليم.

ل للوصول إلى هذا الهدف، أعدنا دراسة عمودية لثلاث سنوات (2018-2021) تضمنت تحليلاً لأكثر من 100 مقابلة و 250 وثيقة وتحليل شبكات 440 منظمة مختلفة، وأكثر من 30 زيارة ميدانية ورصد نشاطات تشاركية. وعلاوة على ذلك، فإن هذه البيانات جُمعت خلال فترة زمنية شهدت أزمات

اقتصادية وسياسية في لبنان والعالم، منها جائحة كوفيد-19، والانفجار الكارثي في مرفأ بيروت. وتزامن إجراء الدراسة مع تصاعد الاهتمام العالمي بالعنصرية عزّزه تكثيف تظاهرات حركة «حياة السود مهمة». ومن خلال تحليل طوي لهذه البيانات في سياق هذه الأحداث، توصلنا إلى خمسة مبادئ توجيهية لممارسات تشاركية واعدة.

المبادئ التوجيهية

لا تقدم المبادئ الخمسة التوجيه فحسب، بل تطلب تحولاً في التوجهات بعيداً عن طرق التفكير والتصرف التقليدية أو الشائعة في التعليم خلال الطوارئ. نحن نصف هذه المبادئ بأنها «واعدة» لأنها تنبثق من ممارسات لشراكات ناجحة صمدت إزاء أزمات متفاقمة متعددة. لكن كل شراكة تنمو وتعمل في سياق ومخرجات مختلفة، ومن ضمنها كيف تُختبر، تعتمد على مجموعة من العناصر.



ومع أن مبادئ وممارسات أخرى قد تحسّن النتائج على صعيد التعليم خلال الطوارئ، فنحن نعتقد أن هذه المبادئ الخمسة ضرورية جداً للشراكات لتعمل بشكل فعال وأخلاقي، بما أن كل واحد من هذه المبادئ يتعلق بكيفية تفاعل الناس وتعاونهم مع بعضهم البعض.

هذه المبادئ الخمسة تتقاطع وتتساوى في الأهمية، ومع أنها وضعت بناء على شراكات التعليم في الطوارئ المتمركزة حول التعليم في اللجوء السوري، فنحن نرى أنها قابلة للتطبيق في سياق أزمات أخرى، كأساس لمقاربة الشراكات في بيئات مختلفة واستجابة لأزمات متنوعة. ونفترض أنه يمكن لأي فرد أو منظمة أن يكون شريكاً جيداً. والشراكات الإيجابية تعتمد على كيفية مقارنة الأفراد والمنظمات لعملهم وشركائهم، وكيفية إدارة أعمالهم، وتحفيزهم للتغيير. وأي جهة يمكنها تبني هذه المبادئ الخمسة وتحسين شراكاتها.

الرعاية

من الإنقاذية إلى الرعاية

الرعاية التي تعزز التعاطف تخفف خطر التمييز بين الشركاء وتحفز الانعكاس الذاتي لدى الجميع. وتشير تحليلاتنا، أخيراً، إلى أن الرعاية تساعد على صون الشراكة خلال الأزمات.

تنبع المقاربات الأكثر تقليدية أو شيوعاً للتعليم خلال الطوارئ من مفهوم العمل الخيري أو حسن النية. ومع أن هذا الأمر يعتبر إيجابياً، إلا أنه يتضمن خطر الشعور بالإنقاذية، إذ أن الشركاء المقتنعين بأنهم في موقع ذات امتيازات يتصرفون بناء على أن الشريك الآخر يحتاج إلى إنقاذ. دوافع هؤلاء، من مواقعهم، تجعلهم يركزون على الجهات التي تؤمن الدعم والمساعدة (من مجتمعات تتمتع بامتيازات وشمال العالم)، في خط أحادي الاتجاه، بدلاً من التركيز على الشركاء المحليين كبشر لديهم تحدياتهم ونزاعاتهم ولديهم أيضاً الحكمة والمعرفة والذكاء والقدرات. أما الرعاية فهي متعددة الاتجاهات، كل الشركاء ينبغي أن يهتموا بأن يكون الجميع بأنم الخير.

تشير النتائج التي توصلنا إليها أن مبدأ الرعاية يساهم في شراكات إيجابية ومثمرة في التعليم في الطوارئ. ونقصد بالرعاية طرقاً غير ملموسة في تعامل الشركاء مع بعضهم البعض كناس عاديين وليس فقط كعاملين في الشأن الإنساني و/أو محترفين في قطاع التعليم. الرعاية تشمل بديهيات السلوك البشري مثل اللطف والتفهم والتعاطف مع ظروف الآخرين. والرعاية تتبع أيضاً من درجة من الانفتاح يتعرفون من خلالها على كفاحات الآخرين ونقاط قوتهم، على المستويين الشخصي والمهني. الرعاية تسمح للشركاء بأن يتمسكوا بالحاجة المتبادلة إلى الآخر، وبالمرونة والتفهم الكافيين.

عندما يعتني الشركاء ببعضهم بعضاً، فإنهم يتواصلون عضواً وبانتظام، مما يؤدي في المقابل إلى فهم أعمق للتحديات ويحفز النشاط المنسق. الرعاية تدفع إلى ممارسات تشاركية يساهم الكل من خلالها في أعمال المشروع ونتائجها، لأن الشركاء الذين يتبادلون الرعاية يرغبون بأن يكون الجميع مساهماً في أعمال المشروع.

الثقة والاحترام

التحول من ثقافة المراقبة والمردود إلى ثقافة الثقة والاحترام

معيارا الثقة والاحترام مجتمعان يساهمان في نجاح الشراكة في التعليم في الطوارئ، لأن المبدأين يتماشيان مع بعضهما البعض ويعتمد كل منهما على الآخر. فالاحترام يقتضي الاعتراف بأن كل الشركاء يملكون السلطة والقدرات اللازمة للقيام بالعمل، على رغم أن هذه القدرات قد تختلف من شريك إلى آخر، إلا أنه من الضروري اعتبار أن كل واحد منهم ضروري وذو قيمة.

الثقة بدورها تسمح للشركاء باعتماد منهج عدم التدخل في عمل بعضهم البعض، ما يتيح للآخرين الحصول على المرونة والقدرة على التكيف التي قد يحتاجون إليها. الاحترام هو اعتراف بأن الشركاء سيتخذون القرارات السليمة بناء على خبراتهم ومهاراتهم ومعرفتهم بالسياقات. كما أن الاحترام يقود أيضاً إلى اعتراف كل شريك بالآخر بصفته مبدعاً وقادراً ومرناً وقادراً على التأقلم مع الضغوط. الثقة والاحترام يتماشيان بشكل وثيق مع المبدأ الرابع في التوصل إلى تعليم متبادل حقيقي.

على رغم أن الأهداف المشتركة والقيم التي يتم غالباً ذكرها من جانب الشركاء بصفتها مهمة، إلا أن هذه العوامل لا تبدو أثناء الممارسة العملية عوامل أساسية في الشركات الناجحة. في الواقع، الافتراض أن على الشركاء أن يتشاركوا القيم والأهداف قد يكون موضوعاً إشكالياً. على سبيل المثال، في الشركات التي تمتاز بانعدام تاريخي في المساواة في توزيع الموارد، فإن الفاعلين المسيطرين يميلون إلى إملاء القيم والأهداف المهمة. بدلا من ذلك، فإن الاستنتاجات التي توصلنا إليها تشير إلى ضرورة أن يحترم الشركاء قيم بعضهم البعض وأهدافهم حتى في حال وجود اختلاف.

عندما يحترم الشركاء ويتقنون ببعضهم البعض، فإنهم يتواصلون بشكل جيد، ويدعمون المشاركة الكاملة والفاعلة لبعضهم البعض ويعترفون بالاختلافات (انعدام العدالة) ويعملون على معالجتها. الشركات المماثلة تتجنب النهج الذي يشدد على الكفاءة والمشاريع المفروضة من أعلى والتي تركز على النتائج عبر الإدارة التفصيلية الاختزالية والمراقبة المستمرة للبيانات.

التواصل المستمر والعضوي

من التنسيق إلى التواصل

التنسيق - واحد من المعايير التأسيسية في المعايير الدنيا لـ«الآيني» وأحد العوامل المتفق عليها بشكل كبير في البرمجة الفعالة للتعليم خلال الطوارئ. كما أنه يعتبر وسيلة لتحقيق الكفاءة في الشراكات، مما يؤدي إلى تقليل الازدواجية، وزيادة التكامل والمخرجات الناجحة. مع ذلك، اكتشفنا من خلال تحليلنا كيف يعتمد الشركاء المختلفون التنسيق ويفسرونه بطرق مختلفة استناداً إلى السياق.

لدى سؤال الفاعلين في لبنان عن التنسيق، تحدثوا عن عمليات التواصل بين الشركاء وكيف أدى التواصل العضوي والمستمر بينهم إلى شراكات أقوى. من خلال التواصل الصادق والتلقائي في معظم الأحيان عبر وسائل مختلفة، سواء الافتراضية، الهاتفية، عبر تطبيقات المراسلة، البريد الإلكتروني أو بشكل شخصي، يتعرف الشركاء على بعضهم البعض بشكل أفضل، ويتفهمون أهداف بعضهم وطرق عملهم ويثقون ببعضهم البعض. يعتمد التنسيق في الواقع على التواصل الذي بدوره يؤدي إلى المزيد من النتائج الإيجابية، مثل التبادل المعرفي والشفافية والرعاية والثقة والاحترام. من خلال التواصل المستمر والعضوي، تظهر بشكل طبيعي ممارسات قيمة أخرى. بهذه الطريقة، يمكن للتواصل أن يعزز المزيد من العلاقات المفيدة بينما يخفف من الجو التنافسي.

الشراكات تتطور وتتسم بالديناميكية، وغالبا ما يكون عليها أن تصمد في وجه العقبات غير المتوقعة. ومع التواصل القوي الموجود أصلا، من المرجح أن تستمر الشراكات لفترات أطول. الاستمرارية في التواصل تلعب دوراً رئيسياً في مساعدة الشركات على مواجهة الأزمات.

مفهوم «التنسيق» يتوافق مبدئياً مع خطاب شمال العالم. ففي حين يعد التنسيق مهماً لتقديم المساعدات والخدمات الأخرى بشكل فعال للمتضررين من الأزمات، فإن التواصل المستمر والعضوي يعد مفتاحاً أساسياً بالنظر إلى طريقة عمل الشراكات.

التعلّم المتبادل والمشاركة المتعددة الاتجاهات للمعرفة

من بناء القدرات إلى التعلّم المتبادل

تشاركية أكبر. وكذلك، فإن الشراكات تستفيد من التعلّم التنظيمي الداخلي، بحيث يكون لكل مؤسسة الوقت الكافي لمشاركة المعرفة مع زميلاتها والتعلّم منها.

إن التعلّم المتبادل ومشاركة المعرفة يدرجان وينظمان أحياناً، لكنهما غالباً ما يبدوان عضوين يتعززان عبر التواصل على قاعدة تبادل الثقة واحترام ذكاء الآخرين وخبرتهم وقدراتهم. هذا النوع من التعلّم العضوي المتعدد الاتجاهات قد لا يتلاءم مع الثقافة الشائعة التي تحفز التركيز على المردود والفعالية في العمل الإنساني.

تعبير «بناء القدرات» ساد قطاعي التنمية والعمل الإنساني، لكن استنتاجاتنا تشير إلى أن مفهوم الاتجاه الأحادي (والأبوي) لا يستطيع إدراك كيفية عمل الشراكة الفعالة.

سلطت دراستنا الضوء على نشاطات شراكة عديدة، على المستويين العالمي والمحلي، وأظهرت كيف يتبادل الشركاء المعرفة بفعالية ويتعلّمون من بعضهم البعض. إن عملية المشاركة والتعلّم هذه متعددة الاتجاهات، وبخاصة بين الأشكال المختلفة من المنظمات التي تلعب أدواراً مختلفة، بصرف النظر عن الموارد والحجم والموقع. فعلى سبيل المثال، إن الشراكات التي تتبنى التعلّم المتبادل تتحقق عندما يضع المنتمون إلى شمال العالم أنفسهم في موقع المتعلّم، في مقابل هؤلاء الذين «يبنون القدرات» من جنوب العالم.

عندما يتحقق التعلّم المتبادل، فإن المعرفة المحلية تعتبر مهمة - إن لم يكن أكثر وذلك بسبب الفهم العميق للسياق - مثلها مثل المعرفة المنتجة في شمال العالم. لا يعود ثمة فرد يمكن إطلاق صفة «خبير» عليه، ومساحات الشراكة ينبغي أن تعزز أساليب جديدة في التفكير والتشغيل، سامحة بذلك لممارسات

الانعكاس الذاتي وتفحص ديناميات السلطة

من اختلالات موازين القوى إلى الانعكاس الذاتي من خلال الوعي والتفحص

اكتشفنا خلال التحليل العمودي الذي أجريناه، عند كل مستوى وعبر كل مجموعة من البيانات، أن اختلال توازن القوى يتخلل الشراكات في التعليم خلال الطوارئ. بشكل خاص، لدى الجهات الفاعلة من شمال العالم والمنظمات التي تمتلك موارد تشغل مناصب في السلطة. تعكس ديناميات السلطة أشكالاً بنيوية وممنهجة ومباشرة من عدم المساواة، اقتصادية حيناً، وعنصرية واستعمارية أحياناً. عدم توازن القوى يظهر أيضاً بين المجموعات العرقية والإثنية، على سبيل المثال، كالشعور برهاب الأجانب حيال مجتمعات اللاجئين.

المنظمات الإنسانية تحدد غالباً هدف تحقيق «شراكات عادلة». نحن نعتبر هذا الهدف قابلاً للتحقق على المدى البعيد. لكن التوصل إلى تحقيق عدالة حقيقية يتطلب تغييرات بنيوية هائلة وتحولاً غير استعماري واسع النطاق في قطاعات التنمية الدولية والعمل الإنساني.

يشير التحليل الذي أجريناه إلى أن الخطوة الأولى نحو إحراز تقدم في معالجة اختلال موازين القوى تتمثل بالاعتراف بمن يشغل مناصب السلطة ولماذا وكيف ترتبط هذه السلطة بالاستعمار والرأسمالية والعنصرية.

يمكن تنظيم عملية تفحص ديناميات السلطة بشكل مسبق عبر ورش عمل وقراءات وغيرها من الأنشطة المجدولة، لكن الأهم من ذلك، فإن هذه العملية تتطلب أيضاً من بعض الأحيان انعكاساً ذاتياً غير مريح من جانب الأفراد أنفسهم. فقط حين يصبح بعض الأفراد منفتحين على التنازل عن مواقع السلطة يمكن حصول تغيير في الاختلالات. وكما كشفنا، فيجب أن تتواصل العملية الطويلة لمعالجة ديناميات السلطة، وأن تكون جزءاً لا يتجزأ من الأنشطة والتفاعلات اليومية، ومن المرجح أن لا تنتهي هذه العملية حتى بعد إنجاز الشراكة لعملها.

هذه الدراسة تشير إلى أن بعض الشراكات قد لا تحقق عدالة حقيقية، خاصة عندما يتعلق الأمر بالموارد والتمويل، فعندها قد يظل انعدام المساواة راسخاً. لكن الشراكات الهادفة التي تؤدي إلى نتائج إيجابية، على أسس من الرعاية والثقة والاحترام والتعلم المتبادل يمكن تحقيقها عندما يسعى جميع المعنيين نحو إدراك عدم تناسق القوى البنيوي.

التحول في ممارسات الشراكة في التعليم في حالات الطوارئ

كل مبدأ من المبادئ التوجيهية الخمسة يتضمن تحولاً يقترح تغييراً شاملاً في الطرق التقليدية للممارسات في القطاع الإنساني.

ومن أجل الوصول إلى تغيير هيكلي دائم في العمل الإنساني، فإن القطاع- ومن ضمنه آليات المساعدة وتطوير السياسات والدعم وبرامج التنمية وتنفيذ المشاريع- يجب أن يتبنى تفويضاً واضحاً وتشاركياً وعكس كولونيالي.

ومع أن التغيير الهيكلي يجب أن يتحقق لإنجاز تحولات كبيرة ودائمة في العمل الإنساني، فإننا نرى أن الأفراد والمنظمات يمكنهم أن يبدأوا بنشر هذا

التحول من خلال تغيير معتقداتهم وممارساتهم.



تعزز المبادئ الخمسة - الرعاية، الثقة والاحترام، التعلم المتبادل والتبادل المعرفي متعدد الاتجاهات، و الانعكاس الذاتي ومساءلة ديناميات السلطة - سيثمر شراكات إيجابية وذات معنى. وفي المقابل سيدعم بطريقة أفضل التعليم خلال الطوارئ.



يهدف برنامج تمويل البحوث العلمية «أدلة للتعليم في حالات الطوارئ» (E-Cubed) إلى تعزيز قاعدة الأدلة في التعليم في حالات الطوارئ (EiE)، من خلال دعم البحوث ذات الصلة والقابلة للاستخدام، والمساهمة في نشر ومشاركة المعرفة عالمياً. تشاركت دبي العطاء مع الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ (الآيني) في العام 2017 لتصميم وإدارة هذا التمويل.

للمزيد من المعلومات الرجاء زيارة:



دبي العطاء
Dubai Cares

<http://inee.org/evidence/ecubed>