



وحدات التدريب

الانتقال العادل،

دليل نقابي تدريبي

© صور الغلاف: الاتحاد العالمي للصناعات، منظمة العمل الدولية (مارسيل كروزيه)، الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC)

فهرس المحتويات

3	الوحدة الأولى: تشخيص المشكلة - آثار تغيّر المناخ على العمال
16	الوحدة الثانية: ما هو الانتقال العادل ؟
25	الوحدة الثالثة: موازين القوة وآفاق التغيير - الانتقال العادل في إفريقيا
28	الوحدة الرابعة: بناء القوة من خلال الانتقال العادل
42	الاختتام النهائي: رسم مسارنا الجماعي المشترك

تحتوي الوحدات التالية
على خطط دروس
لتيسير التدريب.

الوحدة الأولى: تشخيص المشكلة - آثار تغيير المناخ على العمال

أهداف التعلم للوحدة الأولى:

بنهاية الوحدة الأولى، يكون المشاركون قد استعرضوا وشاركوا تجاربهم الحياتية المتعلقة بتحديات تغيير المناخ في مكان عملهم، وبنوا وعيًا جماعيًا بالتأثيرات المشتركة والفروق بينها، وبدأوا في ربط هذه التجارب بالمفاهيم الأوسع للانتقال العادل (الوحدة الثانية).

ملاحظة إرشادية: قد تثير هذه الموضوعات التي تُطرح في الوحدة الأولى حماساً أو انفعالاً شديداً لدى المشاركين تجاهها، وهذا أمر طبيعي ومتوقع. لذا، عليك تدوين الملاحظات عندما يُبدي المشاركون مشاعر أو طاقة زائدة، والاعتماد دائماً على ما يعبر عنه العمال من كلمات ومشاعر لتوجيه النقاش طوال الوحدة.

هيكل الوحدة الأولى

النشاط	الوقت المقترح
النشاط رقم 1: ما هو موقفك من الموضوع؟ (تمرين تفاعلي لتحديد موقفك ضمن نطاق الخيارات المتدرج)	20 - 30 دقيقة
النشاط رقم 2: (خياران)	
الخيار رقم 2أ: تحليل شجرة المشكلات: رؤية وتحليل	100 دقيقة
الخيار رقم 2ب: تجارب وآراء العمال	30 دقيقة
النشاط رقم 3: جلسة تعليمية مصغرة: المناخ والعمل	30 دقيقة
اختتام الوحدة	10 دقائق

النشاط رقم 1: ما هو موقفك من الموضوع؟ (تمرين تفاعلي لتحديد موقفك ضمن نطاق الخيارات المتدرج) (20 - 30 دقيقة)

[مصدر النشاط التدريبي: هذا التمرين مقتبس من ورشة عمل في مركز تضامن، في بنغلاديش.]

ملاحظة إرشادية: يُعد هذا النشاط أيضًا وسيلة لبدء التفاعل ونشاط لكسر الجمود بين المشاركين وتحفيزهم على الحركة الجسدية، ويساعد القائم على التدريب على تقييم التجارب المشتركة المتعلقة بتغيير المناخ، وكذلك مستوى ثقة المشاركين في شرح الروابط بين المناخ وحقوق العمال، ويشبه هذا ما تسميه بعض نماذج تنظيم العمال بـ «استخراج قصص المشاركين»، والذي سيتم تناوله بشكل أكثر توسعاً في التمارين التالية.

عندما يواجه بعض المشاركين صعوبات في الحركة ولا يتمكنون من التجول بحرية داخل القاعة، يمكن للقائم على التدريب التفكير في إجراء بعض التعديلات المناسبة، على سبيل المثال، يمكن أن يطلب من المشاركين رسم نطاق الخيارات المتدرج على أوراق وتحديد موقفهم عليه بالنسبة للعبارة المطروحة؛ ويمكنه أيضًا اتباع خيار آخر يتمثل في أن يطلب من المشاركين تقييم العبارة على مقياس من 1 إلى 5 (1: أوافق بشدة، 5: أعارض بشدة)، مع توجيههم لرفع أصابعهم أو رفع بطاقات مرقمة للإشارة إلى موقفهم بالنسبة للعبارة المطروحة.

أخيرًا، الأسئلة الواردة أدناه هي أسئلة توضيحية ويجب تعديلها لتناسب مع ما هو أكثر صلة بقطاعات المشاركين وسياقهم وقيودهم الزمنية، وينبغي صياغة العبارات استنادًا إلى التقييم الذي تم إجراؤه في الوحدة التحضيرية حول القضايا المحددة التي تؤثر على المشاركين في قطاعهم أو منطقتهم.

أهداف التعلم: بنهاية هذا النشاط، سيتمكن المشاركون من التعرف على الطرق التي يؤثر بها تغيير المناخ والاستجابات المتخذة حياله على العمال في قطاعهم، والتعبير عنها بوضوح؛ وفهم التجارب المشتركة والمختلفة المتعلقة بتغيير المناخ والتحديات القطاعية؛ والتأمل في التحديات المهنية والبيئية التي يواجهها العمال، بهدف بناء فهم جماعي شامل للمخاطر المرتبطة بالمناخ في مكان العمل.

الطريقة المستخدمة: مناقشة جماعية واسعة النطاق ومراجعة التجارب

المواد اللازمة: لوحة ورقية (فليب شارت) وأوراق، قلم تحديد، ولافتتان معدّتان مسبقًا: مكتوب على إحداها «أوافق بشدة» ومكتوب على الأخرى «أعارض بشدة»

التعليمات:

- اطلب من المشاركين الوقوف، واطرح لهم أنك قد سمّيت أحد طرفي الغرفة بـ «أوافق بشدة» والطرف الآخر بـ «أعارض بشدة»، وأخبر المشاركين أن المساحة الواقعة في الوسط بين الطرفين تمثل درجات الاتفاق والاختلاف بين المشاركين.

- قدّم النشاط: أخبر المشاركين أننا سنستخدم أجسامنا للتعبير عن واقعنا: ما شهدناه، وما شعرنا به، وما مررنا به كعمال في ظل تغيّر المناخ.

- اقرأ العبارات واحدة تلو الأخرى (انظر القائمة أدناه كمثال، مع تعديل الأسئلة النهائية لتناسب جمهورك). بعد كل عبارة، اطلب من المشاركين تحديد موقفهم على درجات الاتفاق والاختلاف، وبالنسبة للوقت المخصص حاليًا، قد تتمكن من طرح ما بين ثلاثة إلى خمسة أسئلة، اضبط الوقت وفقًا لذلك إذا طرحت أسئلة إضافية.

1. يعاني العمال في قطاعي / مجال عملي من الحر الشديد أثناء العمل.
2. شهد العمال في مجال عملي فقدان وظائفهم بسبب خطط تغيّر المناخ.
3. يوفر أصحاب العمل في مجال عملي مياه شرب نظيفة للعمال.
4. أحيانًا تجعل الفيضانات أو تراكم المياه من الصعب على العمال في مجال عملي الوصول إلى عملهم في الوقت المحدد.
5. يتسبب الجفاف في صعوبة زراعة المحاصيل في منطقتي.
6. تزيد الأحوال الجوية السيئة وتلوث الهواء من مخاطر السلامة والصحة المهنية للعمال في قطاعي (أو):
تزداد حالات الإصابة بالأمراض بين العمال بسبب تلوث الهواء وسوء الأحوال الجوية).
7. خلال السنوات الخمس الماضية، أصبح الأطفال في أسرتي أو مجتمعي أكثر عرضة للمرض نتيجة شرب المياه الملوثة أو الاستحمام بها.
8. أعرف شخصًا اضطر للهجرة للعمل بسبب الفيضانات، أو الجفاف الممتد الذي دمر محاصيله، أو فقدانه الدخل نتيجة الحر الشديد، أو القرارات المتعلقة بالمناخ التي اتخذها صاحب العمل أو الحكومة.
9. عندما يكون الطقس سيئًا، يزداد عبئي الوظيفي (في العمل والمنزل).
10. نقابتي لديها مصلحة مباشرة في الانخراط في قضايا المناخ.
11. يمكنني أن أشرح لشخص آخر كيف يؤثر تغيّر المناخ على العمال في قطاعي. [ملاحظة إرشادية: يُرجى دائمًا طرح هذا السؤال لتقييم الوضع الحالي للمشاركين.]

[في مربع النص] تعديلات القطاع: فيما يلي مقترحات لمختلف القطاعات. يُرجى تكييفها حسب سياقكم.

بالنسبة لقطاع الزراعة:

- أنا أستخدم بذوراً أو طرقاً تقليدية تجعل محاصلي أكثر قدرة على التحمل.
- فقدت دخلاً بسبب الجفاف الطويل الذي دمر المحاصيل وجعل الزراعة صعبة.
- أصبح الوصول إلى المياه أكثر صعوبة بشكل متزايد.
- لقد غيرت ما أزرعه (أو متى أزرعه) للتكيف مع البيئة المتغيرة.
- خلال السنوات الخمس الماضية، أصبح الحر أكثر حدة، مما جعل العمل صعباً.
- خلال السنوات العشر الماضية، لاحظت تغييرات أو تأخيرات في أنماط الأمطار أو لاحظت جفاف الأنهار والجداول.
- أنا معرض لمزيد من المواد الكيميائية من المبيدات والأسمدة أكثر من قبل.

بالنسبة لقطاع الطاقة/التعدين:

- لدي وظيفة في قطاع الطاقة المتجددة، وأنا قلق بشأن استقرار عملي وظروف العمل الآمنة.
- التحول إلى الطاقة المتجددة يسبب حالة من عدم اليقين في قطاع عملي.
- يعاني العمال من مشاكل في التنفس أو الجهاز التنفسي نتيجة حرق الفحم، وغازات اللهب، وغيرها.
- المياه النظيفة ليست وفيرة أو متاحة في منطقتي بسبب التلوث الناتج عن المواد الكيميائية والسموم والمعادن الثقيلة، وغيرها.
- أشعر بالقلق من أنني لا أمتلك المهارات اللازمة للانتقال إلى وظيفة في مجال الطاقة المتجددة.
- على الرغم من عملي في قطاع الطاقة، فإن أسرتي لا تتمتع بإمكانية وصول كافية أو موثوقة للطاقة التي نحتاجها.
- أشعر أنا وزملائي بعدم الأمان في العمل حتى مع توقع استمرارنا في زيادة الإنتاج (المعادن والطاقة المتجددة).

بالنسبة لقطاع العمل غير الرسمي:

- ارتفاع درجات الحرارة يجعل من المستحيل الاستمرار في العمل كبائع متجول في مدينتي.
- يزيد عملي عندما يكون الطقس سيئاً (مطر، فيضانات، حرارة، وما إلى ذلك).
- تصبح وظيفتي أصعب عند سوء الأحوال الجوية.
- أصبحت أمرض بشكل متكرر أكثر مما كنت عليه سابقاً.
- أشعر بالقلق من أن الانتقالات الاقتصادية في منطقتي، مثل إغلاق المصانع، قد تؤثر على قدرتي على الحصول على دخل.
- ابتكرت أساليب مبتكرة للتعامل مع تحديات الطقس المختلفة.
- يصبح عملي أكثر أهمية لمجتمعي في الأوقات التي يجعل فيها الطقس سير الحياة أكثر صعوبة.

بالنسبة لقطاع الرعاية:

- جعلت موجات الحر والطقس القاسي تقديم الرعاية للآخرين أكثر صعوبة.
- عندما يكون الطقس سيئاً، تزداد مسؤولياتي للرعاية المنزلية دون أجر.
- الأشخاص المشمولون برعايتي يمرضون بمعدلات أعلى ويواجهون مشاكل صحية بشكل متكرر، بما في ذلك بسبب الحر الشديد والمواد السامة أو التلوث.
- يفتقر مجتمعي إلى الموارد اللازمة، مثل مراكز الاستراحة المبردة أو الأماكن ذات الهواء النقي، للعناية بالأشخاص الضعفاء أثناء موجات الحر الشديدة أو التلوث.
- يزداد الاحتياج إلى أعمال الرعاية مع تفاقم التلوث وتأثر صحة الناس بالطقس.

بالنسبة لقطاع النقل:

- أنا مطالب بدفع تكاليف السيارة الكهربائية بنفسي.
- أشعر بالقلق من أن التحول إلى الكهرباء والتطورات الجديدة في قطاع النقل قد تؤدي إلى فقدانني لوظيفتي أو التأثير في عملي.
- أرغب في اكتساب المهارات اللازمة لتشغيل وصيانة السيارات الكهربائية.
- يؤثر تلوث الهواء سلباً على صحتي.
- يصبح القيام بعملتي أصعب خلال هطول الأمطار الغزيرة.
- عندما يكون الطقس سيئاً، تتأثر أجوري.

تعليمات للقائم على التدريب:

- بعد كل عبارة، اطلب من شخص أو شخصين أن يشرحوا للمجموعة سبب اختيارهم لموقفهم، على سبيل المثال، يمكنك أن تقول:
 - لماذا اخترت هذا الموقف؟
 - ما الذي يحدث في مكان عملك أو مجتمعك دفعك إلى هذا الرأي؟
- ملاحظة إرشادية: إذا أبدى المشاركون حماساً لمناقشة تجاربهم بعد كل عبارة، يمكن طرح عدد أقل من الأسئلة والسماح بمزيد من الحوار، لكن حاول أن تستعرض ما لا يقل ثلاث أو أربع عبارات.
- استمع إلى التأثيرات والأنماط (على سبيل المثال: هل يتجمع المشاركون معاً بناءً على هوية مشتركة؟) والعوامل النظامية (على سبيل المثال: نقص الحماية من أصحاب العمل، تقصير الحكومة، ما إلى ذلك). قم بتدوين ذلك على لوحة الكتابة.
- بعد انتهاء التمرين، اطلب من المشاركين مشاركة انطباعاتهم، على سبيل المثال، يمكنك أن تقول:
 - ماذا لاحظت بشأن ردودنا؟
 - ما الذي فاجأك أو لغت انتباهك؟
 - ما الأنماط التي تراها؟
- ابدأ في تقديم فكرة أن القطاعات المختلفة تتأثر بطرق مختلفة، لكن تغيّر المناخ والاستجابات المتخذة حياله يعيدان تشكيل طبيعة العمل لجميع العمال.
 - يمكنك تكرار عدد من التأثيرات التي تمت مشاركتها في المجموعة الأكبر. يمكنك إبراز كيف أن جهود الحد من آثار تغيّر المناخ تؤثر على الصناعات التي يُطلب منها الإغلاق التدريجي (مثل قطاع الوقود الأحفوري)، وفي الوقت نفسه تخلق قطاعات طاقة جديدة (الطاقة المتجددة). يمكنك أيضاً مشاركة أمثلة إضافية لتسليط الضوء على الفروقات، خاصة إذا لاحظت نمطاً قائماً على النوع الاجتماعي، أو العمر، أو هوية أخرى؛ الدور الوظيفي؛ أو حالة التوظيف (عامل بعقد، موظف دائم بدوام كامل، موسمي، وما إلى ذلك).

- ركّز على الأنماط المرتبطة بتفاقم التأثيرات، مع الإقرار بأنه عند عدم اتخاذ أي إجراء، تصبح تجارب العمال أكثر صعوبة.
- دوّن المشكلات على لوحة ورقية، وقم بحصر المشكلات التي تتكرر أكثر من غيرها، سيُشكّل ذلك الأساس للنشاط التالي، أخبر المشاركين أن هذا التمرين يهدف إلى تناول الطرق المختلفة التي يتعامل بها العمال مع تغير المناخ، وليس المقصود منه أن يكون تحليلًا معمقًا، وسيتم إجراء مثل هذا التحليل في أنشطة لاحقة.

يتضمن النشاط رقم 2 على خيارين:

الخيار الأول: النشاط رقم 2أ: تحليل شجرة المشكلات (100 دقيقة*)

[مصدر النشاط التدريبي: هذا النشاط مقتبس من برنامج التدريب WREN التابع لمركز التضامن.]

أهداف التعلّم: بنهاية هذا النشاط، يتمكّن المشاركون من تحديد المشكلات وتحليل أسبابها وتأثيراتها بعمق أكبر، ويستندون إلى ذلك في تطوير استراتيجيات للاستجابات الممكنة (بما في ذلك المفاوضة الجماعية والمناصرة).

الطريقة المستخدمة: مناقشة جماعية، مجموعات فرعية، عرض تقديمي جماعي

المواد اللازمة: لوحة ورقية (فليب شارت) عليها رسم شجرة، وورقة عمل عليها رسم شجرة (انظر ورقة العمل)، وملاحظات لاصقة ملونة

ملاحظة إرشادية: يُعد تمرين تحليل شجرة المشكلات نشاطًا أساسيًا في التدريب، حيث يساعد المشاركين على تحليل الأسباب الجذرية والآثار المترتبة على المشكلات التي حدّوها في النشاط السابق، وتعزّز هذه العملية التفكير النقدي وتحليل النظم، وتبني فهمًا مشتركًا بين المشاركين، وتوفّر أساسًا للأنشطة اللاحقة الموجهة نحو العمل، وطوال فترة التدريب، يمكن للقائم على التدريب العودة إلى تحليل شجرة المشكلات الذي أعدّه المشاركون، ويشكّل ذلك مدخلًا لما تُسمّيه بعض نماذج التنظيم «تحديد مواضع المسؤولية وإلقاء اللوم».

صُمّم هذا التمرين على أساس التركيز على قطاع واحد، ويمكن تكييف النشاط في حالة تمثيل أكثر من قطاع، على سبيل المثال، من خلال تقسيم المشاركين إلى مجموعات حسب القطاعات، كما يمكن إجراء عملية تحديد الأولويات داخل المجموعات الفرعية، بحيث تقدّم كل مجموعة المشكلة ذات الأولوية لديها وتحليل شجرة المشكلات الخاص بها، وقد يتطلب ذلك مراجعة الوقت المخصّص لتنفيذ هذه التعديلات.

*صُمّم هذا التمرين ليمتد على مدى 100 دقيقة لإتاحة وقت كافٍ للمشاركين لإجراء تحليل معمّق والتفكير بشكل نقدي، ويمكن تكييفه ليتناسب مع إطار زمني أقصر عند الحاجة، لاحظ أنه قد يستغرق الأمر بعض الوقت حتى يعتاد المشاركون على أجواء غرف النقاش، لذا يرجى تعديل الترتيبات وفقًا لذلك للسماح لهم بإجراء التحليل.

لضمان الوضوح في هذا النشاط، ينبغي على القائم على التدريب القيام بما يلي:

- التأكد من أن جميع المشاركين يفهمون كيفية تنفيذ التمرين وتقديم شرح كامل للنشاط.

■ **الجذور** = الأسباب الجذرية للمشكلة

■ **الجذع** = المشكلة الأساسية كما حدّتها المجموعة

■ **الفروع** = النتائج أو آثار المشكلة (*مع مراعاة الآثار على النوع الاجتماعي)

■ **الطيور** = الأشخاص والمجموعات الأخرى المتأثرة بهذه المشكلة

- التأكد من أن جميع المشاركين يفهمون الهدف والطريقة قبل البدء، وذلك باستخدام الوسائل البصرية، حيث يمكنك بدء التمرين بتطبيق مثال واحد كمجموعة واحدة لتوضيح طريقة التنفيذ.
- وضع تجارب العمال في صميم النقاش، وذلك من خلال جعل النقاش مرتبطًا بالمشكلات التي يواجهها العمال يوميًا، وليس بالمشكلات المناخية المجردة أو العالمية، حيث أنه من المهم السماح للمشاركين بالتحدث بحرية عن مشكلاتهم، استمع لهم، وركز على المشكلات التي تثير استيائهم أكثر، واسأل عن سبب أهمية هذه المشكلات بالنسبة لهم.
- ينبغي أن يستند هذا النشاط إلى أمثلة واقعية من بيئة العمل:
 - يمكنك المتابعة بطرح أسئلة تعيد النقاش إلى التجارب الواقعية التي يراها ويعيشها العمال، حيث يمكنك أن تطرح أسئلة مثل: كيف تواجه هذه المشكلة شخصيًا؟ كيف ترى تأثيرها في مكان عملك؟ من هم الأكثر تأثرًا بهذه المشكلة في بيئة عملك؟
 - إذا كان المشاركون في الغالب أمناء اللجان أو المنظمون، يمكنك طرح مزيج من الأسئلة حول تجاربهم الشخصية والمشكلات التي يسمعون عنها أكثر من العمال.
- تذكر أن مشكلات تغيير المناخ غالبًا ما ترتبط بمشكلات اجتماعية واقتصادية وسياسية أوسع، كن متنبهاً للطرق التي يربط فيها المشاركون مخاوفهم من تغيير المناخ بمسائل مثل الفقر، وانعدام الأمن الغذائي، وفقدان السكن، أو الهجرة، على سبيل المثال، في إحدى ورش العمل، أشار المشاركون إلى مشكلة محدودية الوصول إلى المياه بسبب الجفاف الشديد، وكانت إمدادات المياه المحلية يُعاد توجيهها لخدمة الزراعة الموجهة للتصدير، وشرحت إحدى قائدات العمال أن أطفالها عندما يكونون بحاجة إلى الاغتسال، كانت لا تستطيع توفير الماء اللازم لذلك إلا إذا استعارت المياه من جيرانها، وفي مثال آخر، تحدّثت إحدى العاملات عن جهودها لمطالبة الحكومة المحلية ببناء طابق ثانٍ في المدرسة المحلية، ولم يدرك القائم على التدريب الهدف الحقيقي إلا بعد أن شجّعها على التوسع في شرح موقفها والاستماع لها بعناية، وحينها شرحت أن السبب الحقيقي هو أن الأموال العامة كانت مخصصة لضمان أن تكون المدرسة ملاذًا مرتفعًا وآمنًا للمجتمع وقت الطوارئ خلال العواصف والفيضانات، بما في ذلك العمال في الأماكن المكشوفة الذين لا يتوفر لهم مأوى آمن آخر. ويعد فهم هذه الروابط وإبرازها عنصرًا أساسيًا لنجاح هذا التمرين.
- عزّز شعور المشاركين بمسؤوليتهم عن التحليل، واعترف بقيمة مساهماتهم، مع إبراز كيف تُثري تجاربهم الحياتية المعرفة الجماعية للمجموعة، واستخدم أفكارهم في تحليل شجرة المشكلات كنقطة مرجعية طوال ما تبقي من التدريب.

تعليمات:

- قدّم الجلسة باعتبارها وسيلة لتحديد أولويات المشكلات، واستخدام أداة تحليلية تُسمّى شجرة المشكلات لإجراء تحليل معمّق لأسباب المشكلة، وعواقبها، والحلول الممكنة لها.
- نظرًا لأن هذا التمرين يتضمن عدة خطوات، سيكون من المفيد تدوين الخطوات المختلفة على لوحة ورقية (فليب شارت) أو شريحة عرض.

الخطوة الأولى: تحديد أولويات المشكلة (20 دقيقة)

- في التمرين السابق، كان من المفترض أن يكون المشاركون قد اكتشفوا عدة مشكلات، راجع قائمة المشكلات التي ناقشتها المجموعة، واسألهم عما إذا كانت هناك مشكلات أخرى يرغبون في إضافتها إلى القائمة، ودونها.
- في المجموعة الكبيرة، خذ 15 دقيقة لمراجعة قائمة المشكلات التي ظهرت في الجلسة السابقة، افتح نقاشًا حرًا حول المشكلات التي تُعدّ أولوية، وسبب اعتبارها ذات أولوية.

- استخراج من النقاش قائمة بخصائص المشكلات ذات الأولوية، ثم دَوّن هذه المعلومات على لوحة ورقية (فليب شارت).
- بمجرد الاتفاق على قائمة تتضمّن أربع أو خمس مشكلات، اطلب من المشاركين اختيار واحدة من المشكلات التي يهتمون بها، وقسّمهم إلى أربع أو خمس مجموعات (لا يزيد عدد الأعضاء في كل مجموعة عن خمسة أشخاص)، ستحصل كل مجموعة على مشكلة واحدة.
- ملاحظة إرشادية: لا بأس أيضًا إذا اختارت عدة مجموعات نفس المشكلة، فهناك فائدة تعليمية في الاستماع إلى تحليل الآخرين ووجهات نظرهم المختلفة، تمامًا كما أن هناك فائدة في معرفة أن التجارب والتحليلات متشابهة ومشاركة.

الخطوة الثانية: إجراء تحليل شجرة المشكلات (40 دقيقة)

- قدّم نسخة من ورقة عمل تحليل شجرة المشكلات لكل مجموعة واطلب منهم تطبيق تحليل شجرة المشكلات على المشكلة التي يعملون على معالجتها.
 - اشرح تحليل شجرة المشكلات، ووضّح الأجزاء المختلفة للشجرة واطلب من كل مجموعة ما يلي:
 - **الجذور** = الأسباب الجذرية للمشكلة
 - **الجذع** = المشكلة
 - **الفروع** = عواقب المشكلة
 - **الطيور** = الأشخاص والمجموعات الأخرى المشاركة في المشكلة
- أخبر المجموعات أن لديهم 40 دقيقة للإجابة على أسئلة تحليل شجرة المشكلات.
- ملاحظة إرشادية: في تحليل "الفروع" يجب توجيه المشاركين لتسجيل التأثيرات على النساء والمهاجرين والعمال من ذوي الإعاقة والهويات المهمشة الأخرى، بالإضافة إلى التأثيرات على المجتمع الأكبر، ويجب على القائم على التدريب التأكد من أن النساء لا يُكلّفن بكتابة كل العمل للمجموعات، بل يجب توزيع المهام على جميع المشاركين.
- يجب على القائم على التدريب التحرك في أنحاء الغرفة خلال هذا الوقت للإجابة على الأسئلة والتأكد من فهم الجميع للعملية.

الخطوة الثالثة: مراجعة النتائج (20-30 دقيقة)

- ادعُ المجموعات للعودة واطلب من كل مجموعة عرض تحليل شجرة المشكلات الخاصة بها وشرح مكوناتها، خصص وقتًا كافيًا لطرح الأسئلة والتوضيحات اللازمة لضمان فهم الجميع لما تم عرضه.

الخطوة الرابعة: مراجعة التجربة (10 دقائق)

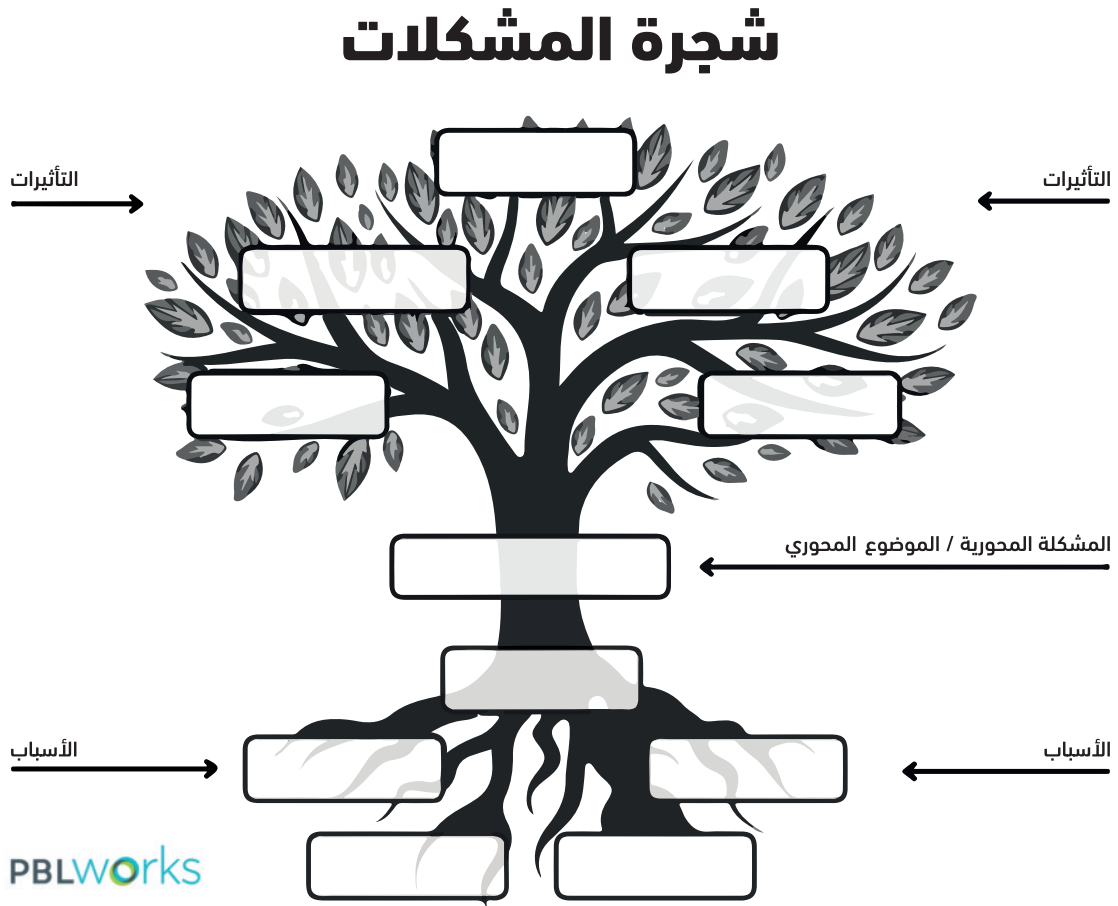
- قم بإدارة جلسة مراجعة التجربة مع المجموعة، ويمكنك أن تطرح عليهم أسئلة مثل:
 - ما الذي فاجأكم؟
 - ما هي الجوانب الصعبة التي واجهتموها، أو الجوانب السهلة التي مررت بها في هذا التمرين؟
 - ما الأنماط التي لاحظتموها؟
 - أي من الأسباب والعواقب يمكن أن تقدم الحكومة المساعدة في معالجتها؟ وماذا يمكن للنقابات العمالية أن تفعل؟ ماذا يمكن للأفراد أن يفعلوا؟
 - ماذا يمكن أن يحدث إذا عملنا معًا مع مجموعات أخرى متأثرة؟

ملاحظة إرشادية: يجب أن تكون الأسباب الجذرية للمشكلات المحددة في هذا التمرين مرتبطة بتغيّر المناخ، وعلى الرغم من أن هذا يتجاوز نطاق هذه الوحدة، إلا أنه من الممكن، بل ويجب استخدام هذا التمرين كأساس لإجراء تحليلات أعمق والقيام بأنشطة التخطيط الاستراتيجي، على سبيل المثال، يمكن استخدام هذا التمرين مباشرة في تحليل النظم لفهم الطريقة التي ترتبط بها المشكلات المتعلقة بتغيّر المناخ بالأنظمة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية الأوسع، كما يمهد هذا الأساس لإعداد خرائط النفوذ، التي تساعد في تحديد الجهات الفاعلة التي تملك القدرة على التأثير في المشكلات التي أثارها المشاركون وتحديد نقاط القوة المحتملة لإحداث التغيير.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن لشجرة المشكلات أن تسهم في رسم خريطة الجهات المعنية، مما يوضح الجهات المتأثرة بالمشكلة أو المساهمة فيها أو القدرة على معالجتها، مثل أصحاب العمل والجهات الحكومية والنقابات ومنظمات المجتمع المدني، وتوفر هذه الأدوات مجتمعة أساسًا لتطوير استراتيجيات وخطط عمل أكثر قوة واستهدافًا، سواء من خلال التفاوض الجماعي أو الدفاع عن السياسات أو إقامة تحالفات مع مجموعات أخرى متأثرة.

ورقة عمل: تحليل شجرة المشكلات

يمكنك أيضًا رسمها على شكل صورة أكبر على لوحة ورقية (فليب شارت).



أمثلة توضيحية:

المشكلة المحورية (الجذع): إغلاق المناجم بشكل غير عادل

[المشكلات الموازية = الافتقار إلى التنوع والقدرة على الصمود في الاقتصاد والتلوث]

الأسباب (الجذور):

- الافتقار إلى التخطيط من قبل الحكومة
- عدم إشراك العمال
- نفوذ شركات التعدين
- الضغوط الدولية من دول الشمال العالمي من أجل خفض الانبعاثات الكربونية
- تغيير الدوافع المالية (ارتفاع تكلفة الفحم مقارنة بالطاقة المتجددة)

التأثيرات (الفروع):

- فقدان الوظائف (وفقدان النفوذ النقابي)
- التحول إلى توظيف غير مستقر
- الحرمان الاقتصادي
- الهجرة أو مغادرة المجتمع
- فقدان الإيرادات الضريبية للمجتمع
- الآثار البيئية والصحية الباقية

الجهات الأخرى (الحلفاء)

- أفراد المجتمع
- الأسر والأطفال
- جميع العمال الآخرين الذين يعملون بشكل غير مباشر لدى المنشأة
- المؤسسات المحلية (المدارس، وما إلى ذلك)

الخيار الثاني: النشاط رقم 2ب: تجارب وآراء العمال (30 دقيقة)

أهداف التعلم: بنهاية هذا النشاط، سيكون المشاركون قادرين على مشاركة تجاربهم وآراؤهم الشخصية والخاصة بقطاعات أعمالهم بشأن التغيرات البيئية والمتعلقة بالمناخ، وتحديد المشكلات وآثارها على صحة العمال وسلامتهم وسبل عيشهم من أجل بناء أساس للفهم والعمل الجماعي.

ملاحظة إرشادية: رغم أن مهمة القائم على التدريب هي ضمان سير النشاط بسلاسة وضمن الموضوع المحدد، يجب تجنب فرض قيود كثيرة على طبيعة الاستجابات التي يقدمها المشاركون خلال هذا التمرين، فقد تتنوع القضايا المطروحة بشكل كبير، بدءًا من التأثيرات المرتبطة بتغير المناخ وصولاً إلى التحديات البيئية، مع مراعاة جميع جوانبها، توفر المياه، التلوث البيئي، الإجهاد الحراري، الأمراض المتكررة بين الأطفال – كل هذه مسائل مشروعة قد يطرحها العمال، راقب القضايا التي يثيرها العمال أكثر من غيرها واربطها بأهمية أن تتخذ النقابة خطوات عملية بشأن قضايا تغير المناخ والانتقال العادل.

كما هو مكتوب حالياً، هذا التمرين عبارة عن مناقشة لمجموعة كبيرة، ومع ذلك، يمكن تكييفه ليكون مناقشة لمجموعة صغيرة، مع تعديل الأوقات المخصصة لعرض نتائج المناقشة وتجارب وآراء العمال.

الطريقة المستخدمة: نقاش جماعي كبير وعرض نتائج المناقشة

المواد اللازمة: لوحة ورقية (فليب شارت)، أقلام تحديد

أسئلة توجيهية (اختر استراتيجيتين أو ثلاث استراتيجيات):

ملاحظة إرشادية: تجنب الأسئلة التي تقتصر إجابتها على "نعم/لا" واستخدم الأسئلة المفتوحة للسماح للمشاركين بالتحدث عن المشكلات المهمة بالنسبة لهم، يجب أن تستند الأسئلة إلى المعلومات التي جمعتها في مرحلة التحضير للتدريب.

- ما هي التغيرات في الطقس أو البيئة التي لاحظتها على مدار السنوات القليلة الماضية؟
- ما هي أنواع المشكلات المتعلقة بالصحة والسلامة التي تواجهها أنت أو زملائك في العمل بسبب ارتفاع الحرارة أو العواصف أو الفيضانات وغيرها؟
- ما هي التغيرات التي لاحظتها في قطاع عملك خلال السنوات الخمس الماضية؟ (ملاحظة إرشادية: اختر قدرًا مناسبًا من الوقت، اعتمادًا على متوسط مدة التوظيف).
- كيف أثرت هذه التغيرات على قدرتك على كسب لقمة العيش (بأمان) أو الوصول إلى مكان عملك؟
- ماذا يفعل أصحاب العمل (أو لا يفعلوه) استجابة لذلك؟

دور القائم على التدريب

- التشجيع على مشاركة التجارب الشخصية وعرض أمثلة خاصة بالقطاع.
 - إذا سمح الوقت، استخدم أسئلة متابعة مثل:
 - متى حدث ذلك؟
 - ما الذي تغير؟
 - ماذا فعلت أنت أو غيرك؟ كيف تعاملت نقابتك مع آثار هذه المشكلة؟
 - كيف تؤثر هذه الآثار على عائلتك؟
- رصد الاستجابات: مع ظهور التجارب وآراء المشاركين، دوّن الجهات الفاعلة والآثار على اللوحة الورقية (فليب شارت): من المسؤول؟ من يتخذ الإجراءات؟

- سلّط الضوء على كل من الموضوعات المشتركة والتحديات الخاصة بالقطاع التي ظهرت خلال النشاط. ملاحظة إرشادية: من المهم ربط مشكلات تغيّر المناخ بأكثر القضايا شيوعًا التي يثيرها العمال في مكان العمل أو القطاع المستهدف، مثل الأجور، حيث أن معرفة جمهورك ستساعدك على القيام بذلك بفعالية.

تعديلات القطاع لهذا التمرين: على سبيل المثال، يمكنك تسليط الضوء على:

- قطاع الطاقة/التعدين:** تلوث المياه واستنزافها، تدفق المخلفات السامة لمجاري المياه، التحولات مثل الأتمتة، فقدان الوظائف، التقنيات الجديدة، وتأثيرات الأحوال الجوية القاسية على الإنتاج
 - مثال للسؤال التحفيزي: اليوم، عبّر المشاركون عن قلقهم البالغ بشأن فقدان الوظائف نتيجة الإغلاق الوشيك للمصنع، بالإضافة إلى المخاطر الصحية الناتجة عن تلوث الهواء، كيف تؤثر هذه القضايا على أفراد عائلتك وأعضاء مجتمعك الآخرين؟
- قطاع الزراعة:** يعاني المشاركون من فقدان المحاصيل، وارتفاع بالغ في درجات الحرارة، إضافةً إلى زيادة التعرض للمبيدات نتيجة ارتفاع الحرارة.
 - مثال للسؤال التحفيزي: اليوم، أُشير إلى أن الجفاف أو التغيّر في معدلات الأمطار أو الأحوال الجوية القاسية غير مواعيد الزراعة أو الحصاد، كيف أثر ذلك على دخلك؟
- قطاع العمل غير الرسمي:** غياب الحماية القانونية وغياب آليات الحماية الاجتماعية خلال الكوارث الطبيعية التي تتزايد نتيجة تغيّر المناخ.
 - مثال للسؤال التحفيزي: أُشير اليوم إلى أن الباعة الجائلين لا يستطيعون العمل أثناء الفيضانات أو الحرارة الشديدة، وعند حدوث ذلك يفتقرون إلى الحماية القانونية وآليات الحماية الاجتماعية، كيف تؤدي هذه الظروف الجوية القاسية إلى تفاقم الصعوبات القائمة بالفعل؟
- قطاع الرعاية:** تقديم الرعاية للأشخاص أثناء الكوارث، دون أجر إضافي عن المخاطر
 - مثال للسؤال التحفيزي: أُشير اليوم إلى ما سمعناه من عمال الرعاية المكلفين برعاية المرضى المسنين أثناء الفيضانات الشديدة، دون دعم أو توجيه أو أجر إضافي عن المخاطر. كيف أثّرت هذه الظروف على عائلتك أثناء تواجدك في العمل؟

- ابدأ في عرض قضية تغيّر المناخ كمسألة أساسية تتعلق بحقوق العمال، من خلال تحويلها من قضية مجردة إلى قضية تؤثر على العمال في الوقت الحالي، مما يجعل تحقيق التحسينات في مكان العمل والمنزل والمجتمع أكثر صعوبة.
- شجّع المشاركين على ربط تجاربهم وآرائهم الشخصية بالقضايا النظامية الأوسع، على سبيل المثال:
 - قد تصف إحدى المشاركات تجربتها مع عدة فيضانات خلال العام الماضي، مما جعل ذهابها إلى العمل أمراً صعباً وأدى إلى فقدانها ممتلكات شخصية في منزلها، وإذا كان تقاضي الأجور يمثل بالفعل شاغلاً رئيسياً لهذه العاملة، فيجب التأكيد على كيف أدت تأثيرات تغيّر المناخ إلى فقدانها ممتلكات ثمينة (وهو أمر قد يتكرر مراراً وتكراراً) وفقدانها أجرها في الأيام التي تصبح فيها الطرق غير صالحة للاستخدام؛ إن زيادة الأجور في العمل ليست سوى جزء واحد من نهج أوسع لتحقيق الأمان المالي.
 - قد تكون إحدى المشاركات الأخريات قلقة بشأن عدم تحقيق حصصها من الإنتاج عندما تكون درجات الحرارة مرتفعة للغاية، حيث قد تفقد عملها أو تُجبر على العمل لساعات إضافية، مما يؤثر على قدرتها على أداء واجباتها المنزلية، كما تخشى ألا تشرب كمية كافية من الماء طوال اليوم، لأن التوقف عن العمل للذهاب إلى الحمام سيؤثر على حصصها من الإنتاج، مما قد يؤدي إلى تدهور صحتها، هذه التأثيرات مترابطة وتؤثر على صحتها، وأجرها، وعائلتها.
 - إذا أبدى أحد المشاركين قلقه بشأن التعرض للمواد السامة في قطاع التعدين، فاستكشف كيف يرتبط ذلك بالمخاوف من الانتقال المحتمل إلى صناعات أقل تنظيماً وربما أقل خضوعاً للتنظيم، مثل المعادن الاستراتيجية، كيف يرتبط هذا بالقلق بشأن صحة وسلامة العائلات؟
- ابدأ بطرح أسئلة تمهيدية للوحدات المستقبلية. على سبيل المثال، يمكنك أن تطرح الأسئلة التالية:
 - من يتخذ القرارات بشأن كيفية تأهب مكان عملك للتعامل مع تغيّر المناخ؟
 - من ينبغي له أن يتخذ هذه القرارات؟
 - من هم الأطراف الآخرون المتأثرون بهذه القضايا؟

النشاط رقم 3: جلسة تعليمية مصغرة: العلاقة بين تغيّر المناخ والعمل (30 دقيقة)

قبل البدء بالشرح: للتحضير لهذه الوحدة، ستحتاج إلى مراجعة **معلومات** أساسيات تغيّر المناخ في **القسم الأول من المحتوى التعليمي الأساسي**.

أهداف التعلم: هذا هو النشاط الأول الذي "يقدم" وعياً تعليمياً بموضوع تغيّر المناخ، وهي عملية ستستمر خلال الوحدات اللاحقة، وقد ساعدت التمارين السابقة المشاركين بالفعل على البدء في رؤية تغيّر المناخ كقضية عمالية من خلال تجاربهم وآرائهم الشخصية، تم تصميم هذا النشاط ليكون جلسة قصيرة لكنها مؤثرة لتعزيز هذا التحليل، مع إبراز كيف يؤثر تغيّر المناخ بالفعل على العمال وعالم العمل، وبنهاية الوحدة، يجب أن يكون المشاركون قادرين على ربط تجاربهم الشخصية بوضوح بالسياق الأوسع لتغيّر المناخ، والبدء في إعادة عرض تغيّر المناخ ليس كمسألة بعيدة أو مجردة، بل كقضية جوهرية تتعلق بالعمال وأماكن العمل.

الطريقة المستخدمة: مجموعات فرعية، مناقشة جماعية كبيرة، محاضرة

المواد اللازمة: شرائح عرض، أو ورقة عمل في حال تعذر استخدام شرائح العرض.

المحتوى (شرائح عرض)

- شرح موجز لتغيّر المناخ – ما هو ولماذا يهم العمال والنقابات.
- كيف تؤثر هذه التغيّرات على صحة العمال ودخلهم وأمنهم الوظيفي ومجتمعاتهم.
- تقديم مفهوم الانتقال العادل: يمكن للعمال المطالبة بالحماية والعدالة والمشاركة في الحلول.

دور القائم على التدريب: تجارب وآراء (10 دقائق)

- عقد وإدارة جلسة تجارب وآراء جماعية كبيرة من خلال طرح الأسئلة التالية:
 - استنادًا إلى ما قدمته للتو، هل ترغبون في تغيير أو إضافة أي شيء مما ناقشناه سابقًا (ارجعوا إلى أوراق اللوحة الورقية (فليب شارت) من النشاط رقم 2)؟
 - كيف يستجيب أصحاب العمل/الحكومات؟ وما هو دور النقابات؟
 - كيف سيكون شكل الاستجابة العادلة؟ ومن الذي يجب أن يشارك فيها؟
- ينبغي على القائم على التدريب تسجيل المحاور الرئيسية على لوحة ورقية (فليب شارت)
- استنادًا إلى تجارب المشاركين والتحليل الذي تمّ مشاركته سابقًا، وعزز الرسائل التالية:
 - سلّط الضوء على حقيقة أن العديد من القضايا التي أُثيرت في التمارين السابقة مشتركة بين القطاعات.
 - أكد على أن العمال يواجهون تأثيرات تغيّر المناخ يوميًا—وهذا يجعل رؤيتهم وقيادتهم أمرًا أساسيًا.
 - أكد على أن العمال يتأثرون أيضًا بالإجراءات المتخذة للاستجابة للآزمات المتعلقة بتغيّر المناخ.
 - أكد على أن تغيّر المناخ أمر قائم في الوقت الحالي، وهذا يعني أن بإمكان العمال المشاركة والمساهمة في تشكيل القرارات في الوقت الحالي.

الوحدة الثانية: ما هو الانتقال العادل؟

قبل البدء بالشرح: قبل البدء في هذه الوحدة، يجب على القائم على التدريب أن يقرأ ما هو الانتقال العادل في القسم الثاني من المحتوى التعليمي الأساسي.

أهداف التعلم للوحدة الثانية: بنهاية الوحدة الثانية، يجب أن يكون المشاركون قادرين على صياغة رؤية مشتركة للانتقال العادل، وأن يكون لديهم فهم أساسي لمفهوم الانتقال العادل، وأن يكونوا قادرين على تحديد المكونات الرئيسية للانتقال العادل في مكان عملهم، وتهدف الأنشطة في هذه الوحدة إلى أن تشبه مكونات «التثقيف» و«الرؤية من أجل الفوز» في بعض نماذج تنظيم العمال.

هيكل الوحدة الثانية

النشاط	الوقت المقترح
النشاط رقم 1: ما الذي يعنيه لك الانتقال العادل؟ (جولة تفاعلية)	60 – 90 دقيقة
النشاط رقم 2: محاضرة قصيرة وسيناريو: الانتقال العادل	35 دقيقة
النشاط رقم 3: الانتقال العادل من خلال نقابتي	30 دقيقة
اختتام الوحدة / استعراض ما تم تعلمه	20 دقيقة

النشاط رقم 1: وضع خطة لمستقبلنا: رؤية جماعية للانتقال العادل، (جولة داخل المعرض) (90-60 دقيقة)

[مصدر النشاط التدريبي: هذا النشاط مقتبس من سلسلة دليل العمل المجتمعي الصادر عن مشروع المساواة الدولية] ملاحظة للقائم على التدريب: قد يكون من المغري تخطي هذا التمرين بسبب ضيق الوقت، لكنه نشاط أساسي في هذه الوحدة التدريبية، حيث يضع هذا النشاط الخاص بصياغة الرؤية الأساس للأنشطة التي تليه، ويساعد على كشف آمال المشاركين وأهدافهم وطموحاتهم – وهي رؤى في غاية الأهمية لتشكيل استراتيجيات تعكس ما يريده العمال، وليس فقط ما قد يخشونه في هذا الانتقال الحالي المتعلق بتغير المناخ.

الرؤية الواضحة والجماعية هي أداة قوية، يمكنها تحويل التركيز من المقاومة إلى الإمكانيات، ومن رد الفعل إلى النية، كما تعمق فهمنا للعمال كأشخاص متكاملين، متجذرين بعمق في هوياتهم ومجتمعاتهم، وهذه الرؤية، والأهم من ذلك، صياغة المشاركين لرؤيتهم، أمر حيوي لوضع الأساس لبناء التحالفات، حيث سيكون فهم سياق المجتمع أمرًا أساسيًا، ويمكن للقائم على التدريب العودة إلى هذه الرؤية أثناء الأنشطة اللاحقة، وإذا رغب القائم على التدريب، يمكنه اختيار تغيير ترتيب الأنشطة وتنفيذ النشاط رقم 2 قبل النشاط رقم 1، وفي النهاية، يجب أن يكون الهدف هو تمكين العمال من مشاركة رؤيتهم دون شعور بالقيود بسبب ما يعتقدون أن القائم على التدريب يبحث عنه.

قد تحتاج إلى تعديل هذا التمرين ليتناسب مع احتياجات المشاركين، أو سياقهم الثقافي، أو الإعاقات الجسدية «إذا كان بينهم من يعاني منها»، حيث يجب أن يكون الهدف هو تمكين الجميع من المشاركة بشكل فعال، فيما يلي عدة نقاط يجب أخذها في الاعتبار:

- يمكنك أن تتيح عدة طرق للمشاركين لكي يتمكنوا من المشاركة بها، فقد يفضل بعض المشاركين الرسم أو الكتابة، بينما قد يفضل غيرهم المشاركة شفهيًا.
- قد يكون بعض المشاركين غير قادرين على الرسم أو الكتابة بسبب كونهم يعانون من إعاقات جسدية، بينما قد يعاني غيرهم من ضعف بصري، وفي هذه الحالة، يمكن للقائم على التدريب دعوة المشاركين للعمل في مجموعات مكونة من فردين أو مجموعات يصل عدد أفرادها إلى أربعة مشاركون.
- قد يكون الرسم أكثر سهولة للوصول بالنسبة للمشاركين ذوي مستويات معرفة محدودة بالقراءة والكتابة.
- أثناء تنفيذ الجولة داخل المعرض، يمكن للأشخاص وصف الرسومات لمن قد لا يكون قادرًا على رؤيتها، وإذا كانت من بين المشاركين من يعاني من محدودية القدرة على الحركة، فيمكن للأشخاص رفع رسوماتهم ليراها الآخرون.

أهداف التعلم: بنهاية هذا النشاط، سيكون المشاركون قادرين على التعبير عن تطلعاتهم الشخصية والجماعية تجاه الانتقال العادل، ويجب أن يكون الهدف من هذا النشاط هو تمكين المشاركين من صياغة بيان جماعي أكثر وضوحًا للتطلعات ومجموعة من المطالب الخاصة بالانتقال العادل، بما يعكس تطلعات العمال وتجاربهم المختلفة.

الطريقة المستخدمة: طرح المشكلات والمناقشة

المواد اللازمة: أوراق كبيرة، وأقلام تحديد وتلوين، وأقلام كتابة، وملاحظات لاصقة بألوان وأحجام مختلفة.

- تقديم النشاط: في نشاطنا التالي، سنقوم بتخيّل المستقبل الذي نرغب في بنائه - في حياتنا الشخصية، وأماكن عملنا، ومجتمعاتنا، دعونا نفكر في الحلول التي لا تكفي بالاستجابة لتأثيرات تغيّر المناخ فحسب، بل تعمل أيضًا على تحويل ظروفنا إلى شيء أكثر عدلًا، لتتخيّل مكان العمل والمجتمع الذي نرغب في رؤيته خلال السنوات العشر المقبلة، مكان عادل ومستدام ويخدمنا جميعًا، وكل فكرة، وأمل، ورؤية مرحّب بها.
- اطلب من المشاركين إغماض أعينهم والاستعداد لاستخدام خيالهم، امنحهم دقيقة للاسترخاء، ثم قل:
 - فكّر في مكان عملك، تصوّره في ذهنك. تصوّر الأدوات والمهام، والأشخاص الذين تعمل معهم.
 - والآن، فكّر في مجتمعك، الأرض التي تعيش عليها، الشوارع، والأشخاص والأماكن التي تراها يوميًا.
- يمكنك التوقف للحظة لإتاحة الفرصة لهم للتأمل، ثم، مع استمرارهم في إغماض أعينهم، اطلب منهم تخيّل مستقبل عادل وآمن مناخيًا، قد تكون الأسئلة التالية مفيدة:
 - تخيّل أنك دخلت إلى مكان عملك اليوم، يخبرك صاحب العمل أن مكان عملك سيغلق خلال خمس سنوات، أو ترى لافتة تقول إن مكان العمل سيغلق خلال خمس سنوات، ماذا ستحتاج لكي تكون هذه العملية عادلة؟
 - إلى ماذا ترغب في الانتقال؟ ماذا ترغب في رؤيته؟
 - كيف سيبدو مكان عملك إذا تم الانتقال بطريقة عادلة تركز على العمال؟ ماذا ستري؟ وماذا ستختبر؟

ملاحظة إرشادية: يمكنك إبقاء الأسئلة عامة لرؤية ما يتبادر إلى ذهن المشاركين، أو يمكنك استخدام مزيج من الأسئلة العامة والمحددة، وعند طرح الأسئلة، يمكن للقائم على التدريب ربطها بالقضايا التي تم تناولها في الوحدة الأولى، وفيما يلي بعض الأمثلة على الأسئلة التي يمكن طرحها:

- كيف سيبدو مكان عمل آمن وصحي؟
- تخيل وظيفة جيدة، كيف ستبدو؟ على سبيل المثال، من حيث ظروف العمل الآمنة، وساعات العمل المرنة، والأجور العادلة.
- والآن، دعونا نوسع منظورنا ونفكر في المجتمع، ما الذي يجعل مجتمعًا آمنًا ومرنًا؟ وما الذي يحتاجه هذا المجتمع؟ من حيث الهواء النظيف، وإدارة النفايات، والإسكان الميسور مع المساحات الخضراء، وتوافر الطاقة بشكل يمكن الاعتماد عليه (انقطاع التيار الكهربائي الدوري وتخفيف الأحمال)، وما إلى ذلك.
- عندما تتخيل نوع البيئة التي ترغب أن ينشأ فيها أطفالك، كيف ستبدو؟
- أخيرًا، فكر في أنظمة الدعم، ومن أمثلة ذلك رعاية الأطفال، والتدريب (إعادة التأهيل المهني أو تطوير المهارات، وما إلى ذلك) مع الأجر، وأماكن العمل التي يمكن الوصول إليها بسهولة.
- ما هي بعض الخطوات التي يجب أن تحدث للوصول إلى هذا المستقبل؟

الخيار الأول: الجولة التفاعلية/الرسم

- اطلب من المشاركين أن يرسموا أو يكتبوا ما تخيلوه، أخبرهم أن الرسومات أو الكلمات لا يجب أن تكون مثالية، أما من لا يستطيع الكتابة أو الرسم، فيمكنه مشاركة أفكاره شفهيًا، وسيقوم القائم على التدريب بكتابتها على ملاحظة لاصقة، المطلوب فقط تسجيل ما تخيلوه، وامنحهم خمس دقائق لأداء هذه المهمة.
- بعد ذلك، اطلب منهم الانقسام إلى مجموعات لا يزيد عدد أفرادها عن خمسة أشخاص، أخبرهم أن لديهم **خمس عشرة دقيقة** لمناقشة ما رسموه أو كتبوه، مع التأكد من أن لكل شخص فرصة للمشاركة داخل المجموعة.
- يجب على المشاركين تحديد الأفكار المشتركة التي ظهرت في النشاط السابق، هنا يبدأ ظهور الأصوات الجماعية، يمكنك تزويد المجموعات بأسئلة إرشادية، مثل:
 - ما الذي لفت انتباهكم؟
 - ماذا يخبرنا هذا عن القيم التي نعتز بها؟
- اطلب من الجميع العودة إلى المجموعة الرئيسية. واطلب من كل مشارك تثبيت رسوماته أو كتاباته على الجدار باستخدام الشريط اللاصق.
- ادعُ المجموعات للقيام "بجولة تفاعلية داخل المعرض" للاطلاع على رسومات وكلمات جميع المشاركين، امنح المجموعة وقتًا كافيًا للتجول والتأمل في الرسومات – لا يقل عن خمس دقائق.

التفكير التحليلي والرؤية الجماعية

- اعقد وقُد جلسة التفكير التحليلي مع المجموعة، يمكنك طرح أسئلة مثل:
 - ماذا لاحظتم في هذه الجولة التفاعلية؟
 - استنادًا إلى ما رأيتموه وسمعتموه، ما هي عناصر الانتقال العادل الحقيقي الذي يضع العمال في قلب العملية؟
 - اكتب هذه العبارات على لوحة ورقية (فليب شارت)، واطرح أسئلة مثل:
 - هل تتوافق هذه المحاور مع الجميع؟

- أم يجب دمجها مع محاور أخرى؟
- هل هناك شيء مفقود من رؤيتنا الجماعية؟
- سوف تعودون إلى هذه الكلمات في الأنشطة التالية.

الخيار الثاني: رسم خريطة للرؤية الجماعية

- يقوم المشاركون بكتابة أو رسم فكرة واحدة على كل ملاحظة لاصقة أو بطاقة، مع تشجيع المشاركين الذين يواجهون صعوبات في القراءة والكتابة على الرسم.

المجموعات الصغيرة وتحديد النقاط المشتركة (25 دقيقة)

- بعد ذلك، اطلب من المشاركين الانقسام إلى مجموعات لا يزيد عدد أفرادها عن خمسة أشخاص، وأن يشارك كل شخص ملاحظاته اللاصقة ويضعها على الأوراق الكبيرة، امنح المجموعة خمس عشرة دقيقة لمناقشة ما رسموه أو كتبوه، مع التأكد من أن لكل شخص فرصة للمشاركة داخل المجموعة.
- يحدد المشاركون الأفكار المشتركة في الملاحظات اللاصقة والبطاقات التي استخدمت في النشاط السابق ضمن مجموعتهم. هنا يبدأ ظهور الأصوات الجماعية.
- اطلب من المجموعات تجميع الملاحظات اللاصقة التي تحمل أفكارًا متشابهة حول مستقبل عادل وآمن مناحيًا، وأن يقومون معًا بتسمية كل مجموعة باستخدام أقلام التحديد التي تم توفيرها، على سبيل المثال، قد تُشكل الملاحظات المتعلقة بـ «الوظائف الآمنة»، و«معدات الوقاية الشخصية المناسبة»، أو «عدم وجود مواد سامة» مجموعة بعنوان «بيئة عمل صحية»، ويقوم القائمون على التدريب بمساعدة المجموعات في تسمية المجموعات باستخدام كلماتهم الخاصة.

بناء الرؤية الجماعية (45 دقيقة)

ملاحظة إرشادية: في هذا الجزء، قم بدعوة أعضاء المجموعة للعمل معًا على بناء رؤية واحدة قوية لمستقبلنا، يتمثل دور القائم على التدريب في تجميع الأفكار والتأكد من أن مخطط بناء الرؤية يعكس التوافق الحقيقي بين أعضاء المجموعة، مع إبراز الروابط المهمة بين المحاور.

- رَحِّب برجوع المشاركين من المجموعات الصغيرة وادعهم إلى تشكيل دائرة، وضع نماذج «رؤيتنا للانتقال العادل» المُعدّة مسبقًا في المنتصف.
- تقدّم كل مجموعة محاورها الرئيسية، مجموعة تلو الأخرى، ومع عرض كل مجموعة لمحاورها، تقوم بوضع حزم الأفكار الخاصة بها على المخطط الكبير الخاص بـ «رؤيتنا للانتقال العادل».
- بعد أن تنتهي جميع المجموعات من العرض، اطرح أسئلة مثل:
 - هل تتوافق هذه المحاور مع الجميع؟
 - أم ينبغي دمجها مع محاور أخرى؟
 - هل هناك أي شيء لم تتضمنه رؤيتنا الجماعية؟
 - ستعودون إلى هذه الكلمات في الأنشطة التالية.

النشاط رقم 2: محاضرة قصيرة وتحليل السيناريوهات (35 دقيقة)

قبل البدء بالشرح: استعدادًا لهذه الوحدة، ستحتاج إلى مراجعة معلومات ما هو **الانتقال العادل** في **القسم الثاني من المحتوى التعليمي الأساسي**، بالإضافة إلى أي تحليلات وأدوات خاصة بالقطاع تم إعدادها من قبل النقابات المنتسبة والشركاء.

أهداف التعلم: بنهاية هذا النشاط، سيكون هناك فهم لدى المشاركين لمفهوم الانتقال العادل، وسيكونون قادرين على تطبيق هذه المفاهيم على بيئة وقطاع عملهم ورؤيتهم الخاصة.

الطريقة المستخدمة: عرض تقديمي، تحليل السيناريوهات، مناقشة جماعية

المواد اللازمة: لوحة ورقية (فليب شارت)، أوراق عمل أو شرائح تحتوي على تعريفات مفهوم الانتقال العادل

التعليمات:

- تقديم النشاط: في وقت سابق، استكشفنا رؤاكم حول الانتقال العادل نحو مستقبل منصف وعادل ومزدهر وآمن مناخيًا، الآن، سنستكشف تعريفات ومكونات العملية التي يمكننا اتباعها لتحقيق - الانتقال العادل.
- استخدم اللوحة الورقية (فليب شارت)، الشرائح، أو أوراق العمل لتقديم مفهوم الانتقال العادل.
 - يجب أن يشمل هذا العرض التقديمي العناصر التالية: تعريفات الانتقال العادل من الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) والنقابات الأخرى، إرشادات منظمة العمل الدولية (ILO)، ويقدم القسم الثاني من المحتوى التعليمي الأساسي أمثلة على هذه المعلومات، وإذا كانت نقابتك لديها تعريفًا معتمدًا أو محددًا، فيمكنك استخدامه.
- وضح أن النقابات المختلفة قد يكون لديها تعريفات مختلفة بعض الشيء لمفهوم الانتقال العادل، لكن جوهر الأمر يظل واحد عندما يتعلق الأمر بحقوق العمال.

تحليل السيناريو والمناقشة (03 دقيقة)

ملاحظة إرشادية: يمكن تعديل هذا التمرين بطرق مختلفة، ويمكن تنفيذه باستخدام سيناريو كامل واحد (يوجد مثال أدناه، لكن **الملحق الأول (السيناريوهات ودراسات الحالة)** يقدم خيارات إضافية)، أو يمكن تنفيذه من خلال استخدام عدة سيناريوهات قصيرة على شكل نقاط (**انظر الأمثلة أدناه**)، يمكنك أيضًا اختيار سيناريو من القائمة أدناه أو ابتكار سيناريو يمثل القطاع أو القطاعات الممثلة من قبل المشاركين في الغرفة والتي تعتبر غير عادلة.

هذا التمرين مصمم لمجموعة أكبر، ولكن مع مزيد من الوقت، يمكن تكييفه ليتناسب مع مجموعات فرعية أصغر، حيث تناقش كل مجموعة سيناريو مختلف، حيث يتيح ذلك للمشاركين التعلم من مجموعة متنوعة من تجارب النقابات وملاحظة نطاق واسع من الأساليب والاستراتيجيات، ومن المقبول أيضًا منح جميع المجموعات نفس السيناريو، لأنه يمكن أن يؤدي إلى مناقشة أعمق وإبراز وجهات نظر متنوعة حول نفس الحالة، وإذا اخترت استخدام سيناريو أطول أو أكثر من سيناريو واحد، امنح المشاركين وقتًا إضافيًا للقراءة لنائج التفكير التحليلي من السيناريوهات المتعددة.

إذا كانت المدة الزمنية المخصصة لهذا النشاط محدودة، يمكنك تكييف هذا التمرين إلى نسخة أسرع من خلال قراءة ملخصات قصيرة لدراسات الحالة، بدلًا من قراءة دراسات الحالة بالكامل، انظر الأمثلة أدناه.

مثال على سيناريو تعليمي

هل عملية الانتقال تشمل الجميع؟ رحلة الانتقال العادل لإسماعيل أوكيتشوكو بالوغون

[النفط والغاز] [عضو نقابي] [إعادة تشكيل المهارات]

إسماعيل أوكيتشوكو بالوغون هو فني يبلغ من العمر 39 عامًا ويعمل في شركة ألفا مارين إنرجي في بورت هاركورت - نيجيريا، وهي شركة تعمل في تقديم خدمات النفط والغاز في نيجيريا، وعلى مدار 15 عامًا، قام إسماعيل أوكيتشوكو بالوغون بأداء مهام عمله في المواقع البرية والبحرية، متخصصًا في السلامة البحرية وصيانة أنظمة الهيدروكربونات، يعول إسماعيل من دخله وزوجته وأطفاله الثلاثة وبعض أفراد أسرته في بورت هاركورت، ومثل معظم الأسر في دلتا النيجر، يرتبط مصدر معيشتهم بالأجور التي يحصل عليها معيلوهم من العمل في قطاع النفط والغاز، ولكن التحول العالمي نحو الطاقة النظيفة وخطة نيجيريا للانتقال إلى الطاقة النظيفة (ETP 2022) يخلقان حالة من عدم اليقين، حيث تتقلص عقود النفط، وعليه يتم تقليص العمل الإضافي، وقد ألمحت شركة ألفا مارين إلى احتمال أن تخضع لإعادة الهيكلة.

يواجه إسماعيل حالة من عدم اليقين بشأن وظيفته وخطر فقدان العمل نتيجة تقلص العقود البحرية، مما قد يؤدي إلى فقدانه لوظيفته، ووفي الوقت نفسه، يمنع توقف التوظيف دخول الفنيين الشباب إلى سوق العمل، كما أن شبكات الحماية الاجتماعية في نيجيريا، مثل التأمين ضد البطالة ومنح إعادة التأهيل المهني، لا تزال ضعيفة، وبالتالي، فإن فقدان إسماعيل لوظيفته سيجعل أسرته عرضة للمخاطر الاقتصادية والاجتماعية، وبدون اتفاقيات متفاوض عليها بين الشركة والعاملين فيها، قد تعني إعادة هيكلتها تسريحًا مفاجئًا للعمال دون تعويض كافٍ، حيث يفتقر العمال إلى معلومات واضحة حول دورهم المستقبلي في الانتقال، وخبرة إسماعيل الفنية تكمن في الهيدروكربونات، وليس في مصادر الطاقة المتجددة، وتتطلب إعادة تشكيل المهارات تدريبًا مكلفًا (مثل 350,000 نيرة نيجيرية - أي ما يعادل 200 دولار أمريكي تقريبًا) للمشاركة في برنامج تدريبي للحصول على شهادة تفيد خبرته في مجال في الطاقة الشمسية، كما أن الوصول إلى البرامج الوطنية مثل المعهد الوطني للتدريب على الطاقة في نيجيريا (NAPTIN) محدود بسبب بُعد المسافة وقلة الوعي، يعتمد الاقتصاد المحلي في بورت هاركورت (بما في ذلك موزعي المواد الغذائية، مقدمي خدمات النقل، التجار الصغار) على أجور قطاع النفط، وفي ظل فقدان الوظائف، تتسع التداعيات لتشمل شرائح أوسع من السكان، مما يزيد من الفقر وانعدام الأمن، وقد دفعت، النقابة الوطنية للبترول والغاز الطبيعي في نيجيريا (NUPENG) والتي هي إسماعيل عضواً فيها، إلى إطلاق حوار ثلاثي الأطراف يشمل الحكومة وأصحاب العمل والعمال: في عام 2023، نجحوا في التوصل إلى اتفاق في واري - ولاية دلتا لنقل الفنيين العاملين في قطاع النفط للعمل في مشاريع الطاقة الهجينة بدلاً من تسريحهم، ويشارك ممثلو العمال الآن في اللجنة التوجيهية خلطة الانتقال إلى الطاقة النظيفة للمناداة بتوفير برامج إعادة التأهيل المهني للعمال وحماية حقوقهم.

ملخص مثال على سيناريو تعليمي

يمكن استخدام هذه النسخ المختصرة في نسخ أسرع أو عندما تكون المدة الزمنية للنشاط محدودة.

- تتقلص عقود النفط في نيجيريا، ويزداد عدم اليقين بشأن فرص العمل المستقبلية، وقد ضغطت النقابة الوطنية للبترول والغاز الطبيعي في نيجيريا (NUPENG) من أجل إطلاق حوار ثلاثي الأطراف يضم الحكومة وأصحاب العمل والعمال: في عام 2023، نجحوا في التوصل إلى اتفاق في واري - ولاية دلتا لنقل الفنيين العاملين في قطاع النفط للعمل في مشاريع الطاقة الهجينة بدلاً من تسريحهم، ويشارك ممثلو العمال الآن في اللجنة التوجيهية خلطة الانتقال إلى الطاقة النظيفة للمناداة بتوفير برامج إعادة التأهيل المهني للعمال وحماية حقوقهم.

- يجبر تغير المناخ العمال على الاغتراب، بما في ذلك للعمل في قطاع الرعاية، والمبالغ المالية التي يرسلها العمال المغتربون إلى أسرهم تعد حاسمة حيث تكون مصدر الدخل الوحيد لتلك الأسر، وفي الوقت نفسه، يزيد تغير المناخ في الدول التي اغترب فيها أولئك العمال من الضغوط على فرص العمل، مما يجعل العمال عرضة لتعرض للإساءة والاستغلال، ويعجز العديد من العاملين في قطاع الرعاية، وخصوصًا يكون وضعه القانوني غير مستقر، عن التواصل مع زملائهم الآخرين، ناهيك عن قدرتهم على التنظيم.

• حكومة نيجيريا لديها برامج لدعم المزارعين، حيث يعاني العديد من المزارعين الريفيين، وخصوصًا أولئك في المناطق المعرضة للصراع، من صعوبة الوصول إلى برامج الدعم، ولم تتمكن جمعيات المزارعين والتعاونيات من الوصول إلى هؤلاء المزارعين الريفيين وتنظيمهم، بسبب صعوبة الوصول إليهم، ونتيجة لذلك، لم تشملهم عملية الانتقال.

• هناك نقابة تمثل الموظفين الدائمين في شركة الطاقة الشمسية في كينيا، وبعض العمال، مثل عمال النظافة، يعملون بعقود من الباطن أو بشكل غير رسمي، لذا فهم غير ممثلين في النقابة، ومعظم العمال الرسميين من الرجال، بينما تعمل النساء في وظائف مساعدة غير مستقرة، وتحقق كينيا تقدمًا نحو الانتقال نحو الطاقة النظيفة، وتُعد من الدول الرائدة في مجال المناخ.

• تجري حاليًا خطة لإنشاء شبكة سكك حديدية في زامبيا لنقل المعادن الحيوية لكي يتم معالجتها وتصديرها، وقد وافقت الحكومة على منح امتيازات التعدين دون إشراك نقابات عمال المناجم، ومع ذلك، وبالنظر إلى معدلات البطالة المرتفعة، يأمل العديد من العمال في الحصول على وظائف في عمليات التعدين الجديدة، وتعارض المجتمعات المحلية المناجم الجديدة، خوفًا من الآثار البيئية التي تنتج عنها، وقد دخلت نقابة عمال السكك الحديدية في مفاوضات مع الحكومة لضمان أن يتم تشغيل خطوط السكك الحديدية الجديدة بواسطة عمال منظمين في النقابة.

- مقدمة النشاط: أخبر المشاركين أننا سنستعرض أمثلة على قصص العمال الآخرين.
- على اللوحة الورقية (فليب شارت)، ارسـم خطًا في المنتصف، وعلى جانب واحد ضع عنوان «الانتقال العادل»، وعلى الجانب الآخر ضع عنوان «الانتقال غير العادل».
- في مجموعة كبيرة، يقوم القائم على التدريب بقراءة السيناريوهات بصوت عالٍ.
- ثم اطلب من المشاركين الإجابة على الأسئلة التالية، قد تحتاج إلى تعديل الأسئلة وفقًا للسيناريو الذي تم اختياره.

- ما هي أكبر المخاطر التي يواجهها العمال ومجتمعاتهم في هذا السيناريو؟
- هل يُعد هذا انتقالًا عادلًا أم لا؟ ولماذا؟
- ما الذي شعرت أنه غير عادل؟
- اطلب من المشاركين تقديم من 2 إلى 3 إجابات، ثم قم بكتابة العناصر التي تجعل الانتقال غير عادل.

تشمل العناصر التي قد تظهر في المناقشة ما يلي:

- الحوار الاجتماعي.
- العمل اللائق.
- وضع الخطط بالاشتراك مع العمال ونقاباتهم منذ البداية.
- احترام معايير العمل الدولية.
- التمويل العام لدعم العمال في مرحلة الانتقال.
- ينطبق على جميع القطاعات والعمال في الاقتصاد ككل.
- قائم على الإنصاف والمسؤوليات المشتركة ولكن المتباينة.

ثم بعد ذلك وجه الأسئلة التالية:

- كيف سيبدو الانتقال العادل في هذا السيناريو؟

- من يملك القدرة على إحداث تغيير؟
- إذا كنت ستصمم برنامج إعادة تأهيل مهني، فما المهارات المحددة التي يجب أن تُعطى الأولوية بالنسبة لإسماعيل وزملائه؟
- ما الدور الذي يجب أن تلعبه مشاريع تنمية المجتمع في التخفيف من آثار الانتقال على الاقتصاد المحلي؟
- كيف يوضح هذا المثال مبدأ «شمولية الانتقال للجميع» في الانتقال العادل؟
- كيف سيكون شكل الانتقال العادل في هذا السيناريو؟
- من يملك القدرة على إحداث التغيير؟
- كيف يمكن للنقابات وأصحاب العمل والحكومة العمل سوياً لحماية العمال في هذا السيناريو؟
- اطلب من المشاركين تقديم إجابتين أو ثلاث إجابات، وقم بكتابة الأفكار حول العناصر التي تجعل الانتقال عادلاً، أو التي يمكن أن تجعله كذلك.

التفكير التحليلي (10 دقائق)

- الآن، أعد النظر في العبارات والأفكار التي سجلتها في الرؤية الجماعية / على اللوحة الورقية (فليب شارت) في النشاط رقم 1 (الجولة التفاعلية أو بناء الرؤية الجماعية)، يمكنك أن تقول:
- بالنظر إلى الرؤية التي عبّرتم عنها في النشاط رقم 1، هذه هي الكلمات التي خطرت في أذهانكم.
- هل ما زالت هذه الرؤية متوافقة مع تصوركم؟
- هل هناك عناصر ترغبون في إضافتها؟ وهل هناك عناصر ترغبون في إزالتها؟
- إذا أضاف المشاركون أو أزالوا عناصر، اطلب منهم توضيح السبب وقم بتدوين ذلك، في نهاية هذا التمرين، يجب أن يكون لديك قائمة عمل بالعناصر الأساسية للانتقال العادل، ويمكنك التأكيد على أنه على الرغم من أن النقابات قد يكون لديها تعريفات ومستويات مختلفة في تعريف الانتقال العادل، إلا أن هناك مبادئ أساسية لا غنى عنها بالنسبة للعمال.

النشاط رقم 3: الانتقال العادل من خلال نقابتي (30 دقيقة)

نقطة تفقد / ملاحظة إرشادية: قد تكون هذه فرصة مناسبة للتحقق من أن المشاركين قد ربطوا بين المشكلات التي يواجهونها في مكان عملهم ومجتمعاتهم وبين قضية تغير المناخ.

أهداف التعلم: بنهاية هذا النشاط، سيكون المشاركون قادرين على تحديد التغيرات في حياتهم كعمال والمتعلقة بتغير المناخ وتطبيق مبادئ الانتقال العادل في سياقهم الخاص، والبدء في صياغة المطالب التي يمكن لنقابتهم تنظيمها لضمان التوصل لاتفاقيات قوية (اتفاقيات المفاوضة الجماعية، سياسات مكان العمل، وما إلى ذلك) من أجل انتقال عادل ومنصف.

الطريقة المستخدمة: مناقشات ضمن مجموعات صغيرة

المواد اللازمة: لوحة ورقية (فليب شارت)، قلم تحديد، وأقلام كتابة

التعليمات:

- مقدمة النشاط: بعد أن ناقشنا ما الذي يجعل الانتقال عادلاً أو غير عادل، سنقوم الآن بتطبيق هذه العناصر على أماكن عملنا وحياتنا بصفتنا عمال.
- قسّم المشاركين إلى مجموعات لا يزيد عدد أفراد كل منها عن خمسة أشخاص.
- اطلب من كل مجموعة تعيين قائم على التدريب ومقرر لعرض النتائج على المجموعة الكبيرة، واطلب منهم تدوين إجاباتهم على لوحة ورقية (فليب شارت).
- أبلغ المجموعات بأن لديهم 20 دقيقة لمناقشة هذه الأسئلة:

- فكر في عملك ومكان عملك، ما التغيّرات الأخرى التي ترى أنها قادمة نتيجة لتغيّر المناخ؟ (يمكنك الرجوع إلى الأمثلة التي طرحها المشاركون في الوحدة الأولى 1).
- في هذه المرحلة، إلى أي مدى تعتقد أن حدوث هذه التغيّرات أمر محتمل؟
- بالتفكير في الرؤية الجماعية التي أنشأناها معًا، ما أهم ثلاثة (3) أمور يجب القيام بها أو يجب مطالبة أصحاب العمل والحكومات ونقابتنا بها؟
- هل يتيح ما تعلمناه للتو عن الانتقال العادل (بما في ذلك التعريفات والآليات) مجالًا لهذه المطالب، ولتمكين نقابتكم من الدفع بها؟ كيف؟ وما الذي ينقصنا لتحقيق ذلك؟
- يجب على القائم على التدريب أن يتجول بين المجموعات للإجابة عن أي استفسارات أثناء النقاش.
- بعد مرور 20 دقيقة، اطلب من المشاركين العودة إلى الجلسة العامة.
- اطلب من كل مجموعة تخصيص 5 دقائق لعرض إجاباتها على أسئلة النقاش والمطالب الرئيسية التي توصلت إليها.

تلخيص النتائج والتفكير التحليلي (20 دقيقة)

- بعد أن تقدم كل مجموعة ردودها، أعد النظر في عناصر الانتقال العادل / الانتقال غير العادل من النشاط رقم 2.
- اقرأ العناصر التي حددها المشاركون للانتقال العادل في ذلك التمرين، ثم وجه إلى المجموعة أسئلة مثل:
 - من يجب أن يسمع هذه المطالب؟ وما الذي يجب القيام به على المدى القصير والمتوسط والطويل؟
 - ما هي الجهات الفاعلة التي يمكن أن تؤثر على متخذ القرار؟
 - ماهي الخطوات التي يجب اتخاذها لتعزيز قوة العمال للوصول إلى اتفاقيات بشأن هذه المطالب؟ وما هي الخطوة التالية؟
 - ما هي التحديات الموجودة؟ وكيف يمكننا التغلب عليها؟
 - من هي الأطراف الأخرى المشاركة أو المتأثرة (بخلاف العمال ونقابتنا) والتي يمكن أن تكون حلفاء محتملين أو داعمين لمطالبنا؟
 - ما هي الأدوات المتاحة لنا كعمال ونقابات؟
- الربط بالوحدة التالية: وضح للمشاركين أنه في الوحدة التالية، سنتعرف على كيفية تعريف النقابات في إفريقيا للانتقال العادل والمناداة به.
- اختتم النشاط بالتأكيد على المبادئ الأساسية للانتقال العادل كما عرّفها المشاركون (يمكنك الإشارة إلى الرؤية الجماعية). مع التأكيد على ما يلي:
 - يجب أن يتم إشراك العمال ونقاباتهم بشكل فعّال من خلال الحوار الاجتماعي (تعد المفاوضة الجماعية والتفاوض، التي تؤدي إلى اتفاقيات ملزمة وقابلة للتنفيذ، أكثر أشكال الحوار المجتمعي فعالية).
 - يتطلب الانتقال العادل وقتًا وتخطيطًا، ويجب إشراك العمال في تصميم عملية الانتقال منذ بدايتها.
 - الهدف والغرض من الانتقال العادل هو تحقيق الأهداف البيئية والاجتماعية معًا، مع وضع العمال ونقاباتهم في المقام الأول.

الوحدة الثالثة: موازين القوة وآفاق التغيير – الانتقال العادل في إفريقيا

قبل البدء بالشرح: استعدادًا لهذه الوحدة، ستحتاج إلى مراجعة معلومات **ما هو الانتقال العادل** في **القسم الثاني من المحتوى التعليمي الأساسي**، بالإضافة إلى مراجعة واختيار دراسات الحالة المناسبة **من الملحق الأول (السيناريوهات ودراسات الحالة)**.

أهداف التعلم للوحدة الثالثة: بنهاية الوحدة الثالثة، سيتمكن المشاركون من تحليل وتوضيح الأدوات والاستراتيجيات التي تستخدمها النقابات في أفريقيا للتعامل مع تغيير المناخ كقضية تتعلق بالعمل والعمل، بما في ذلك كيفية امتلاك النقابات للأدوات اللازمة للتنظيم حول المناخ داخل أماكن عملهم وخارجها، سوف تتعمق دراسات الحالة في تناول الأدوات المختلفة التي تستخدمها النقابات لبناء القوة الجماعية، (مثل تحديد مصادر التأثير، واستهداف صانعي القرار، وتشكيل تحالفات لتعزيز العدالة المناخية والعمالية)، وسيكون المشاركون قادرين أيضاً على تطبيق هذه الرؤى على سياقاتهم الخاصة من خلال تحديد المطالب، والاستراتيجيات، والخطط للحملات النقابية المحتملة المتعلقة بتغيير المناخ، وهذا يساعد في وضع الأساس لمكون «خطة الفوز» الذي يعد جزءاً من بعض نماذج تنظيم العمال.

هيكل الوحدة الثالثة

النشاط	الوقت المقترح
النشاط رقم 1: الأدوات التي نحتاجها: دراسة حالة (60 دقيقة)	60 دقيقة
التفكير التحليلي	20 دقيقة

النشاط رقم 1: الأدوات التي نحتاجها: دراسة حالة (60 دقيقة)

ملاحظة إرشادية: صُممت هذه الوحدة لتوضح كيف استخدمت النقابات في أفريقيا استراتيجيات مختلفة لتعزيز الانتقال العادل، مع إرساء مفاهيم الانتقال العادل التي تم تقديمها في الوحدة السابقة على أمثلة من الحياة الواقعية، ويمكن للقائمين على التدريب استخدام دراستي حالة أو تكييف النشاط وفقاً للوقت المتاح ووفقاً لاحتياجات المجموعة، كما ينبغي عليهم مراجعة مجموعات الأدوات في **البند الرابع** من المحتوى التعليمي **الأساسي**.

تتمثل إحدى الطرق في إعطاء كل مجموعة دراسة حالة مختلفة، حيث يتيح ذلك للمشاركين التعلم من مجموعة متنوعة من تجارب النقابات ورؤية نطاق واسع من التكتيكات والاستراتيجيات، كما أنه من المقبول أيضاً إعطاء جميع المجموعات نفس دراسة الحالة، لأن ذلك يمكن أن يؤدي إلى المناقشة بشكل أعمق واكتشاف وجهات نظر متنوعة حول نفس الوضع.

من خلال دراسات الحالة، يهدف هذا التمرين أيضاً إلى تقديم مقدمة موجزة حول بناء التحالفات الأوسع، باعتباره أداة لبناء القوة، وسوف نتناول موضوع بناء التحالفات بالتفصيل في **الوحدة الرابعة**.

إذا اخترت استخدام دراسات حالة أطول، أو استخدام أكثر من دراسة حالة واحدة، فيجب عليك أن تمنح المشاركين وقتاً إضافياً لقراءتها ومناقشتها.

قد ترغب في تسليط الضوء على الأدوات والتكتيكات النقابية التالية لتعزيز الانتقال العادل في بيئة عملهم ومجتمعهم الأوسع، وتُعد دراسات الحالة المقدمة بمثابة اقتراحات وتعكس مجموعة من الموضوعات والتكتيكات المختلفة، انظر **الملحق الأول (السيناريوهات ودراسات الحالة)**.

تشتمل الاستراتيجيات الأساسية التي تنتهجها النقابات لتعزيز الانتقال العادل ضمن أجندة المفاوضة النقابية على ما يلي:

- حملات التنظيم
- مشاركة العمال في أجندة المفاوضة الجماعية / الحوار الاجتماعي
- الإضراب / التوقف عن العمل
- الاتصالات / تطوير الخطاب الداعم للانتقال العادل
- بناء التحالفات داخل النقابات، وعبر القطاعات، وعبر النقابات، ومع الحلفاء غير النقابيين الداعمين لأولويات النقابات في الانتقال العادل

على الرغم من أن هذا التمرين يهدف إلى إثارة النقاش حول الأدوات والتكتيكات المختلفة التي تستخدمها النقابات لتعزيز الانتقال العادل، فإنه من المستحيل تغطية العمق الحقيقي لهذا النقاش فقط في هذا التمرين وحده، يمكنك مشاركة المواد النقابية المدرجة في **قسم المحتوى التعليمي الأساسي** وتشجيع المشاركين على التعمق أكثر في الأدوات النقابية المختلفة بعد التدريب.

أهداف التعلم: من خلال التعامل مع دراسات الحالة المستندة إلى السياق الأفريقي وسياقات أخرى، سيتمكن المشاركون من تحديد وتقييم الأدوات التي تستخدمها النقابات للتعامل مع تغيير المناخ باعتباره قضية تخص العمال.

الطريقة المستخدمة: دراسة حالة، مناقشة جماعية صغيرة، وعرض نتائج المناقشة

المواد اللازمة: لوحة ورقية (فليب شارت)، أقلام تحديد، أقلام، أوراق عمل تحتوي على دراسة الحالة

التعليمات:

- تقديم النشاط: سوف نستعرض أمثلة حقيقية لكيفية تعامل النقابات في جميع أنحاء أفريقيا مع تغيير المناخ كجزء من عملها الأساسي لتعزيز حقوق العمال، تسلط دراسات الحالة هذه الضوء على التحديات التي واجهتها النقابات، والاستراتيجيات التي استخدمتها، وقوة العمل الجماعي في إحداث التغيير داخل أماكن عملهم ومجتمعاتهم.
- قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة لا يزيد عدد أعضائها عن خمسة مشاركين، وقدم لكل مجموعة صغيرة ورقة عمل تحتوي على دراسة الحالة، (انظر الملاحظة الإرشادية أعلاه).
- اطلب من المجموعات تعيين القائم على التدريب والمقرر لتقديم النتائج للمجموعة الكبيرة، واطلب من شخص داخل كل مجموعة أن يقرأ دراسة الحالة بصوت عالي، وبعد ذلك سيكون أمام كل مجموعة **25 دقيقة** للنقاش داخل مجموعتها، ثم تقديم النتائج للمجموعة الكبيرة.
- فيما يلي الأسئلة المقترحة للمجموعات الصغيرة، يمكن تعديلها بحيث يتم تخصيص أسئلة مختلفة لكل مجموعة صغيرة.

ملاحظة إرشادية: اطلب من المشاركين النظر في القضايا الموجودة داخل مكان عملهم أولاً، ثم القضايا التي تمتد خارجه، وإذا لم توفر دراسة الحالة جميع التفاصيل اللازمة للإجابة على هذه الأسئلة، ينبغي على المشاركين بذل أقصى جهدهم للنظر أو التفكير في العناصر الموضحة أدناه، والهدف ليس الوصول إلى «الإجابة الصحيحة»، بل بدء استكشاف كيفية أن النظر في تغيير المناخ والانتقال العادل يمكن أن يكون مفيداً في بناء القوة وتحسين حياة العمال.

القضايا الأساسية

- ما هي المخاوف أو المشاكل الأساسية للنقابة والتي تم تناولها في دراسة الحالة؟
- كيف تمثل تغيّر المناخ كقضية تخص العمال؟
- كيف انتقل العمال من اعتبار المشكلة قضية فردية إلى اعتبارها قضية جماعية؟

الأدوات والاستراتيجيات

- ما هي الأدوات والاستراتيجيات التي استخدمتها النقابة؟
- من كانت الجهات المستهدفة في الحملة وما هي سلطة كل منها؟
- ما هي أدوات التأثير التي كان يمتلكها العمال؟
- ما هي المكاسب التي تحققت وكيف دعمت أهداف النقابة؟

الفئات المتأثرة، وبناء التحالفات

- ما هي الفئات الأكثر تأثرًا؟
- هل ساعدت «الانتصارات» الجميع بشكل متساوٍ، أم أن بعض الفئات تأثرت بشكل مختلف؟
- من الذين كانوا الحلفاء المحتملون داخل مكان العمل وخارجه؟
- كيف ساهم بناء التحالفات (مع المجموعات غير النقابية) في تعزيز الحملة، أو كيف كان من الممكن أن يعززها؟

جمع النتائج (25 دقيقة)

- أعد ضم المجموعات معًا واطلب من كل مجموعة مشاركة عرض أهم ثلاث أو أربع استنتاجات توصلت إليها من هذا التمرين، أو استنتاج واحد من كل فئة (القضايا الأساسية؛ الأدوات والاستراتيجيات؛ الفئات المتأثرة وبناء التحالفات).
- ينبغي على القائم على التدريب رسم الاستجابات على اللوحة الورقية (فليب شارت)، منظمة وفقًا لموضوعات مثل:
 - مخاوف العمال
 - الاستراتيجيات
 - الانتصارات
 - استراتيجيات بناء التحالفات

التفكير التحليلي (20 دقيقة)

- بعد أن تعرض كل مجموعة لنتائجها، يقوم القائم على التدريب بمراجعة الإجابات المدونة على اللوحة الورقية (فليب شارت)، وينظم النقاش حولها، ثم يطلب من المشاركين التفكير والإجابة على الأسئلة التالية لمزيد من التحليل والتأمل.
 - ما هي الاستراتيجيات التي شعرت بأنها الأكثر فاعلية؟
 - ما الدروس التي استخلصتموها من دراسة الحالة هذه؟
 - إذا واجهت نقابتكم قضية مشابهة، ما هي الاستراتيجيات والأدوات التي كنتم ستستخدمونها؟

وجّه المشاركين إلى مجموعات الأدوات المختلفة المتعلقة بالاستراتيجيات النقابية، وانظر المواد النقابية المدرجة في قسم المحتوى التعليمي الأساسي.

الوحدة الرابعة: بناء القوة من خلال الانتقال العادل

أهداف التعلّم للوحدة الرابعة: بنهاية الوحدة الرابعة، سيعزز المشاركون فهمهم للأدوات والاستراتيجيات التي تم استكشافها في دراسات الحالة التي تناولناها في الوحدة الثالثة، كما سيبدؤون في تطوير مطالبهم الخاصة بالانتقال العادل وتعزيز عملية تحديد وتحليل الأطراف الآخرين والحلفاء المحتملين المرتبطين بالقضايا التي تم تحديدها.

هيكل الوحدة الرابعة

النشاط	الوقت المقترح
النشاط رقم 1: العامل الكامل: القوة والروابط خارج مكان العمل	20 دقيقة
النشاط رقم 2: تنفيذ أسطورة الوظائف مقابل المناخ/البيئة (تحليل الانقسام الوهمي)	60 دقيقة
النشاط رقم 3: من هم الحلفاء الذين نحتاج أن يكونوا معنا؟	50 دقيقة
النشاط رقم 4: لعب الأدوار	60 دقيقة

النشاط رقم 1: العامل الكامل - القوة والروابط خارج مكان العمل (20 دقيقة)

ملاحظة إرشادية: يُعد هذا النشاط أيضًا وسيلة لتنشيط المشاركين، استخدمه لرفع مستوى التفاعل وتحفيز التواصل بينهم، وتشجيعهم على الحركة، وعدّل نبرة صوتك والتعليمات التي تقدمها والخاصة بالحركة لتناسب مع مستوى طاقة المجموعة ودرجة راحتهم، وشجّعهم على الضحك وروح المرح ولحظات التأكيد الإيجابية، والهدف من هذا النشاط هو مساعدة المشاركين على إدراك ثراء وتنوع هويات العمال، وفهم كيف تُعزّز هذه الهويات المتعددة القوة الجماعية والإجراءات المتخذة لتحقيق الانتقال العادل.

أهداف التعلّم: في هذا التمرين، سيستكشف المشاركون الهويات المتنوعة التي يحملها كل منهم إلى كونه «عامل»، وكيف يمكن أن تُسهّم هذه التجارب المشتركة في تعزيز التحالفات بين الحركات المختلفة.

الطريقة المستخدمة: نقاش جماعي لجميع المشاركين.

المواد اللازمة: لوحة ورقية (فليب شارت) تحتوي على نموذج «عامل»، أقلام تحديد، أقلام، وملاحظات لاصقة أو قطع صغيرة من الورق مع شريط لاصق.

شاهد فيديو البرازيل:

- قافلة الدفاع عن نهر توكانتينز: www.youtube.com/watch?v=655UnSAUnW0 (باللغة البرتغالية، مع ترجمة باللغة الإنجليزية: مدة العرض كاملة 20 دقيقة).

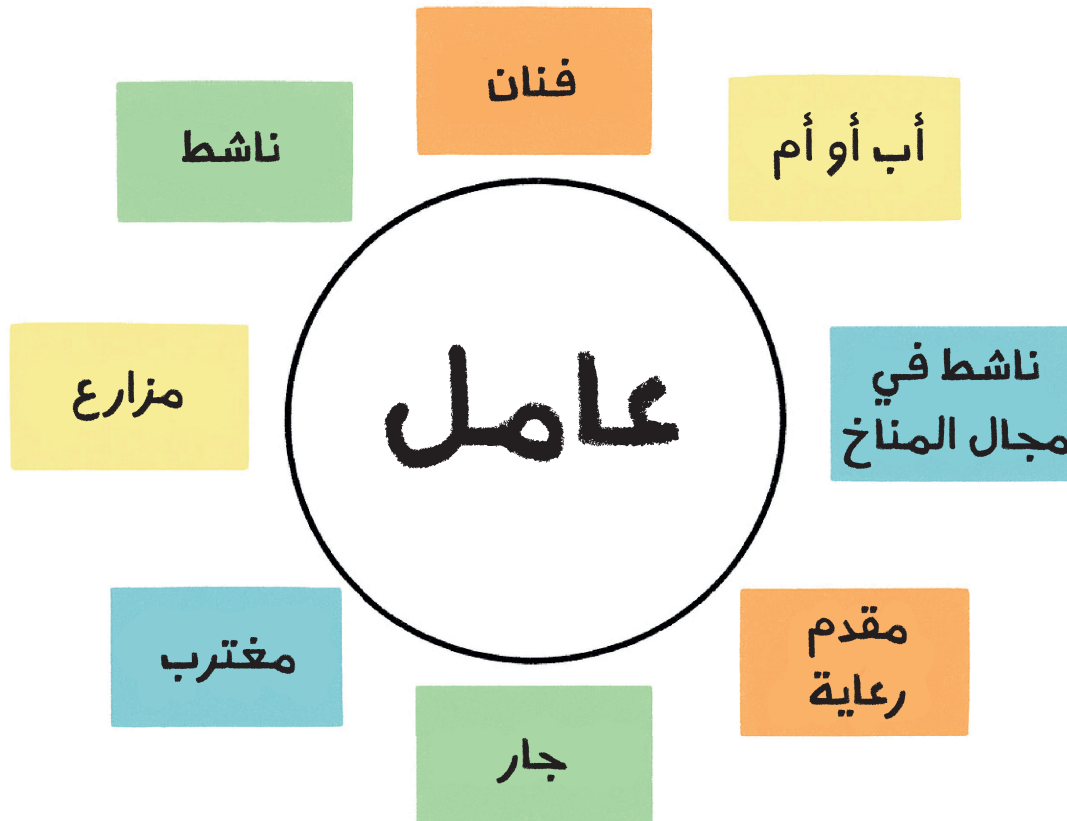
- أو شارك هذا المقال: www.solidaritycenter.org/brazil-communities-unions-win-victory-for-live-

/lihoods-democracy

التعليمات:

- قم بتقديم النشاط، يمكنك أن تقول: في تلك القصة، شاهدنا العمال وهم ينظمون جهودهم بالتعاون مع غيرهم من الفئات: المجتمعات المحلية، والمزارعين، والصيادين، ومجموعات النساء، والشعوب الأصلية.
 - بعد ذلك، اطلب من المشاركين التفكير بأن تقول لهم: أود أن أخصّ لحظة لكل واحد منا للتأمل، عندما نغادر أماكن عملنا، لا نتوقف عن كوننا عمالًا، ولكننا أيضًا جيران وأعضاء في المجتمع ومقدمو رعاية وأصدقاء، نحن نحمل ذواتنا- تجاربنا، وعائلاتنا، ومجتمعاتنا، وثقافتنا كاملة - أينما نتحرك، وإلى جانب هوياتكم بصفتكم عمال، ما هي الكلمات الأخرى التي تصفكم؟
 - وُزّع على كل مشارك ثلاث ملاحظات لاصقة، واطلب منهم كتابة هوية واحدة على كل ملاحظة.
 - يمكن أن تشتمل الأمثلة على ما يلي: مقدّم رعاية، أب أو أم، جار، طالب، امرأة، حارس أرض، مزارع، بستاني، فنان، منظم، ناشط في مجال المناخ، شاب، شخص ذو إعاقة، مغترب، شخص من الشعوب الأصلية، عضو في مجتمع ديني، وغيرها.
 - بعد الانتهاء مما سبق، اطلب من الجميع الوقوف في دائرة أو في مساحة مفتوحة.
 - بعد ذلك اذكر الفئات واطلب من المشاركين التحرك أو رفع بطاقتهم: (ملاحظة إرشادية: يمكنك تعديل هذه التعليمات لتحفيز المشاركين على الحركة ورفع طاقتهم وإضفاء روح المرح بين المشاركين).
 - إذا كانت إحدى بطاقتك تتعلق بالعناية بالآخرين - ارفعها!
 - إذا كانت إحدى بطاقتك تتعلق بالأرض أو الطبيعة - تقدم خطوة إلى الأمام!
 - إذا كانت إحدى بطاقتك تتعلق بالتنظيم أو العدالة - اذكر كلمة مكتوبة على بطاقتك!
 - إذا كانت إحدى بطاقتك تتعلق بالإبداع أو الثقافة - لوّح بها!
- تذكّر أن تسأل المشاركين عمّا إذا كانت هناك أي هويات لم يُلاحظ ظهورها بعد بين الحضور.
- اطلب من الجميع وضع بطاقتهم على الحائط أو اللوحة الورقية (فليب شارت).

مثال



- بعد أن يضع المشاركون بطاقتهم على اللوحة الورقية (فليب شارت)، اطلب من المجموعة التفكير في السؤال التالي: ماذا تكشف هذه الهويات عن المجتمعات والنضالات التي ترتبط بها؟
- اطلب من المشاركين تقديم إجابتين أو ثلاث إجابات.
- يمكنك إنهاء هذا التمرين بأن تقول: كل واحدة من هذه الهويات تربطنا بحركات مختلفة – بيئية، متعلقة بالنوع الاجتماعي، شعوب أصلية، شباب، وأشخاص ذوي إعاقة، ويبدأ بناء التحالفات عندما نعترف بهذه الجوانب جميعها من ذاتنا ونحترمها – والنضالات التي ترتبط بها، وسوف نستكشف هذه الروابط في الأنشطة التالية.

تفنيذ أسطورة الوظائف مقابل المناخ/البيئة (تحليل الانقسام الوهمي) (60 دقيقة)

أهداف التعلّم: في هذا التمرين، سيقوم المشاركون بفحص وتحليل نقدي لفكرة «الوظائف مقابل البيئة»، مع تحديد كيف تؤدي القوة الاقتصادية والنظام الذي يدعمها إلى كل من استغلال العمال وتدهور البيئة وتغيّر المناخ، وسيبدأ المشاركون من خلال النقاش والتحليل الجماعي، في إعادة صياغة هذا الانقسام الوهمي، والتعرف على النضالات المشتركة مع المجموعات المهمشة أو المضطهدة الأخرى، والتفكير في كيفية تقسيم هذه المعتقدات الخاطئة لقدرتنا الجماعية، وتحديد الحلفاء المحتملين في بناء التضامن بين الحركات المختلفة من أجل تحقيق الانتقال العادل، ويمكن استخدام هذا النشاط قبل تمرين وضع خطط بناء التحالفات.

الطريقة المستخدمة: نقاش داخل مجموعات صغيرة ونقاش جماعي لجميع المشاركين.

المواد اللازمة: لوحة ورقية (فليب شارت)، أقلام تحديد، أقلام

ملاحظة إرشادية: هذا النشاط مشابه لجزء «التحفيز/تحديد مواضع المسؤولية وإلقاء اللوم» في تنظيم العمال، والهدف منه هو مساعدة العمال على إدراك أن الشركات نفسها التي تستغل العمال غالبًا ما تكون هي نفسها التي تضر بالبيئة وتسبب في تغيّر المناخ – وهذه الشركات تستفيد من الإفلات من المسؤولية في كلا المجالين. وهذا يشتمل على:

- وظائف غير آمنة و/أو غير مدفوعة الأجور
- قمع النقابات
- التلوث/تدهور البيئة
- تغيّر المناخ
- الاستيلاء على الأراضي والتهجير
- العنف الجسدي ضد العمال والمجتمعات المحلية

تقوم هذه الشركات بتقليل التكاليف من أجل تعظيم أرباحها، وقد يشمل ذلك تجاهل إجراءات السلامة في العمل أو التخلص من النفايات بإلقائها في الأنهار المحلية، ويشعر العمال بتأثير هذه الممارسات يوميًا في أماكن عملهم، كما يشعرون بها أيضًا بصفتهم أعضاء في المجتمعات المتضررة من التدهور البيئي الناتج عن تلك الممارسات، كما أن هذا هو نفس النظام الذي يستمر في الاستيلاء على الأراضي وتهجير المجتمعات، وفي كثير من الحالات، تقوم تلك الشركات أيضًا بتغذية الفساد وتقويض الممارسات الديمقراطية، وفي النهاية، يدفع العمال والمجتمعات الثمن.

وتتمثل إحدى النقاط الأساسية في: أن العمال ليسوا وحدهم من يتحملون العبء، والعديد من الفئات الأخرى، مثل الشعوب الأصلية، والنساء، والأشخاص ذوي الإعاقة، وكبار السن، والنشطاء البيئيين – تتضرر أيضًا من نفس النظام، هذا يعني أننا قد نتشارك مع الجماعات غير العمالية في قواسم مشتركة أكثر مما يرغب أصحاب النفوذ في أن نعقده، وعلى الرغم من أننا قد لا نتفق على كل شيء (حيث أنه نادرًا ما تتفق التحالفات واسعة النطاق)، إلا أننا غالبًا ما نحارب نفس القوى، ولكن من زوايا مختلفة.

نريد أن نتيح للعمال وأعضاء النقابات، من خلال إثارة الوعي والتحفيز، المجال للتعبير عن غضبهم تجاه هذه الظلم، مما سيساعدنا على حثهم على اتخاذ إجراءات بناءه، وفي مجتمعنا، نادرًا ما يحصل العمال على الوقت أو المساحة للتوقف والاعتراض على الظلم الذي يواجهونه، حيث أن النظام مصمّم لإبقاء الناس مشغولين للغاية، أو مرهقين جدًا، أو معزولين لدرجة تمنعهم من التعبير أو المطالبة بحقوقهم.

يوفر هذا النشاط مساحة للتوقف، وطرح الحقيقة، والشعور بالغضب الذي غالبًا ما يُكَبَّت، هذا الغضب هو أداة قوية، فالتنظيم يحوّل الناس من حالة الإحباط إلى اتخاذ خطوات بناءه.

التعليمات:

- لا زلنا ضمن نفس المجموعات الصغيرة، قدّم النشاط التالي: غالبًا ما نسمع الحجة القائلة بضرورة الاختيار بين حماية البيئة وحماية الوظائف، وقد استُخدم هذا الاختيار الخاطئ لتقسيمنا وإضعاف قوتنا الجماعية.
- اطرح على المشاركين هذه الأسئلة، وامنحهم خمس دقائق للنقاش فيما بينهم.
 - من الذي سمع بهذه الفكرة المغلوطة، وأين نسمع هذه الرسائل تتكرر؟ ومن أين تأتي هذه الأفكار المغلوطة؟
 - من الذي يستفيد من هذا الطرح؟ ومن الذي يخسر؟
- اطلب من المشاركين مشاركة إجاباتهم مع المجموعة.
- قسّم المشاركين إلى مجموعات لا يزيد عدد أعضائها عن خمسة إلى سبعة أشخاص، سيكون لديهم 15 دقيقة لمناقشة الأسئلة التالية، قبل عرض ما توصلوا إليه على المجموعة الكبرى.
 - ماهي العوامل المشتركة بين ظروف العمل غير الآمنة، وتدني الأجور، وتسريح العمال، وقمع النقابات، مع تدهور البيئة، والتلوث، وأزمة المناخ؟
 - ما هي الأنماط أو الروابط التي تلاحظها بين قضايا العمال، والأضرار البيئية، وتغيّر المناخ؟
 - هل هناك جهات أو مؤسسات مؤثرة مشتركة في الجوانب الثلاثة؟ إذا كان الأمر كذلك، فما هي الأدوار التي تقوم بها؟
 - من المستفيد؟ ومن الذي يحقق مكاسب من انتهاك حقوق العمال، والمعايير البيئية، ومشاركة المجتمعات في صنع القرار (الممارسة الديمقراطية)؟
 - اذكر بعض الأفكار المغلوطة التي نرّوِّج لنا أو نسمعها عن المجموعات الأخرى؟

ملاحظة إرشادية: إذا كان الوقت محدودًا، يمكنك اختيار سؤالين أو ثلاثة أسئلة.

- أعد جمع المشاركين لمتابعة النقاش الجماعي بين جميع المشاركين واطلب منهم عرض ما توصلوا إليه، اطلب من كل مجموعة مشاركة أبرز ما خرجت به من أفكار بإيجاز، وقم بتدوين تلك الأفكار على ورقة في اللوحة الورقية (فليب شارت) تحت عناوين مثل "الأسباب المشتركة"، و"الآثار المشتركة"، و"الجهات الفاعلة أو الأطراف المشتركة"، واكتب هذه الملاحظات على ورقة في اللوحة الورقية (فليب شارت).
- قم بتوسيع النقاش بأن تقول مثلًا: لنراجع قليلًا وننظر إلى النمط الأكبر القائم حاليًا: تستنزف الشركات العمال، والأراضي، والمياه، والمجتمعات في سعيها المستمر لتحقيق الربح والنمو، بغض النظر عن التكلفة.
 - أكد للمشاركين أن **العمال ليسوا هم السبب في تدهور البيئة أو التلوث**، تمامًا كما يتم تصوير العمال أحيانًا على أنهم أعداء لحماية البيئة، وكما يُتهم المدافعون عن البيئة أحيانًا بمحاولة تدمير الوظائف، فاستغلال الأرض واستغلال الناس هما وجهان لعملة واحدة.
 - أكد للمشاركين أن **الانتقاص من حقوق العمال وتغيّر المناخ جزء من نفس نظام الاستغلال والاستنزاف**، (بما في ذلك استمرار استغلال الموارد والناس حتى في الانتقال إلى اقتصاد منخفض الانبعاثات)، وغالبًا ما يكون ذلك بواسطة نفس أنظمة قوة الشركات والرأسمالية المدفوعة بالربح التي تحاربها النقابات، وغالبًا أيضًا ما تكون هي نفس القوة التي تحاربها الجماعات غير العمالية الأخرى، مثل الشعوب الأصلية، والمنظمات غير الحكومية المعنية بالبيئية وحقوق الإنسان، والمنظمات النسوية.

- أكد للمشاركين على أن **المجتمعات المهمشة—سواء كانت من العمال، أو النساء، أو الأشخاص ذوي الإعاقة، أو الشعوب الأصلية—هي الأكثر تضرراً**، ويتجلى ذلك في شكل الاستيلاء على الأراضي، الأنهار والتربة الملوثة، والأجور المدنية، والعمل غير المستقر، وظروف العمل غير الآمنة التي تعرّض العمال يوميًا للمواد السامة، فالأمر ليس صراعًا حقيقيًا بين العمال وكوكب الأرض، بل هو صراع بين الناس والربح—بين جشع الشركات وبقاء المجتمعات.
- قم بعقد نقاش جماعي لجميع المشاركين للتفكير بشكل أعمق:
- إذا كنا نتحدث عن نفس المشكلة الجذرية (الجشع والقوة غير المقيدة الشركات)، فمن المستفيد من هذا الطرح الذي يزرع الانقسام؟
- كيف يمكن أن يؤدي هذا الطرح إلى تقسيم الحلفاء المحتملين ويضعف قوتنا الجماعية؟
- ماذا يعني التضامن في مواجهة هذه الصراعات بدلاً من البقاء منقسمين؟ ما هي التحديات؟
- دوّن الأفكار الرئيسية على اللوحة الورقية (فليب شارت) تحت عناوين "العوائق" و"فرص التضامن".
- شجّع المشاركين على التفكير في الحلفاء الذين يعملون على إعادة صياغة قضية المناخ. يمكنك القول: في هذا النظام حيث تستغل الشركات الموارد وتضع أرباحها في الأولوية على حساب كوكب الأرض ومن يعيشون فيه، من هم الأطراف الأخرى الغائبة أو المتضررة في هذا النقاش حول تغيّر المناخ؟ أكد للمشاركين على أنه بصفتنا نقابيين، نحن ندرك جيداً أن قوتنا تكمن في وحدتنا، وبناء التحالف مع حركات ومجموعات أخرى قد لا يكون سهلاً (تماماً كما هو الحال في التنظيم)، لكننا نكون أقوى عندما نتمكن من اكتشاف ما يوحّدنا.
- يمكنك دعوة شخص أو اثنين من المشاركين لتقديم تعليقات سريعة، أو الانتقال مباشرة إلى تقديم النشاط رقم 3، والذي يتضمن تحديد الحلفاء.

النشاط رقم 3: من هم الحلفاء الذين نحتاج أن يكونوا معنا؟ (50 دقيقة)

ملاحظة إرشادية: يمكنك استخدام هذا التمرين كركيزة لعملية تحديد الحلفاء وبناء التحالفات، ويُفضل البدء فيه عندما يظهر المشاركون قناعتهم وتبنيهم لبناء التحالفات بوصفها استراتيجية هامة.

من الأفضل استخدام هذا التمرين بعد أن يحلل المشاركون بعمق فكرة الوظائف مقابل البيئة في النشاط رقم 2، ولكن يمكن استخدام هذه الجلسة بمفردها إذا تضمنت مناقشات حول دحض الأفكار المغلوطة التي تضع الوظائف في مواجهة البيئة ضمن الأنشطة السابقة، ويجب أن يكون المشاركون مهئين بالفعل للتفكير بشكل نقدي في الجهات المستفيدة من هذا الطرح وكيف يمكن أن يؤدي ذلك إلى إضعاف التضامن بين مختلف القطاعات، وعلى سبيل المثال، قد تستخدم شركات الوقود الأحفوري أو جهات فاعلة سياسية معينة هذا الخيار المغلوط لتعطيل القوانين والتشريعات أو لإحداث انقسام بين العمال والمجموعات التي تناادي بالعدالة المناخية.

بينما يستكشف المشاركون العلاقة الوثيقة بين قضايا العمال والمناخ، شجّعهم على التفكير في آفاق أوسع تتخطى حدود النقابات لتحديد الحلفاء المحتملين، ويمكن أن تشمل الأمثلة ما يلي:

- إذا كنت تعمل على قضايا تشمل العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، ففكر في المجموعات التي تعمل أيضاً على هذه القضايا، وقد يشمل ذلك المنظمات النسوية، على سبيل المثال.
- إذا كنت تركز على المخاطر الصحية والمهنية المرتبطة بتغيّر المناخ (مثل الإجهاد الحراري أو التعرض للمواد السامة)، ففكر في بناء شراكات مع منظمات الصحة العامة، أو المجموعات التي تناادي بالعدالة البيئية، أو المراكز الصحية المجتمعية، وفكر أيضاً في المجتمعات التي تتضرر من المواد السامة ذاتها.

• إذا كنت تعمل على ضمان الحوار الاجتماعي في عمليات الانتقال العادل، فما هي المجموعات التي تدعو إلى التخلص التدريجي السريع من الوقود الأحفوري؟ خصص وقتاً لتحديد نقاط الخلاف الحالية، مع استكشاف الروابط المحتملة أيضاً.

• إذا كنت تعمل على قضية تتعلق بالأرض، فقد تحتاج إلى إبراز الروابط مع الحكومات ونفوذ الشركات، فكثير من هذه التساؤلات تنطبق على القرارات المتعلقة باستخدام الأراضي في مشروعات الطاقة المتجددة. فكر في أسئلة مثل:

- من الذي يتحكم في سبل الوصول إلى الأراضي والموارد الطبيعية، مثل الغابات والأنهار، وفي استخدامها؟
- ما هي الهيئات الحكومية (المحلية أو الإقليمية أو الوطنية) التي تضع القواعد المنظمة لاستخدام الأراضي، وتقسيم المناطق، واستخراج الموارد؟ وإلى أي مدى تعكس هذه السياسات مصالح المجتمع ورفاهيته أم تخدم أرباح الشركات؟ (تنطبق هذه الأسئلة حتى على القرارات المتعلقة باستخدام الأراضي في مشروعات الطاقة المتجددة).
- من الذي يقرر أي الأراضي يتم شراؤها، أو بيعها، أو استئجارها، أو استخدامها، أو تلوينها من قبل الشركات؟
- من هي الأطراف التي تتلوث أراضيها بنفس المواد السامة التي تؤثر على صحة العمال وسلامتهم؟
- من الذي يجني الأرباح من استغلال الأراضي والتهجير، ومن الذي يتحمل التكاليف البيئية والاجتماعية؟
- بناءً على إجاباتك، ما هي المجموعات (مثل المدافعين عن الأراضي، أو الشعوب الأصلية، أو صغار المزارعين، أو منظمات العدالة البيئية) التي بدأت بالفعل في التحرك لحماية الأراضي والموارد؟
- ما هي المجتمعات التي تعيش على هذه الأراضي أو تعتمد عليها، أو على هذه الموارد، في كسب عيشها أو تأمين غذائها أو الحفاظ على موروثةا الثقافي؟

شجع المشاركين على رؤية هذه النضالات بوصفها قضايا مترابطة، وعلى استكشاف كيف يمكن للحركات المدافعة عن الأراضي أن تكون حليفاً قوياً في بناء التضامن بين العمال والمجتمع، فمن خلال الربط بين الجهود العملية وجهود العدالة في توزيع واستخدام الأراضي، تستطيع التحالفات الدفاع بقوة أكبر عن الأهداف المشتركة مثل توفير أماكن العمل الآمنة، والنظم البيئية الصحية، وسيطرة المجتمع على الموارد المحلية.

يتضمن هذا التمرين تقييماً لموازين القوى، ولكنه لا يحل محل عملية وضع الخطط الكاملة، ويمكنك البدء بنقاش قصير حول مفهوم القوة لتمهيد الطريق لعملية تحديد القوى والحلفاء المحتملين، اطرح فكرة أن القوة تتخذ أشكالاً متعددة، وأن بناء القوة هو جوهر ما يتقنه العمال والنقابات، على سبيل المثال، تشمل أشكال القوة المختلفة التي تمتلكها مجموعات متنوعة في أوقات متفاوتة ما يلي:

- القوى البشرية المنظمة: القوة الجماعية والتضامن (مثال: النقابات، الشعوب الأصلية).
- الأموال المنظمة: الموارد المالية والنفوذ الاقتصادي.
- الأفكار المنظمة: الرؤية المشتركة، والمعرفة، والاستراتيجية، والتأثير في الأفكار الروايات السائدة.

أثناء إدارة النشاط، ادعُ المشاركين إلى التفكير في نوع القوة التي تجلبها كل مجموعة إلى الطاولة، قد تحتاج إلى النظر في مستويات القوة المختلفة (المحلية والوطنية والعالمية)، ومساحات القوة، وعلاقاتها المتبادلة، شجعهم على النقاش حول كيفية ربط أشكال القوة المختلفة هذه ودمجها معاً، بهدف بناء المجتمعات وتحقيق الحياة العادلة والمنصفة التي نطمح إليها جميعاً.

أهداف التعلم: بنهاية هذا النشاط، سيكون المشاركون قد حددوا الحلفاء المحتملين لدعم مطالبهم وجهودهم في الدفاع عن قضاياهم، وقاموا بتوضيح هؤلاء الحلفاء من خلال رسم توضيحي يسهل رؤية المشهد بالكامل.

الطريقة المستخدمة: وضع خطط تحديد الحلفاء، المناقشة الجماعية

المواد اللازمة: لوحة ورقية (فليب شارت)، وأقلام تحديد، وأقلام حبر، وأوراق ملاحظات لاصقة أو قصاصات ورقية صغيرة مع شريط لاصق (اختياري: أوراق ملاحظات لاصقة ملونة، بحيث يخصص لون لكل فئة، على سبيل المثال: الأخضر للحلفاء، والأحمر للمؤثرين، وهكذا).

التعليمات (10 دقائق):

- إذا كنت قد شاهدت الفيديو في التمرين السابق، فذكر المشاركين بتلك الحملة ومن شارك فيها، كما يمكنك البدء بدراسة حالة قصيرة أو بمثال يكون أكثر صلة بالمجال أو بالواقع الجغرافي للمشاركين.
- قم بتقديم النشاط: يعد فهم مشهد الحلفاء والمؤثرين والداعمين أمراً جوهرياً في أي حملة للمطالبة بالحقوق، وسوف نقوم اليوم بتحديد الأطراف المعنية بالمطالب التي اخترتموها؛ ومن خلال النظر فيمن يتأثر بالقضية، ومن يعمل عليها بالفعل، ومن يملك القدرة على التأثير فيها، ومن يمكنه توفير الموارد أو الأدوات اللازمة.
- قبل البدء في هذه الجلسة، استخدم لوحة ورقية (فليب شارت) كبيرة، وارسم عليها الجدول التالي:

من المتأثر بهذه القضية؟	من الذي يعمل بالفعل على هذه القضية؟
من الذي يملك القدرة على التأثير في هذا الموقف؟ ومن بيده سلطة اتخاذ القرار؟	من يمكنه توفير الموارد أو الأدوات أو سبل التواصل لمساعدتنا؟ (مع ذكر هذه الأدوات والموارد)

- في إطار المجموعة الكاملة التي تضم جميع المشاركين، قدم النشاط ووضح أن الهدف منه هو تحديد: الفئات المتأثرة بالقضية، والحلفاء، والأطراف المعنية، وشرح كل فئة من هذه الفئات، وادعُ المشاركين للتفكير بشكل واسع واستراتيجي.

جلسة تدبر وتفكير إبداعي جماعي (20 دقيقة)

- الآن، اقرأ سؤالاً تلو الآخر.
- قُم بتدوين الأسماء والجهات التي يتم تحديدها على أوراق الملاحظات اللاصقة تباعاً.
- "ذكرُ المشاركين بضرورة التحديد والدقة، على سبيل المثال، بدلاً من قول «الحكومة» يمكن تحديد أي جهة حكومية مثل «وزارة البيئة» أو «حكومة ولاية لاجوس».

- يمكن أن تشمل الإجابات المحتملة على:
 - الوزارات الحكومية (مثال: وزارة العمل، وزارة البيئة / وزارة تغيّر المناخ، المجلس الوطني للتغيّر المناخي)
 - أصحاب العمل أو قطاع الصناعة / الشركات الكبرى أو الشركات المحلية
 - النقابات الأخرى أو جمعيات العمال
 - المنظمات المجتمعية أو الشبابية، الجماعات الدينية، المدارس
 - المنظمات البيئية والحقوقية غير الحكومية
 - المجتمعات الأصلية
 - هيئات الأمم المتحدة (منظمة العمل الدولية، اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ، المقررون الخاصون للأمم المتحدة)
 - الجهات الفاعلة المالية (بنوك التنمية، المستثمرين في سلاسل التوريد)
 - الصحفيين / وسائل الإعلام
- اطلب من كل مشارك وضع أوراق الملاحظات اللاصقة التي عبّثها داخل المربع المناسب.
- كرر ذلك لكل مربع.
- قم بتجميع الملاحظات المتشابهة أو المكررة.

جلسة تدبر جماعية: تحديد الحلفاء (20 دقيقة)

- ينبغي على القائم على التدريب مراجعة الإجابات المحددة والمكتوبة على اللوحة الورقية (فليب شارت)، وأن يطرح الأسئلة التالية على المجموعة:
 - من بين المجموعات أو الجهات الفاعلة التي حددناها، من هم حلفاؤنا الطبيعيون؟ ما هي القواسم المشتركة التي تجمعنا بهذه المجموعات؟ (اطلب من المشاركين توضيح نقاط التشابه، بما في ذلك ما إذا كانوا يعتبرون أنفسهم أعضاء في المجموعات المحددة).
 - من بين المجموعات أو الجهات الفاعلة، من يمتلك القدر الأكبر من وسائل الضغط لتغيير مواقف صناع القرار أو التأثير عليهم؟
 - ما هي المواضع التي نرى فيها فرصاً لبناء علاقات جديدة أو تعزيز العلاقات القائمة؟
 - هل توجد تداخلات وارتباطات مفاجئة؟ (أكد على فكرة أننا، بصفتنا أعضاء في مجتمعاتنا، نحمل هويات متعددة ونتمتع بعلاقات متنوعة)
 - هل لديكم أي خبرة في العمل مع هذه المجموعة أو تلك الجهة الفاعلة؟ ما الذي نجح في ذلك أو لم ينجح؟ ولماذا؟
 - ما الذي يتطلبه العمل مع هذه المجموعة أو تلك الجهة الفاعلة؟
- أثناء تحديد المجموعات أو الجهات الفاعلة في هذا الجزء من النقاش، اطلب من المشاركين رسم دوائر حولهم على الخريطة لتمييزهم كحلفاء رئيسيين محتملين في إعادة صياغة الرواية وبناء جبهة موحدة.
- أكد للمشاركين أنه بينما نفكر في بناء التحالفات، يجب أن نكون مستعدين لدعم بعضنا البعض (فلا يمكننا أن نتوقع من المجموعات الأخرى أن تدعم مطالبنا فحسب).

النشاط رقم 4: لعب الأدوار (45 دقيقة)

[مصدر النشاط التدريبي: هذا التمرين مقتبس من الشبكة الدولية للعمال المنزلية، العمل اللائق للعمال المنزلية في آسيا والمحيط الهادئ: دليل المدربين.]

ملاحظة إرشادية: يعد هذا النشاط بمثابة اختبار لقياس مدى استيعاب المشاركين للوحدات التدريبية السابقة، وتمرين عملي على بناء التحالفات في آن واحد، كما أنه يرسخ فكرة أن النضالات العمالية مترابطة مع غيرها من الحركات الأخرى، مثل العدالة المناخية، وحقوق الشعوب الأصلية، والعدالة بين الجنسين، وغيرها.

أهداف التعلم: بنهاية هذا النشاط، سيعزز المشاركون ما اكتسبوه من تمارين بناء التحالفات السابقة في الوحدة الرابعة عبر تعميق فهمهم للمصالح المشتركة بين النقابات ومجموعات المجتمع المدني غير العمالية، وممارسة التفاوض وإيجاد أرضية مشتركة من خلال لعب الأدوار، والتأمل في كيفية بناء القوة الجماعية من خلال التحالفات.

الطريقة المستخدمة: لعب الأدوار، المناقشة الجماعية، التدبر والتفكير التحليلي

المواد اللازمة: لوحة ورقية (فليب شارت)، وأقلام تحديد، وأقلام حبر

التعليمات:

تهيئة الأجواء (10 دقائق):

- قم بتقديم النشاط، يمكنك أن تقول: هيا بنا نلخص ما كنا نناقشه معاً اليوم:
 - لماذا يعد بناء التحالفات أمراً ضرورياً لتعزيز حقوق العمال، لا سيما في سياق تغيّر المناخ؟
 - كيف يمكن للمجموعات المتنوعة أن تقدم نقاط قوة وموارد وتحديات مختلفة؟
 - ما الذي نحتاجه لبناء تحالفات أوسع نطاقاً؟
- ادع ثلاثة أو أربعة من المشاركين لتقديم ردود موجزة، ثم لخص الأفكار الرئيسية على لوحة ورقية (فليب شارت).
- ثم قسّم المشاركين إلى مجموعات، ويمكن تعديل هذا التمرين ليناسب العمل مع مجموعات تتكون من خمسة إلى عشرة أشخاص، والعامل الأساسي هو أن يكون لكل فرد في المجموعة دور فعال في لعب الأدوار، ويجب تخصيص نصف المجموعة لجانب واحد، والنصف الآخر للجانب الآخر.
- قم بتوجيه المجموعات لتعيين مُيسّر ومُقرّر.
- شرح التمرين: ستقوم كل مجموعة بتمثيل سيناريو قصير يحاكي اجتماعاً ائتلافياً بين نقابة عمالية ومجموعة أو أكثر من المجموعات غير العمالية، والهدف هو استكشاف كيفية بناء المجموعات لأرضية مشتركة، والتفاوض بشأن الاختلافات، وتعزيز التعاون.
- قم بتوزيع سيناريو على كل مجموعة، أي أعطي كل مجموعة سيناريو مختلفاً قائماً على قضية ما، مثل:
 - السيناريو رقم 1: تعمل نقابتكم في محطة طاقة تعمل بالفحم وترغب في انتقال عادل ومخطط له بعناية يراعي جميع العمال، بينما يدعو نشطاء بيئيون إلى إغلاق المحطة فوراً.
 - السيناريو رقم 2: هناك نقابة لعمال النقل ومجتمع من السكان الأصليين، كلاهما يتأثر بمشروع تعدين جديد، وعليهما تقرير كيفية الاستجابة لهذه المشكلة والتعامل معها.
 - السيناريو رقم 3: تواجه نقابة زراعية نقصاً حاداً في المياه يؤثر على إنتاجية المحاصيل، كما تعاني مجموعة مجتمعية مجاورة من صعوبة الوصول إلى المياه وتلوّثها.
- زود كل جانب (النقابة والمجموعة الشريكة) ببطاقات أدوار قصيرة تصف (تجدون نماذج لبطاقات لعب الأدوار أدناه):
 - أولوياتهم الرئيسية.
 - مخاوفهم وهواجسهم أو محاذيرهم..
 - ما يأملون في تحقيقه من خلال التعاون.
 - الرسالة الجوهرية (تترك فارغة ليقوموا بصياغتها).

سيناريو لعب الأدوار (30 دقيقة)

- بعد ذلك، وجه التعليمات والتوقيات التالية للمجموعات:
 - سيتاح لكل مجموعة 10 دقائق لقراءة ومناقشة موقف مجموعتهم.
 - أن يقوم كل طرف (النقابة / الشريك) بوضع رسالة جوهرية يرغب في إيصالها.

- سيتاح لكل مجموعة 20 دقيقة في لعب أدوار اجتماع التحالف، شجّعهم على الإبداع: يمكن للمشاركين لعب أدوار عملية التفاوض، أو وضع خطط التحالف، أو حل النزاعات.
- ذكّر المجموعات باستكشاف ما الذي يساعد عملية التعاون أو يعيقها، بما في ذلك أساليب التواصل؛ وأن يتركوا قسم "الرسالة الجوهرية" في بطاقات لعب الأدوار فارغاً؛ واطلب من المجموعات وضع رسالة أساسية يمكنها مراجعتها بعد لعب أدوار اجتماع التحالف، للتدرب على نوع الرسائل الأكثر فاعلية في تعزيز بناء التحالفات.

تفكير تحليلي (20 دقيقة)

- بعد لعب الأدوار، اطلب من المشاركين العودة إلى المجموعة الكبيرة، واطلب من كل مجموعة مشاركة رؤاها التحليلية الموجزة حول ما قاموا به في تمرين لعب الأدوار.
 - من وجهة نظر أخرى، ما هو الشيء الذي أثر فيك أو الذي وافقت عليه؟
 - ما هي القواسم المشتركة التي تم إيجادها؟ وهل كان هناك هدف أو قضية مشتركة، مثل الحكومة أو الشركات؟
 - ما هي نقاط الخلاف أو حالات سوء الفهم التي ظهرت؟
 - ما هي الدروس التي يمكننا استخلاصها للمضي قدماً بشأن بناء الثقة والعمل المشترك؟
 - كيف ساهم التواصل في تشكيل حصيلة النقاش؟
 - هل تغيرت رسالتكم الجوهرية بعد النقاش؟
- دوّن وجهات النظر المستخلصة على لوحة ورقية (فليب شارت) لربطها باستراتيجيات بناء التحالفات التي نوقشت سابقاً.
- اختتم بما يلي: لا يقتصر هذا التمرين على فهم أجندات بعضنا البعض فحسب، بل يتعلق بممارسة كيفية قيام النقابات والحركات الاجتماعية بدمج أنواع قواها المختلفة -من خلال الأعداد، والشبكات، والقدرة التنظيمية- لتغيير ميزان القوى في المجتمع، والأمر كله يبدأ بحوار.
- ملاحظة إرشادية: إن بناء التحالفات عمل شاق، وعملية لعب الأدوار هذه تعكس التوتر عن قصد، مما قد يؤدي إلى الشعور بالإحباط أو الإرهاق الحقيقيين، قبل البدء في النشاط الأخير، قد ترغب في التحقق من «درجة حرارة» الغرفة، وإذا لزم الأمر، يمكن أن يساهم قضاء استراحة قصيرة، مثل التمدد البدني أو أخذ قسط من الراحة لمدة دقيقتين في مساعدة المشاركين على التخلص من «التوتر ذو الطابع الشخصي» والعودة إلى المناقشة على طبيعتهم.

بطاقات لعب الأدوار

يمكنك قص بطاقات لعب الأدوار هذه لاستخدامها في التمرين، أو ابتكار بطاقاتك الخاصة.

السيناريو الأول:

الدور النقابي: نقابة العاملين في مجال الطاقة

- **الاهتمامات الرئيسية:** يتمثل الهدف الرئيسي للنقابة في حماية أعضائها، وضمان اشتغال مرحلة الانتقال إلى الطاقة النظيفة للجميع، كما تشعر النقابة بالقلق من فقدان نفوذها في حال تراجع عدد أعضائها، ولم تتبلور فرص العمل المحتملة في قطاع الطاقة المتجددة بشكل كامل بعد، كما أنها ليست وظائف منظمة نقابياً؛ مما يعني أنها توفر مدنية ومعايير عمل متدنية وحماية شبه معدومة.
- **المخاوف:** تطالب المنظمات البيئية بإغلاق المحطة فوراً دون وجود خطة تحول مدروسة بمشاركة العمال، وتخشى النقابة من أن التحول السريع دون حوار اجتماعي سوف يضع العمال وعائلاتهم ومجتمعهم في وضع اقتصادي مدمر، ويبدو أن هذه المنظمات تكتسب زخماً أكبر لأن شركات الطاقة المتجددة سوف تستفيد من ذلك، فضلاً عن وجود استثمارات دولية محتملة.
- **الهدف:** تريد النقابة من المنظمات البيئية إدراج مطالب العمال ضمن خطابها الإعلامي.
- **الرسالة الجوهرية:**

الدور خارج الإطار العمالي: تحالف العدالة المناخية

- **الاهتمامات الرئيسية:** يسعى التحالف إلى الوقف الفوري لاستخراج الوقود الأحفوري وتوليد الطاقة منه، ويمثل أعضاء التحالف الأفراد المعنيين بالصحة العامة والحد من آثار تغير المناخ.
- **المخاوف:** يشعر أعضاء التحالف بالقلق من أن النقابات قد تتسبب في عرقلة عملية الانتقال إلى الطاقة النظيفة، وهي مسألة ملحة للتصدي للتغير المناخي. كما يخشون أن تتخذ شركات الوقود الأحفوري من حماية الوظائف ذريعة للدفع نحو استمرار عمليات استخراج الوقود الأحفوري.
- **الهدف:** تسعى المنظمات البيئية إلى كسب تأييد النقابات لمطلب الانتقال السريع نحو الطاقة النظيفة، والتوقف التدريجي عن استخدام الوقود الأحفوري وأن تبدأ في ذلك بشكل فوري.
- **الرسالة الجوهرية:**

السيناريو الثاني:

هناك نقابة لعمال النقل ومجتمع من السكان الأصليين، كلاهما يتأثر بمشروع تعدين جديد، وعليهما تقرير كيفية الاستجابة لهذه المشكلة والتعامل معها.

الدور النقابي: نقابة النقل واللوجستيات

- **الاهتمامات الرئيسية:** تتمحور أولويات النقابة حول ضمان توفير الأجور العادلة، وتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة إلى ضخ استثمارات في البنية التحتية تكفل خلق فرص عمل لائقة.
- **المخاوف:** حقوق السكان الأصليين في الأراضي قد تؤخر أو توقف المشاريع التي يعتمد عليها الأعضاء في توظيفهم.
- **الهدف:** البحث عن سبل لدعم سيادة السكان الأصليين، مع حماية سبل عيش العمال، ولا ترغب النقابة في الصدام مع مجتمع السكان الأصليين، لاسيما وأن بعض أعضائها ينتمون إلى هذا المجتمع.
- **الرسالة الجوهرية:**

الدور خارج الإطار العمالي: منظمة السكان الأصليين

- **الاهتمامات الرئيسية:** تهتم المجتمعات الأصلية في المقام الأول بحماية الأرض والمياه والحقوق الثقافية من المشاريع الاستخراجية، وبموجب القانون الدولي، تتمتع الشعوب الأصلية بالحقوق الجماعية في الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة (FPIC) على هذه المشاريع، وهذا هو الحق في تقرير ما يحدث على أراضيهم وفي مجتمعاتهم، ومع ذلك، فمن الشائع ألا تحترم الشركات والحكومات حق الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة، وغالباً ما يتم تهجير هذه المجتمعات، كما تهتم المجموعة بضمان حصول أفراد المجتمع على فرص عمل.
- **المخاوف:** تخشى هذه المجتمعات أن يؤدي الدعم النقابي لمشاريع التطوير إلى مزيد من التمكين لانتهاك حق السكان الأصليين في الموافقة.
- **الهدف:** بناء التضامن لكي تتبنى النقابات الدفاع عن حق الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة، وخلق فرص عمل مستدامة تدعم الفوائد الاقتصادية للمجتمع.
- **الرسالة الجوهرية:**

السيناريو رقم 3:

تواجه نقابة زراعية نقصاً حاداً في المياه يؤثر على إنتاجية المحاصيل، كما تعاني مجموعة مجتمعية مجاورة من صعوبة الوصول إلى المياه وتلوثها.

الدور النقابي: النقابة الزراعية

- **الاهتمامات الرئيسية:** ترغب النقابة في ضمان الأمن الوظيفي لأعضائها، حتى في حال تأثر إنتاجية المحاصيل. كما تطالب النقابة صاحب العمل بتوفير مياه شرب نظيفة للعمال، لاسيما في ظل تعرضهم لدرجات حرارة مرتفعة.
- **المخاوف:** تشعر النقابة بالقلق بشأن فقدان الوظائف وتزايد الهجرة الموسمية أو طويلة الأمد، وإذا حدث فقدان للوظائف أو اضطر صاحب العمل لدفع مبالغ أكبر مقابل المياه، فإن ذلك سيؤثر أيضاً على قدرة النقابة على التفاوض بشأن زيادة الأجور وغيرها من التحسينات في بيئة العمل.
- **الهدف:** تأمل النقابة في الحصول على دعم من المجتمع للمطالبة بدور أكبر في تحديد كيفية استخدام الموارد، وعلى سبيل المثال، لدى النقابة أفكار حول كيفية استخدام إمدادات المياه المحدودة بشكل أكثر كفاءة.
- **الرسالة الجوهرية:**

الدور خارج الإطار العمالي: مجموعة مجتمعية محلية

- **الاهتمامات الرئيسية:** يعد هذا المجتمع أيضاً موطناً للعديد من العمال؛ فهم يطالبون بالوصول المنتظم إلى المياه النظيفة، وأن يكون لهم رأي أكبر في كيفية استخدام الموارد الطبيعية.
- **المخاوف:** يساور المجتمع القلق من تمتع أصحاب العمل في القطاع الزراعي بنفوذ أكبر على موارد المياه، ويريدون ضمان منح الأولوية لاحتياجات المجتمع من المياه على حساب الأرباح.
- **الهدف:** يريد المجتمع من النقابة دعم مطالبهم في الحصول على تأثير أكبر في عمليات صنع القرار، فيما يتعلق باستخدام الموارد الطبيعية وحمايتها.
- **الرسالة الجوهرية:**

بطاقة لعب أدوار فارغة

يمكنك نسخ هذا النموذج وتعبئته بأي قضايا جديدة.

..... السيناريو:

..... الدور النقابي:

الاهتمامات الرئيسية:

- المخاوف:
- الهدف:
- الرسالة الجوهرية:

..... الدور خارج الإطار العمالي:

- الاهتمامات الرئيسية:
- المخاوف:
- الهدف:
- الرسالة الجوهرية:

الاختتام النهائي: رسم مسارنا الجماعي المشترك (30 دقيقة)

ملاحظة إرشادية: يُعد هذا التمرين الختامي بمثابة خاتمة وأداة لقياس مدى استيعاب المشاركين لما ورد في هذه الوحدة التدريبية، كما يمكن تكييفه ليصبح نشاطاً جماعياً أوسع نطاقاً في حال سمح الوقت بذلك.

يهدف هذا التمرين أيضاً إلى مساعدة العمال في إدراك ضرورة التحرك العاجل، كما يدعوهم للعمل من خلال نقابتهم للمساهمة في تحقيق هذه الرؤية.

أهداف التعلم: لكونه ختام نهائي، سيقوم المشاركون في هذا التمرين بالتفكير الجماعي في العواقب المحتملة لعدم تحرك النقابات مقابل انخراطها في قضايا تغيّر المناخ، وتخيّل الإجراءات الممكنة، ويشبه ذلك جزء «إيصال الإحساس بمدى الإلحاح/الدعوة إلى التحرك» في بعض نماذج تنظيم العمال.

الطريقة المستخدمة: المناقشة الجماعية، والتدبر والتفكير التحليلي

المواد اللازمة: 2 لوحة ورقية (فليب شارت)، وأقلام تحديد، وملاحظات لاصقة

- قدم النشاط الختامي: يمكنك أن تقول شيئاً مثل: لقد استكشفنا كيف يؤثر تغيّر المناخ على عملنا وصحتنا ومجتمعنا وحقوقنا، وبصفتنا أعضاء نقابيين وعمال، أمامنا خياران- إما أن نتخذ ما يلزم من إجراءات، أو أن نتجاهل الأمر، والآن سنقوم بالتفكير معاً بشكل جماعي فيما يمكن أن تعنيه هذه الخيارات المختلفة.
- قدم اللوحتان الورقيتان (فليب شارت) الكبيرتان اللتان تضمان المساران
 - مسار التقاعس / ما قد نخسره: ماذا سيحدث إذا لم نتخذ نقابتنا أي إجراء تجاه تغيّر المناخ؟
 - مسار التحرك / ما قد نكسبه: ما الذي قد يتغيّر إذا تبنت نقابتنا هذه القضية من خلال المفاوضة الجماعية، والمناصرة، والتنظيم، وبناء التحالفات؟
- وجه الأسئلة التالية إلى المجموعة:
 - ماهي الخيارات المتاحة لنا فعلياً بصفتنا أعضاء نقابيين في مواجهة هذا الأمر؟ ومن المستفيد إذا لم نحرك ساكناً؟ وماذا سيكون مصير وظائفنا ومجتمعنا؟
 - دوّن الإجابات على اللوحة الورقية (فليب شارت) تحت خانة «مسار التقاعس».
 - يمكنك المتابعة عبر ربط كل ما سمعته خلال الوحدات التدريبية، وكافة الأمثلة والقضايا التي طُرحت أثناء النقاش، ويمكنك القول: فكروا في ظروف الطقس القاسية، وفي الارتفاع الشديد للحرارة، وفكروا في عدم الاستقرار الوظيفي، وفي الآثار الصحية التي تحدثت عنها، فكروا فيما سيفعله أصحاب العمل و/أو الحكومة.
- والآن، انتقل إلى «مسار التحرك» ووجه الأسئلة التالية:
 - "والآن، دعونا نتخيل ما يمكن تحقيقه إذا تحركنا بشكل جماعي، دعونا نتخيل ما يمكن فعله إذا استخدمنا الأدوات التي نمتلكها بصفتنا قوى عاملة منظمة: مثل التنظيم، والمفاوضة الجماعية، والحوار المجتمعي، وما إلى ذلك."
 - ما الذي يمكننا الفوز به؟ كيف تؤثر تحركاتنا على القرارات التي قد يتخذها أصحاب العمل و/أو الحكومة؟ وكيف يمكن للتصدي لآثار تغيّر المناخ أو المطالبة بانتقال عادل أن يفيد نضالنا من أجل إجراء تحسينات أخرى في أماكن العمل أو المجتمع؟
 - يمكنك المتابعة قائلًا: إذا لم نفعل شيئاً، هل سنحقق تحسينات مثل توفير حماية أفضل في مكان العمل؟

- قم بقيادة المجموعة في جلسة تحليل ختامية:
 - بالنظر إلى هذين المسارين أمامنا، ماذا تلاحظون؟
 - ما الذي يلوح في الأفق (ما هي المخاطر)؟
 - ما هو الشيء الوحيد الذين تودون من نقابتكم أن تفعله؟»
- وزع ورقتين لاصقتين لكل مشارك، ومن أجل الاختتام، يمكنك أن تقول:
 - اليوم نظرنا بصدق إلى ما هو على المحك إذا لم نفعل شيئاً حيال تغيير المناخ وما يمكن تحقيقه من خلال عملنا الجماعي، وقبل أن ننهي هذا التدريب، نود أن نأخذ لحظة للتحليل والتفكير، لأننا ناقشنا الكثير اليوم.
 - اطلب من المشاركين كتابة شيء واحد تعلموه من الوحدة التدريبية على ورقة لاصقة.
 - على ورقة لاصقة أخرى، اطلب من المشاركين كتابة شيء واحد يخططون للقيام به بناءً على ما تعلموه.
 - اطلب من المشاركين لصق الأوراق على اللوحة، ويمكنك عمل عمودين على الحائط أو اللوحة: التعلم والعمل.
- اختتم النشاط من خلال إعطاء فرصة للمشاركين للتحدث وليشارك كل منهم ما تعلمه وما عليه الالتزام بالقيام به.
- وزّع ورقة عمل «رحلة الانتقال العادل»، ولإنهاء النشاط، يمكنك أن تقول:
 - نحن في ختام هذا التدريب، دعونا نأخذ لحظة للتفكير في الرحلة التي اجتزناها معاً، لقد ناقشتم سوياً تجاربكم الفعلية، وقمنا معاً بتحليل كيف يؤثر تغيير المناخ على العمال وأماكن العمل والمجتمعات بأسرها، ونظراً لكون تغيير المناخ قضية تخص العمال، فإننا قد حللنا الأنظمة الكامنة وراء التأثيرات الناتجة عن تغيير المناخ واستكشفنا كيف يمكن أن يبدو الانتقال العادل من منظور يركز على العمال.
 - تعد ورقة العمل هذه فرصة لتوطيد ما تعلمتموه ورسم مسار للمضي قدماً، مع أعضاء نقابتكم أو اتحادكم، فكروا فيها كما لو كنتم تستعدون لرحلة استكشافية: لقد تخيلتم الوجهة، وقمتم بحشد أدواتكم (الطعام، الخرائط، الأدوات التي ستأخذونها معكم)، والآن دعونا نحدد كيف سنصل إلى تلك الوجهة يمكنكم إضافة الالتزامات التي شاركتموها في هذا المستند.
- ذكّر المشاركين أن هذه مجرد خطوة فقط، وأن تحقيق الانتقال العادل والعدالة العمالية قد يكون رحلة طويلة، بينما تنتهي هذه الوحدة هنا، فإن العمل والرحلة مستمران غداً.

ورقة عمل: رحلة الانتقال العادل



[مصدر النشاط التدريبي: هذا التمرين مقتبس من ورشة عمل في مركز تضامن، في بنغلاديش.]

1. ما هي وجهتكم؟

كيف يبدو تحقيق العدالة للعمال والعدالة البيئية/المناخية في قطاعي ومكان عملي؟ (تذكروا تمرين تصور المستقبل في الوحدة الأولى، كيف يبدو الانتقال العادل بالنسبة نقابتكم؟)

تبدو وجهتنا كما يلي:

2. ما الذي نحتاج أن نحمله معنا في رحلتنا؟

يشتمل ذلك على الموارد، والاستراتيجيات، والمعرفة، والعلاقات، وما هي المعلومات التي نحتاج إلى معرفتها ولا نعرفها الآن؟ (فكروا في كل ما قد تحتاجون لحمله معكم في رحلتكم الاستكشافية - حقيبة الظهر، الخريطة، حقيبة الإسعافات الأولية، الفأس، وما إلى ذلك).

نحتاج أن نحمل معنا ما يلي:

3. من هم أعضاء فريق رحلتنا الاستكشافية؟

من الذين نحتاج إلى إشراكهم؟ من يمتلك القوة؟ ومن هم حلفاؤنا؟

فكروا في الحلفاء التقليديين وغير التقليديين - أولئك القريبين منا وأولئك الذين قد لا يكونون كذلك (حتى الآن)، فكروا في رسم خريطة التحالفات وتحديد الحلفاء في **الوحدة الرابعة**، وكل شخص في الرحلة الاستكشافية يجلب مهارات وخبرات مختلفة تساعدكم على الوصول إلى وجهتكم).

يضم فريق رحلتنا الاستكشافية ما يلي:

4. ما هي خطتنا؟ ما هي خطواتنا التالية؟ ماذا سافعل بعد ذلك؟

ماذا سنفعل؟ دوّنوا مطالب نقابتكم بشأن الانتقال العادل، ويمكنكم تطوير ذلك من خلال إطلاق حملات محددة، ورفع الوعي/التثقيف، وبناء التحالفات، والمناصرة السياسية، والمفاوضة الجماعية، وما إلى ذلك، وقوموا بتضمين أهدافًا طويلة المدى، ومتوسطة المدى، وقصيرة المدى. لا تقيّدوا أنفسكم!

تشتمل خطتنا على ما يلي:

هناك شيء واحد أخطط للقيام به بناءً على ما تعلمته وهو يلي:

لأغراض الترجمة، تتوفر نسخة droW من هذا المستند للتنزيل عبر الرابط التالي:

[ITUC JT Training Modules \(Activities\).docx](#)

الاتحاد الدولي لنقابات فبراير 2026



الناشر المسؤول قانونيًا:
لوك تريانغل، الأمين العام للاتحاد
الدولي للنقابات (ITUC)

ITUC
الاتحاد الدولي لنقابات

info@ituc-csi.org
www.ituc-csi.org

هاتف: +32022240211
شارع جاردان بوتانيك، 20،
1000 بروكسل، بلجيكا