



New Tactics
in Human Rights

تدريب أفراد الشرطة: فتح المجال أمام إقامة تعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع

إعداد: آري بلويد
تحرير: نانسي بيرسون



The
CENTER for
VICTIMS of
TORTURE

Restoring the Dignity of
the Human Spirit

مذكرة تكتيكية نشرها مشروع التكتيكات
الجديدة في حقوق الإنسان احد برامجمرکز
ضحايا التعذيب

www.newtactics.org • www.cvt.org

تدريب أفراد الشرطة: فتح المجال أمام إقامة تعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع

- 3رسالة من مديرة مشروع التكتيكات الجديدة
1. المقدمة 4
2. فهم النهج الإستراتيجي والتكتيكي 6
3. إرساء أسس برنامج تدريب أفراد الشرطة في تايلاند 6
4. إقامة شراكة تعاونية 8
5. التحضير لعملية التنفيذ: تسهيل الوصول إلى برنامج تدريب أفراد الشرطة 12
6. فهم البرنامج التدريبي التفاعلي المحوسب لأفراد الشرطة والمعد من قبل معهد السياسات الدستورية والقانونية 12
7. الخصائص المبتكرة للبرنامج 14
8. النتائج المميزة لبرنامج تدريب أفراد الشرطة 16
9. التحديات والمشكلات التي تعترض عملية التنفيذ 19
10. الدروس المستفادة- أفكار حول نقل وتنفيذ التجربة في سياقات أخرى 21

تجدون على الموقع الإلكتروني للتكتيكات الجديدة www.newtactics.org قائمة كاملة من حالات دراسية ، إضافة الى انكم ستجدون قاعدة بيانات واسعة من تكتيكات تم استخدامها في العالم وحوارات شهرية تفاعلية حول قضايا تمس الناشطين والعاملين في مجال حقوق الإنسان بالشاركة مع مؤسسات حقوقية

مركز ضحايا التعذيب
برنامج التكتيكات الجديدة في حقوق الإنسان
649 شارع دايتون
سان بول، م.ن. 55104 الولايات المتحدة
www.newtactics.org • www.cvt.org

محرر المذكرة: نانسي ل. بيرسون
التصميم والمراجعة: نيك جاردر
التصميم: سوي إيفرسون
الترتيب: ريشيل كولمان

إخلاء مسؤولية

إنّ الآراء المعبر عنها في هذا التقرير لا تُبدي بالضرورة آراء برنامج التكتيكات الجديدة في مجال حقوق الإنسان. فالبرنامج لا يؤيد تكتيكاتٍ أو سياساتٍ معينة.

©2005 مركز ضحايا التعذيب

يمكن نسخ هذا المنشور بحرية وطباعةً إلكترونيًا، شريطة إدراج هذه المعلومات المتعلقة بحقوق الطبع على كافة النسخ.

المصادر

ضرورة الرجوع للمصادر والمساهمين في كتابة هذه الوثيقة، عن طريق ايعازها الى "مركز ضحايا التعذيب - التكتيكات الجديدة في حقوق الإنسان"، إضافة للرجوع للمصادر التي اعتمدت عليها هذه الدراسة.

لأغراض تجارية

لا يسمح باستخدام المعلومات الواردة في هذه الوثيقة لأغراض ربحية.

التكتيكات الجديدة في مجال حقوق الإنسان

تموز 2005

الأصدقاء الإغزاء،

أهلاً بكم في سلسلة كتيبات برنامج التكتيكات الجديدة في حقوق الإنسان! يحتوي كل كتيب على تكتيك جديد وابداعي تم استخدامه بنجاح للسير قدماً في مجال حقوق الإنسان. ومؤلف كل كتيب هو خبير وممارس في حقوق الإنسان، والخبراء الذين قاموا بكتابة هذه الكتيبات هم جزء من حركات حقوق الإنسان المختلفة، والتي من ضمنها الجهات الحكومية، وغير الحكومية، والتربويين، والمسؤولين عن تطبيق وتنفيذ القانون، وعمليات تقصي الحقائق والمصالحة، ومناصري حقوق المرأة، والصحة العقلية. فقد ابتكروا تكتيكاتٍ ساهمت في تحسين مجال حقوق الإنسان واعتمدها في بلدانهم، وعلاوةً على ذلك قاموا باختيار تكتيكاتٍ يمكن تطبيقها واتباعها في بلدانٍ أخرى وسياقاتٍ .

بالإضافة إلى ذلك، يتضمن كل كتيب معلوماتٍ حول الكيفية التي حقق فيها المؤلف ومؤسسته انجازاتهم. ونحن نهدف لتحفيز وتشجيع العاملين في مجال حقوق الإنسان للتفكير بأسلوبٍ تكتيكيٍّ، وتوسيع نطاق التكتيكات المتبعة للمضي قدماً في مجال حقوق الإنسان.

وندرك في هذه الكتيب كيف يمكن أن يكون بناء علاقات تعاون مع المؤسسات الحكومية بشكل فعال ومفيد بهدف تحسين التثقيف في مجال حقوق الإنسان. إذ أنّ النساء المنتميات لجمعية المرأة في مناصرة حقوق المرأة – أساليب جديدة، في تركيا، حصلن على دعم الحكومة التي قدمت لهنّ الموارد لتطوير التثقيف في مجال حقوق الإنسان على المستوى المحلي. فطوّرن برنامجاً تعليمياً ناجحاً حول حقوق الإنسان للنساء، غير أنهنّ احتجن إلى طريقة مستدامة، ومنظمة ومن السهل اتباعها للوصول إلى النساء اللواتي يحتجن إلى معرفة حقوقهنّ. كما وجدن شراكةً ممتازة مع مراكز اجتماعية محلية تديرها الحكومة وقمن بتطويرها. ولم تقدّم فحسب هذه المراكز الاجتماعية عاملين اجتماعيين محترفين يمكن أن تدربهم جمعية المرأة في مناصرة حقوق الإنسان للمرأة – أساليب جديدة لتسهيل البرنامج التعليمي حول حقوق الإنسان، بل قدمت أيضاً مكاناً آمناً وسهل المنال للنساء لتعرف على حقوقهنّ. ونأمل أن تقدّم هذه المذكرة أفكاراً وخبراً للآخرين في أثناء بحثهم عن فرص لبناء علاقاتٍ مستدامة، ومفيدة بشكلٍ متبادل مع هيئاتٍ حكوميةٍ من أجل بذل جهودٍ أكبر في مجال حقوق الإنسان.

سيتم توفير السلسلة الكاملة من هذه الكتيبات الكترونياً على الموقع الإلكتروني www.newtactics.org، وتم تحميل بعض هذه الكتيبات على الموقع. كما بإمكانكم إيجاد العديد من الأدوات على موقعها بما فيها قاعدة بياناتٍ من التكتيكات، ومنتدى حوارٍ للعاملين في مجال حقوق الإنسان، بالإضافة إلى معلوماتٍ حول ورش العمل والحوارات التي نعقدّها. لاشتراك في النشرة الدورية للتكتيكات الجديدة، الرجاء إرسال رسالة عبر البريد الإلكتروني على العنوان التالي newtactics@cvt.org.

ان مشروع التكتيكات الجديدة في حقوق الإنسان مبادرةً دوليةً تديرها مجموعة من المنظمات والأفراد من مختلف مناطق العالم. وينسق مركز ضحايا التعذيب هذا المشروع وينميه من خلال اثناء الخبرات وتوسيع نطاق العمل بصفته مبتكراً لبرنامج التكتيكات الجديدة ومركز علاجي يدافع ويدعو لحماية حقوق الإنسان من خلال معالجة ضحايا التعذيب وإعادة المجتمع المدني الى موقع الريادي. نأمل ان تكون هذه الكتيبات ذات فائدة لكم.

مع خالص التحيّة والاحترام،
كايت كالتش

نبذة عن المؤلف

عمل الدكتور آري بلويد كمدير تنفيذي لمعهد السياسات الدستورية والقانونية في العاصمة المجرية بودابست خلال الأعوام 1997-2002، والذي كان تابعاً لمعهد المجتمع المفتوح. وفي الوقت الحاضر، يعمل الدكتور بلويد كاستشاري رئيسي لدى العديد من المنظمات الدولية الحكومية (مثل، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، منظمة الأمم المتحدة، الاتحاد الأوروبي، البنك الآسيوي للتنمية)، بالإضافة إلى منظمات غير حكومية (مثل المعهد الآسيوي لحقوق الإنسان)، وذلك بموجب العديد من المشاريع حول إصلاح أنظمة الشرطة، والعلاقات بين المجموعات العرقية، وحقوق الإنسان. ومنذ العام 2002، تمثلت إحدى أنشطته في تقديم التوجيه والإرشاد إلى برنامج مكثف حول تدريب أفراد الشرطة في تايلاند ودول أخرى في منطقة جنوب شرق آسيا في إطار الشراكة مع مؤسسة منتدى آسيا، وهي منظمة غير حكومية يقع مقرها في العاصمة التايلاندية بانكوك. وتعود مشاركته في مجال إصلاح أنظمة الشرطة وتدريب أفراد الشرطة إلى بدايات التسعينيات.

وكان الدكتور بلويد قد بدأ حياته العملية كمحاضر وأخيراً كأستاذ مساعد في كلية القانون بجامعة أوترخت (هولندا) في العام 1976. وفي العام 1988 حصل على شهادة الدكتوراه من جامعة أوترخت، والتي تناولت العلاقات الخارجية في مجلس المساعدات الاقتصادية المشتركة. وفي العام 1994 تم تعيينه كمدير لمؤسسة حديثة النشأة حول العلاقات بين المجموعات العرقية في مدينة لاهاي الهولندية، والتي تم إنشاؤها من قبل المفوض السامي لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا لشؤون الأقليات الوطنية. وبحكم وظيفته، عمل الدكتور بلويد كمستشار للمفوض السامي في إطار جهوده لمنع نشوب الصراعات المتعلقة بالأقليات، وبالتحديد في الدول الاشتراكية سابقاً في أوروبا الوسطى والشرقية. وفي العام 1997 قبل العمل في معهد السياسات الدستورية والقانونية في بودابست.

شكر وتقدير

يعتبر تنفيذ مشروع دقيق مثل هذا المشروع حول تدريب أفراد الشرطة على الدوام نتاجاً لجهود مشتركة من قبل العديد من الأشخاص المتفانين. والأشخاص الذين يستحقون الشكر والتقدير يضمنون، على وجه الخصوص، سومكاي موهلور، الأمين العام لمنتدى آسيا في ذلك الوقت، السيدة سوفافورن داراك، المنسق الأول لتدريب أفراد الشرطة في مؤسسة منتدى آسيا (2003-2004). حيث أظهر كلاهما درجة عالية من التفاني والدبلوماسية والحساسية تجاه طبيعة عمل الشرطة وتدريب أفراد الشرطة. كما أود أن أتقدم بالشكر والتقدير للدعم الكبير المقدم إلى مؤسسة منتدى آسيا/المعهد الآسيوي لحقوق الإنسان من قبل العديد من ممثلي الشرطة الملكية في تايلاند. وهذا لا يعني التقليل من شأن العمل الذي قام به أشخاص آخرون، وأود هنا أن أذكر على وجه الخصوص: الجنرال سيريببوسوت تاميفافيس (نائب المفوض العام والمفتش العام)، الجنرال كارنيكت النائب السابق للمفوض العام، الجنرال إسرافان سننونج نائب المفوض العام والمدير السابق لمكتب تنفيذ الشرطة، الجنرال سوباوت المدير العام لمكتب تنفيذ الشرطة، الكولونيل خيماريم مكتب تنفيذ الشرطة.

معلومات الاتصال

اعتباراً من تموز/يوليو 2005، أصبح برنامج تنفيذ الشرطة تابعاً للمعهد الآسيوي لحقوق الإنسان، وتحت مظلة مؤسسة منتدى آسيا. لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال على:

Address: Asian Institute for Human Rights (AIHR), Suthisarnwinichai Road 111, Samsennok, Huaykwang, Bangkok 10320. Thailand (aihr@hrdfoundation.org)

Dr. Arie Bloed, Police Program Advisor, Forum-Asia Foundation/Asian Institute for Human Rights, Bangkok, Thailand (arie@hrdfoundation.org)

العنوان: المعهد الآسيوي لحقوق الإنسان، 111 طريق سيتيسارنوينيشي، سامسينوك هوايكونغ، بانكوك 10230، تايلاند
(aihr@hrdfoundation.org)

د. آري بلويد، مستشار برنامج تدريب الشرطة، مؤسسة منتدى آسيا/المعهد الآسيوي لحقوق الإنسان، بانكوك، تايلاند
(arie@hrdfoundation.org)

المقدمة

في تاك باي، وهي قرية صغيرة في مقاطعة ناراديووات في جنوب تايلاند وبالقرب من الحدود مع ماليزيا، تم اعتقال ستة رجال محليين، وذلك بتهمة توريد الأسلحة إلى المتمردين، بتاريخ 24 أكتوبر 2004. وفي اليوم التالي، خرجت مظاهرة عفوية للمطالبة بإطلاق سراحهم. وقد طلبت الشرطة تعزيزات مسلحة وقام الجيش باستخدام الغاز المسيل للدموع وخرابيم المياه ضد حشود المتظاهرين. وقد نتج عن ذلك مقتل ستة أشخاص بالرصاص.

ونتيجةً لهذه الأحداث، تم اعتقال مئات الأشخاص معظمهم من الشبان المسلمين. حيث أجبر هؤلاء على خلع قمصانهم، والاستلقاء على الأرض وأيديهم مربوطة وراء ظهورهم. وفي وقت لاحق، قام الجنود برميهم في شاحنات، حيث تم تكديسهم فوق بعضهم البعض. وخلال عملية النقل والتي استمرت لمدة ثلاث ساعات إلى أحد معسكرات الجيش في مقاطعة أخرى، فارق 78 من هؤلاء الشبان الحياة بسبب الاختناق.¹

وقد وقعت هذه الأحداث قبل بضعة أسابيع من عقد منتدى آسيا الثالث لتدريب المدربين بالتعاون مع الشرطة الملكية في تايلاند في سونجبالا. ومن المثير للاهتمام أن هذا التدريب عقد لمدربي أفراد الشرطة المعينين حديثاً في جنوب تايلاند. وخلال الجلسة الختامية، قال نائب مدير شرطة المنطقة التاسعة، "لو تم إجراء هذا التدريب قبل بضعة أشهر، لما وقعت الأحداث في تاك باي على الإطلاق".

وللعديد من السنوات، أدرك منتدى آسيا ضرورة وأهمية تدريب أفراد الشرطة في مجال حقوق الإنسان. كما آمن المنتدى، في صميم عمله، بحقيقة أن إشراك الشرطة في مجال تعزيز حقوق الإنسان يعد أمراً بالغ الأهمية لضمان توفير الحماية الفعالة لحقوق الإنسان لدى الجميع.

ومنذ مطلع عام 1999، وتحت قيادة الأمين العام في ذلك الوقت، السيد سومكاي موهلور، أصبح منتدى آسيا أكثر اقتناعاً بأن البرامج الحالية لتدريب أفراد الشرطة لم تكن تحقق التغييرات أو الآثار المنشودة. بناءً على ذلك، بدأ المنتدى في البحث عن سبل أخرى أكثر فعالية في التطرق إلى قضية تدريب أفراد الشرطة.

وفي الوقت ذاته، كنت عاكفاً عن تنفيذ برنامج تدريبي محوسب مبتكر للغاية لصالح أفراد الشرطة في الدول الاشتراكية السابقة في أوروبا الوسطى والشرقية، آسيا الوسطى، منغوليا. وقد تم إعداد هذا البرنامج التدريبي لأفراد الشرطة من قبل معهد الدراسات الدستورية والقانونية في بودابست، أثناء عملي كمدير تنفيذي بالوكالة للمعهد. وقد بدأ تنفيذ البرامج التدريبية لأفراد الشرطة المعدة من قبل المعهد منذ عام 1999 في الدول الاشتراكية سابقاً بالإضافة إلى منغوليا، وأصبحت جزءاً من المنهاج الدائم لعدد كبير ومتزايد من معاهد تدريب أفراد الشرطة (المدارس، الكليات، الأكاديميات) في تلك الدول. وقد أثار هذا النوع من البرامج التدريبية لأفراد الشرطة اهتمام منتدى آسيا وتطرق إلى الكثير من الهواجس لدى المنتدى حول الجهود الرامية إلى تدريب أفراد الشرطة.

وبشكل مثير للدهشة، وعلى الرغم من إعداد الوحدات التدريبية في البرامج بحسب السياقات في الدول الاشتراكية سابقاً في أوروبا الوسطى والشرقية، إلا أنها اعتبرت قيمةً للغاية لتدريب أفراد الشرطة في العديد من الدول الأخرى. ويعود السبب الرئيسي في ذلك إلى حقيقة أن المهارات السلوكية للشرطة والتي تركز عليها الوحدات التدريبية في البرامج تعكس مشكلات تواجهها أجهزة الشرطة في جميع أرجاء العالم. وكنتيجة لذلك، لقيت هذه البرامج اهتماماً واسعاً من قبل دول خارج القارة الأوروبية، بما في ذلك تايلاند ودول آسيوية أخرى، بغرض تنفيذ البرنامج التدريبي لأفراد الشرطة.

وفي هذه المذكرة، سأقوم بمناقشة الجهود الناجحة التي قام بها منتدى آسيا- منظمة غير حكومية إقليمية، وجهودي الشخصية، كاستشاري أجنبي يمتلك الخبرة في تصميم وإعداد برنامج محوسب متميز لتدريب أفراد الشرطة- في إشراك، وحشد، ودعم القيادة العليا في الشرطة الملكية في تايلاند لقيادة عملية تنفيذ البرنامج التدريبي في تايلاند.

ولغاية تاريخه، أدت عملية المشاركة والدعم إلى إنجاح التدريب وإعداد كادر أساسي من سبعة عشر مدرب شرطي تايلاندي من مختلف المؤسسات والدوائر في الشرطة الملكية. كما أدت هذه العملية إلى عقد ورشة عمل إقليمية برعاية مشتركة من منتدى آسيا والشرطة الملكية والتي عقدت في يونيو 2004، حيث تم خلالها التعريف ببرنامج تدريب أفراد

¹ المصالح: تقارير موقع حلثة تاك باي في 25 من أكتوبر 2004 (http://www.theage.com.au/articles/2004/10/29/1099028209065.html?from=storylhs&onclick=true); Wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/South_Thailand_insurgency) and

the Washington Post (http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/articles/A63714-2004Oct26.html) and the Washington Post (http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/articles/A63714-2004Oct26.html) and the Washington Post (http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/articles/A63714-2004Oct26.html)

cles/2004/10/29/1099028209065.html?from=storylhs&onclick=true); Wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/South_Thailand_insurgency) and the Washington Post (http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/articles/A63714-2004Oct26.html)

الشرطة أمام ممثلين عن المجتمع المدني وكبار مسؤولي الشرطة في ثمانية دول آسيوية أخرى. وبناءً على ذلك، بدأت مؤسسة منتدى آسيا بتطبيق برنامج مماثل للشرطة في كمبوديا.

واعتباراً من يوليو 2005، أصبح برنامج تدريب أفراد الشرطة تابعاً للمعهد الآسيوي لحقوق الإنسان، تحت مظلة مؤسسة منتدى آسيا. ويشكل برنامج تدريب أفراد الشرطة جوهر جهودنا مع الشرطة في تايلاند، كمبوديا، وفي المستقبل القريب، دول أخرى في جنوب وجنوب شرق آسيا. وخلال قراءة هذه المذكرة، فإنني سأواصل الإشارة إلى مؤسسة منتدى آسيا لما قامت وتقوم به من عمل مميز خلال السنوات الماضية وفي الحاضر في المنطقة.

فهم النهج التكتيكي والإستراتيجي الهدف الإستراتيجي

تمثل الهدف الإستراتيجي لمؤسسة منتدى آسيا في تحسين السلوك المهني للشرطة الملكية في تايلاند كي يصبح أكثر انسجاماً مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان. وعلى الرغم من تمتعها بدرجة عالية نسبياً من المهنية، تتهم الشرطة الملكية في بعض الأحيان من أنها تعاني من مشكلات مستعصية مثل تفشي الفساد، إساءة استخدام السلطة، وهو موقف لا يراعي العامة في الغالب، واستغلالها من قبل القادة السياسيين. علاوةً على ذلك، تعاني الشرطة الملكية من مشكلات مؤسسية مثل التفرد في السلطة المركزية، وصبغتها العسكرية، ومحدودية خضوعها للمساءلة.

وعلى الرغم من قيام مؤسسة منتدى آسيا باختيار تدريب أفراد الشرطة كأداتنا التكتيكية، كان الهدف النهائي، ولا يزال، إقامة علاقات قائمة على أساس الثقة والشراكة المهنية والتي تسمح التعامل مع القضايا الحساسة مع الشرطة الملكية في تايلاند، بالإضافة إلى تشجيع إعادة تشكيل الشرطة بحيث تصبح موجهة لتقديم الخدمة العامة وإقامة تعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع.

وكمنظمة إقليمية، اختارت مؤسسة منتدى آسيا تايلاند كدولة "تجريبية" لعدد من الأسباب الإستراتيجية، بما في ذلك: القدرة على المشاركة والرغبة المفترضة لدى الشرطة الملكية؛ والانفتاح النسبي لتايلاند لتقبل البرنامج التدريبي؛ والموقع البارز لتايلاند في المنطقة؛ والافتقار النسبي إلى صراعات رئيسية في البلاد في ذلك الوقت. إضافةً لذلك، فقد سمح وجود المكتب الإقليمي لمؤسسة منتدى آسيا في بانكوك بالتخطيط لإقامة علاقات طويلة المدى مع الشرطة الملكية. ويعتبر إقامة علاقات طويلة المدى أمراً بالغ الأهمية لبناء الثقة الضرورية في كل مرحلة من التحضير، فالتطوير فالمأسسة المتواصلة- لبرنامج تدريب أفراد الشرطة.

النهج التكتيكي

اختارت مؤسسة منتدى آسيا إدخال برنامج تدريبي متخصص لأفراد الشرطة مع الشرطة التايلاندية الملكية كخطوة أولى في فتح الأبواب أمام تعاون طويل المدى يهدف إلى دعم تحقيق الهدف الإستراتيجي والمتمثل في إضفاء المزيد من الطابع المجتمعي والمساءلة والشفافية في العمل الشرطي.

ومن الجوانب الهامة للنهج التكتيكي لمؤسسة منتدى آسيا عدم اعتبار البرنامج التدريبي كبرنامج "الشرطة وحقوق الإنسان"، بل "العمل الشرطي المهني". وكان هذا المفهوم بمثابة برنامج حول ومن أجل الشرطة. وأرادت المؤسسة التطرق إلى المهارات السلوكية العملية التي يحتاجها ضباط الشرطة في عملهم اليومي. كما وفرت المؤسسة لأفراد الشرطة تدريباً عملياً يلبي احتياجات أفراد الشرطة.

إرساء أسس برنامج تدريب أفراد الشرطة في تايلاند

تم اعتبار تدريب أفراد الشرطة مهمة أساسية لدى مؤسسة منتدى آسيا كمنظمة غير حكومية معنية بحقوق الإنسان. وعلى الرغم من أن التدريب في مجال حقوق الإنسان لصالح أفراد الشرطة نشاطاً مفضلاً للعديد من المنظمات غير الحكومية في مجال حقوق الإنسان حول العالم (يحظى هذه التدريب بالدعم من العديد من المنظمات المانحة)، إلا أن النتائج كانت محبطة في تغيير سلوك أفراد الشرطة. وقد تقدم المشاهدات الشخصية والدروس المستفادة من الآخرين الذين قاموا بهذا العمل التفسير لذلك.

يغلب على التدريب الطابع النظري، كما أنه يركز على المعايير المأخوذة من الوثائق الدولية ولا يكتثرت بالاحتياجات العملية لضباط الشرطة. وعلى الرغم من أن المعرفة نظرياً بحقوق الإنسان تعد بالتأكيد أمراً ضرورياً للإدارة العليا في الشرطة، فقد يتساءل البعض عن مدى ضرورتها لضباط الشرطة في المستويات الأدنى. فبالنسبة لضباط الشرطة "العادي"، فإن أهم شيء هو تعلم المهارات العملية بما يتفق مع المعايير النظرية.

يرتكز التدريب في الغالب على وجهة نظر المجتمع المدني، وليس الشرطة. ولسوء الحظ، قد يفضي ذلك إلى تدريب ذو طبيعة أخلاقية أو "إرشادية" والذي لا يفلح كثيراً في إقناع ضباط الشرطة بتغيير سلوكهم. ولا يمكن توقع حدوث تغييرات سلوكية سوى عندما يقتنع ضباط الشرطة أنفسهم بأن تغيير السلوك سيؤدي إلى منافع حقيقية.

ويتطلب ذلك وجود برامج تستهدف الاحتياجات اليومية. إضافةً لذلك، لا يملك مدربو الشرطة من المنظمات غير الحكومية خبرات عملية كما هو الحال لدى أفراد الشرطة. ولا ينظر إلى هؤلاء الأشخاص في العادة على أنهم "صعبي المراس" من قبل أفراد الشرطة يمكن من خلالهم تعلم مهارات عملية.

يتم في الغالب "عزل" التدريب حول حقوق الإنسان عن المواضيع الأخرى ضمن تدريب أفراد الشرطة. ويؤدي ذلك إلى إعطاء قضية حقوق الإنسان صورةً على أنها شيء "منفصل" وليست جزءاً من العمل الشرطة الحقيقي. بدلاً من ذلك، يجب إدماج قضية حقوق الإنسان مع المواضيع "التقليدية" لتدريب أفراد الشرطة، كما هو الحال بالنسبة لاستخدام القوة والأسلحة النارية، ومهارات الاتصال والتحقيق.

يتم في بعض الأحيان "استيراد" البرامج التدريبية من دول أخرى دون إجراء التعديلات المناسبة عليها بحيث تتناسب مع الاحتياجات والظروف المحلية. وعلى الرغم من استمتاع ضباط الشرطة بأخذ يوم استراحة لحضور مثل هذه التدريبات، إلا أنهم لا يعتبرون أن مثل هذه البرامج تنطرق إلى احتياجاتهم الفعلية اليومية.

يكون التدريب في الغالب ذو طبيعة متخصصة. ولإحداث تغيير مستدام داخل المؤسسة الشرطة ككل، يجب أن يشكل هذا التدريب جزءاً لا يتجزأ من المنهاج التدريبي الدائم لمؤسسات تدريب أفراد الشرطة. وسيقوم أفراد الشرطة الجدد والضباط الحاليون بإتباع هذه التعليمات. وفي الغالب، يشبه التدريب على حقوق الإنسان نوعاً من "سياحة حقوق الإنسان" مقدمة من الخبراء الأجانب. حيث يأتي هؤلاء إلى البلد لفترة قصيرة من الوقت، ويعقدون تدريباً قصيراً ثم يغادرون. ولا يؤدي التدريب المتقطع إلى تحقيق تغير حقيقي مستدام. وعلى الرغم من كون التدريب جزءاً لا يتجزأ من عملية التغيير، إلا أنه لا يزال هناك حاجة لبذل المزيد. حيث تعد التغييرات في الهياكل التنظيمية، مثل آليات المساءلة والشفافية، والتغيير في الهيكلية الإدارية ككل أمراً ضرورياً أيضاً.

وتوجد العديد من الجهود المبهرة المبذولة من قبل المنظمات غير الحكومية والمنظمات الحكومية الدولية حول العالم والرامية إلى تحسين أداء أفراد الشرطة في دولهم. وقد شاهدت أمثلة واقعية حول تحضيرات مضمّنة لإعداد أدلة تدريبية "عملية" لم تحقق سوى نتائج متواضعة. ومن خلال هذه التجارب والدروس المستفادة، قررت مؤسسة مندى آسيا الاستثمار في نهج مختلف طويل المدى في تدريب أفراد الشرطة. وبغرض تحقيق ذلك، قامت المؤسسة بطرح عدد من الأسئلة الهامة.

لماذا يجب التركيز على تدريب أفراد الشرطة؟

هدفت مؤسسة مندى آسيا إلى ضمان انسجام أداء أفراد الشرطة مع الحد الأدنى من المعايير الدولية لحقوق الإنسان. وقد كان تدريب أفراد الشرطة جزءاً أساسياً. إلا أننا أماناً أنه وبدون القيام بصورة عملية بإظهار كيفية التصرف بأسلوب مهني وبما ينسجم مع حقوق الإنسان، فإننا لا نستطيع أن نتوقع قيام ضباط الشرطة بتغيير سلوكهم. وقد شكل ذلك نقطة جوهريّة بالنسبة لمؤسسة مندى آسيا، حيث أنه، ومن الناحية التقليدية، لا تعتبر حقوق الإنسان جزءاً من المناهج التدريبية لأفراد الشرطة في العديد من الدول، أو يتم التطرق إليها فقط ضمن دورات منفصلة أو "منعزلة". وكما هو مشار إليه أعلاه، وحتى وإن تم شمول قضايا حقوق الإنسان، فإن ذلك يتم في العادة بصورة نظرية، أو غير عملية بعبارة أخرى.

وتتشكل ممارسة المهام الشرطة بشكل مهني مع مراعاة حقوق الإنسان عناصر أساسية للعمل الشرطي الفعال. وكما هو مبين في العديد من الدول، فإن إتباع هذا الأسلوب في العمل الشرطي يساعد على المحافظة على الاستقرار والأمن، ومنع نشوب الصراعات، سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي. وفي الوقت ذاته، فإن من المعروف أن الشرطة تشكل جزءاً من المشكلة في العديد من الدول. ويؤدي إتباع أساليب مثل إقامة التعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع إلى إحداث التغييرات المنشودة في سلوك وهيكليات المؤسسة الشرطة. ومن غير الممكن تحقيق ذلك بدون وجود تدريب فعال ومتخصص لأفراد الشرطة².

وأرادت مؤسسة منتدى آسيا عقد تدريب لأفراد الشرطة يعمل على زيادة الوعي لدى أفراد الشرطة حول حقيقة أنهم يشكلون جزءاً من المجتمع، وأن حقوق الإنسان تعنيهم كما هو الحال لدى المواطنين، وأنهم يخدمون المجتمع بطريقة هامة للغاية. وأمنت المؤسسة أن هذه النظرة المجتمعية يجب أن تشكل جزءاً من أي برنامج تنفذه في مجال تدريب أفراد الشرطة.

لماذا يجب البدء بتدريب أفراد الشرطة؟

لماذا يجب البدء بتدريب أفراد الشرطة، على الرغم من وجود العديد من القضايا الأخرى التي تجب معالجتها، مثل الفساد، إساءة استخدام السلطة، التعذيب، الاختلالات التنظيمية؟ تشير التجارب العملية أن المنظمات غير الحكومية تواجه صعوبات كبيرة في الوصول إلى أفراد الشرطة وهيكلية مؤسسة الشرطة. ومن الناحية التقليدية، تعتبر مؤسسات الشرطة مغلقة للغاية وستزداد الأمور صعوبة في حال بدأت المنظمات غير الحكومية بالتطرق إلى قضايا حساسة للغاية (مثل التعذيب أو الفساد). بناءً على ذلك، قررت مؤسسة منتدى آسيا على الصعيد الإستراتيجي استخدام خطة طويلة المدى حول المشاركة وقامت باستخدام هذا النموذج التدريبي العملي المبتكر بشكل تكتيكي لأفراد الشرطة كأداة فعالة في التواصل مع وإشراك الشرطة الملكية في تايلاند.

وقد بدأت مؤسسة منتدى آسيا بالاعتماد على تدريب أفراد الشرطة باعتباره طريقة عملية لتحقيق أهدافها كمنظمة تعنى بحقوق الإنسان للأسباب التالية.

أولاً، بناءً على التجارب السابقة، تعتبر المؤسسات التدريبية في الشرطة في العادة الأكثر انفتاحاً أو "تحرراً" من باقي مؤسسات الشرطة والأكثر استعداداً للتعاون مع المجتمع المدني. وعلى الرغم من الحاجة إلى الحصول على الموافقة الرسمية من الإدارة المركزية للشرطة بشكل عام من أجل إقامة أي تعاون، فإن من السهل تحقيق ذلك من خلال عقد تدريب يتطرق بشكل فعلي لاحتياجات أفراد الشرطة.

ثانياً، ومن خلال توفير تدريب مهني رفيع لأفراد الشرطة، بحيث يعتبرونه مفيداً بشكل مباشر في عملهم، يمكن عندها إقامة علاقات من الثقة والصدقة. كما يمكن إقامة علاقة طويلة المدى على أساس الوعي المتنامي بأن كلا الطرفين لا يقومان بمجرد انتقاد بعضهما البعض، بل يملكان أهدافاً مشتركة: خدمة المجتمع والفئات الهشة في المجتمع على وجه الخصوص.

ثالثاً، سيساعد البرنامج التدريبي على بناء الثقة، بما يسمح بالقيام في المستقبل بالتطرق إلى قضايا أكثر حساسية حول إصلاح نظام الشرطة، وإقامة التعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع.

إنني أمل في أن تكون تجربة مؤسسة منتدى أوروبا في إقامة برنامج لتدريب أفراد الشرطة خطوة أولى في عملية إستراتيجية طويلة المدى قد تحفز المنظمات غير الحكومية الأخرى على التفكير في التعاون المستقبلي بهدف إحداث تغييرات هيكلية في مؤسسات الشرطة. رغم ذلك، يجب ان نتذكر، أن إحداث تغييرات هيكلية، مثل المعايير الرسمية في تقييم أداء ضباط الشرطة، سيتطلب الكثير من الجهود الأخرى إلى جانب برنامج تدريب أفراد الشرطة.

اليمين: اثنين من مدربي أفراد الشرطة التايلاندية الذين عقدوا تدريب المدربين. في الأمام: السيدة أوراوان من شرطة دوريات الحدود. الجالس: السيد شانابول، نائب مدير مدرسة شرطة يالا. ويعتبر كلا المدربين ضمن 17 مدرب لأفراد الشرطة التايلاندية والذين تلقوا تدريباً من مؤسسة منتدى آسيا في العامين 2003-2004. - الصفحة 8 من النسخة الإنجليزية.

إقامة شراكة تعاونية

قبل التواصل مع الشرطة الملكية في تايلاند، توجب على مؤسسة منتدى آسيا الحصول على ترخيص (دون مقابل) من معهد المجتمع المفتوح/معهد السياسات الدستورية والقانونية في بودابست من أجل تنفيذ البرنامج التدريبي في تايلاند. ولإجراء الخطوة الأولى، قامت مؤسسة منتدى آسيا بالاتصال مع الشرطة الملكية للحصول على موافقتها على إقامة تعاون بين الطرفين. وكما هو الحال في العديد من الدول، تتطلب إقامة أي تعاون رسمي للحصول على موافقة الإدارة العليا. وتتمثل هذه الإدارة في المفوض العام، رئيس الشرطة التايلاندية. رغم ذلك، وضمن قرار إستراتيجي آخر، فقد قررنا في البداية التواصل مع مؤسسات تدريب أفراد الشرطة لأنه وبدون الحصول على دعمهم، لن تتوقع مؤسسة منتدى آسيا الحصول على رد إيجابي من رئيس الشرطة في البلاد.

ويوجد في تايلاند ثلاثة مؤسسات كبيرة لتدريب أفراد الشرطة: مكتب تعليم أفراد الشرطة، أكاديمية أفراد الشرطة الجدد، المعهد التدريبي لشرطة دوريات الحدود. وتوجب على مؤسسة منتدى آسيا تحديد أي من هذه المؤسسات ستكون الشريك الرئيسي في المشروع المحتمل. وكانت المؤسسة بالأصل تملك علاقات تعاون ممتازة مع شرطة دوريات الحدود التابعة لفروع الشرطة الأكثر شهرة بإقامة التعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع في تايلاند. رغم ذلك، وبالنظر إلى أن البرنامج التدريبي سيركز على وجه التحديد على المهارات السلوكية لضباط الشرطة من المستويات الأدنى، شكل مكتب تعليم أفراد الشرطة، بما يملكه من مدارس للشرطة في جميع أنحاء البلاد، الشريك الإستراتيجي الأكثر منطقية على المدى الطويل، وذلك على الرغم من محدودية التفاعل مع المكتب في ذلك الوقت.

وقد بدأت الجهود الرامية إلى التواصل مع مكتب تعليم أفراد الشرطة في مطلع عام 2002، وذلك من خلال استغلال الاتصالات الشخصية. وقدمت سفارة المملكة المتحدة مساعدة قيمة للغاية في إقامة العلاقات مع الشرطة الملكية في تايلاند. حيث قامت السفارة بتمويل تنفيذ المشروع. ومع وجود بضعة مواطنين من المملكة المتحدة ممن يقضون أحكام بالسجن لمدو طويلة في تايلاند، كان للسفارة اتصالات متكررة مع الشرطة التايلاندية. علاوة على ذلك، أظهرت السفارة اهتماماً كبيراً بدعم المشاريع الرامية إلى تحسين سلوك أفراد الشرطة. وبفضل علاقات السفارة مع المسؤولين في مكتب تعليم أفراد الشرطة، تم تنظيم عدة اجتماعات مع الإدارة العليا في المكتب.

كما لعب سومكاي موهلور، الأمين العام لمنتدى آسيا في ذلك الوقت، دوراً أساسياً في التمكن من الوصول إلى الشرطة الملكية ومكتب تعليم أفراد الشرطة. ويعتبر السيد سومكاي شخصية معروفة ومحامياً مرموقاً في مجال حقوق الإنسان في تايلاند، ويملك مهارات دبلوماسية شخصية وفهم جيد لموقف ومشكلات ضباط الشرطة. وقد كانت اتصالاته على المدى الطويل مع ضباط الشرطة في مختلف المستويات مفيدة بلا شك في فتح المجال أمام إقامة التعاون. لذلك تجدر الإشارة إلى أهمية استخدام



الاتصالات الشخصية في هذا الصدد. حيث تعتبر الاتصالات والعلاقات والمصداقية الشخصية مهمة في إقامة مشاريع حساسة من هذا النوع.

وعقب إجراء مناقشات ناجحة مع قيادة مكتب تعليم أفراد الشرطة، تم الترتيب لعقد اجتماع في مقر الإدارة الرئيسية للشرطة. ويتطلب إجراء تعاون من قبل الشرطة الملكية في تايلاند مع جهات خارجية طلبات رسمية و"أوامر" من القيادات العليا. ومع أخذ هذا البروتوكول والسياق بعين الاعتبار، قامت مؤسسة منتدى آسيا بإرسال عرض رسمي إلى رئيس الشرطة التايلاندية، والذي قام بتكليف أحد نوابه لتولي الموضوع.

وقد تم إجراء الاجتماع الرسمي مع نائب المفوض العام للشرطة التايلاندية، والذي كان مسؤولاً عن عملية تعليم

"لم يتضمن تدريب أفراد الشرطة حول استخدام القوة والأسلحة النارية من قبل الكثير حول الجوانب النفسية، بل ركز فقط على المهارات الفنية لإطلاق النار. لذلك فإن هذا التدريب يعد جديداً بالكامل ومهماً للغاية. إن علينا معرفة كيف تعمل أدمغتنا في حالات العنف المحتملة من أجل تجنب ارتكاب الأخطاء".

- متدرب في الشرطة التايلاندية

أفراد الشرطة، في مايو 2002. وقد كان من المثير للإعجاب الإيجاز المميز الذي قدمه الزملاء في مكتب تعليم أفراد الشرطة لنائب رئيس الشرطة حول المشروع. فعندما دخلنا إلى القاعة، كانت مادة الفيديو التوضيحية حول برنامج مؤسسة منتدى آسيا لتدريب أفراد الشرطة قيد العرض. وعقب بضعة دقائق من التعريف، أشار نائب المفوض العام إلى اهتمامه الكبير بإقامة شراكة مع المؤسسة من أجل تنفيذ هذا البرنامج في تايلاند. وبعد ذلك، قام الزملاء في الشرطة الملكية في تايلاند المتواجدين في الاجتماع بالإشارة إلى أن نائب المفوض العام أظهر اهتماماً كبيراً ورغب في التوقيع على اتفاق تفصيلي على الفور مع المؤسسة.

لكن ولسوء الحظ، لم يكن لدى مؤسسة منتدى آسيا منسق برامج خاص للشرطة، وتم تكليف هذه المهمة إلى منسق تدريبي لديه بالأصل الكثير من الأعباء. ومرت نصف سنة دون القيام بأية أنشطة متابعة فعلية. وفي الفترة ذاتها، تم تعيين نائب رئيس الشرطة في منصب جديد. ونتيجة لذلك، توجب على مؤسسة منتدى آسيا البدء من جديد في محاولة الدخول إلى القيادة العليا في الشرطة الملكية في تايلاند.

ولم يتحقق هذا الأمر سوى في ربيع 2003، وذلك بعد أن تم تقديم طلب رسمي آخر إلى المفوض العام في الشرطة الملكية في تايلاند، حيث تم تكليف مساعد المفوض العام بمهمة التفاوض مع مؤسسة منتدى آسيا. وكان الاجتماع معه أكثر نجاحاً مما توقعنا. حيث بدأ بتشكيل مجموعة عمل، مؤلفة من العديد من جنرالات وعقدهاء الشرطة في الإدارة الرئيسية ومكتب تعليم أفراد الشرطة، والذي تم تكليفه بالإشراف على أعمال الترجمة والتحرير للعديد من الوحدات التدريبية.

وقد قدم عدد من العاملين في مكتب تعليم أفراد الشرطة على وجه الخصوص المساعدة في تحمل عبء العمل خاصة في عملية التنفيذ. وقد تم الاتفاق بين الشرطة الملكية في تايلاند ومؤسسة منتدى آسيا على قيام الأخيرة بتغطية كلف الترجمة/التحرير وكلف الخبراء الأجانب، بينما ستقوم الشرطة الملكية في تايلاند بتغطية كافة الكلف الأخرى مثل نفقات تدريب المدربين- الإقامة والطعام والمواصلات للمدربين، والمعدات الأساسية للتدريب.

إيجاد أرضية مشتركة وحوافز لإطلاق برنامج تدريب أفراد الشرطة

بعكس دورات تدريب الشرطة الأخرى حول حقوق الإنسان، هدف البرنامج التدريبي لمعهد السياسات الدستورية والقانونية والمقدم من مؤسسة منتدى آسيا إلى الشرطة الملكية في تايلاند إلى تعليم المهارات التي تمكن ضباط الشرطة من إبداء المزيد من الفعالية والاحترام في عملهم. وقد كان من الواضح أن الشرطة الملكية في تايلاند كانت مهتمة للغاية بالبرنامج التدريبي كونه يشجع على احترام حقوق الإنسان بطريقة عملية ومنهجية للغاية وتتناسب مع العمل اليومي لضباط الشرطة العاديين.



أعلاه: من اليسار: السيدة كيتيبورن (مساعد برنامج الشرطة)، السيدة سومكاي موهلور، (الأمين العام السابق لمنتدى آسيا)، السيدة سوفافورن دارك (منسق برنامج الشرطة)

وعلى الرغم من أن حقوق الإنسان تشكل الأساس ويتمحور حولها البرنامج التدريبي برمته، لا يتم في العادة الإشارة على وجه الخصوص إلى "حقوق الإنسان". ولهذا السبب تم النظر إلى البرنامج على أنه برنامج "للعمل الشرطي المهني" وليس كبرنامج "للشرطة وحقوق الإنسان". وقد أظهر هذا النهج نجاحاً كبيراً. حيث استطاعت مؤسسة منتدى آسيا التواصل حول حقوق الإنسان باستخدام مصطلحات شائعة لدى الشرطة الملكية في تايلاند، لكنها لا تشكل بأي حال من الأحوال "تهديداً". ويعد ذلك مثلاً جدياً على كيفية تحقيق تقديم كبير عندما يتقاطع إطار حقوق الإنسان مع إطار الأشخاص الذين نحاول إشراكهم. ولا يقوم هذا النهج على "بيع أنفسنا للجانب الآخر". على العكس من ذلك، يتركز هذا النهج على محاولة العثور على أرضية مشتركة ولغة مشتركة مع الشركاء في الشرطة بغرض إيجاد أفضل طريقة لتشجيع السلوك المهني والمراعي لحقوق الإنسان من قبل أفراد الشرطة.

وقد كان النهج ذاته ناجحاً في عدد من المذكرات التكتيكية الأخرى (بالنسبة للشرطة والمجتمعات التي من الصعب إشراكها في العمل) المشار إليها في مشروع التكتيكات الجديدة³.

ومن الناحية الإستراتيجية، فإن من المهم وجود فهم واضح لاهتمامات "الطرف الآخر"، حيث لا يمكن توقع وجود شراكة مثمرة إلا في حال كان لدى كلا الطرفين اهتمام بالتعاون. وفي هذه الحالة، كان هنالك عدد من العوامل الهامة جداً التي شجعت الشرطة الملكية في تايلاند على قبول البرنامج التدريبي المقدمة من خلال الشراكة مع مؤسسة منندي آسيا.

النجاح في الاختبار

استطعت أنا والسيد سومكاي موهلور، كمستشارين في مجال الشرطة لدى مؤسسة منندي آسيا، بالنجاح في اختبار قيادات الشرطة الملكية في تايلاند حول "المهنية" خلال الاجتماعات الأولى. فعلى سبيل المثال، وخلال الاجتماع الأول مع نائب المفوض العام، استغرق النقاش حول برنامج مؤسسة منندي آسيا 20 دقيقة فقط. أما خلال الساعة التالية أو نحو ذلك، قام الجنرال بطرح أسئلة حول كافة أنواع القضايا الأخرى المتعلقة بالعمل الشرطي وكيفية التطرق إليها في الدول الأخرى. وقد تحلينا بالصدق والصراحة الشديدة خلال النقاش. ومنذ تلك اللحظة، تم قبول كلينا كشركاء مهنيين وجديرين بالثقة. وأشدد هنا على مدى أهمية العلاقات الشخصية في إقامة العلاقات بين المجتمع المدني ومؤسسات الشرطة. وقد ساعد اهتمامنا المتواصل بالمحافظة على المهنية في هذه العلاقات في مساعدة مؤسسة منندي آسيا في إقامة المزيد من التعاون مع الشرطة الملكية في تايلاند في المجالات الأكثر حساسية، مثل الجزء الجنوبي المسلم المضطرب، حيث يواجه أفراد الشرطة هنالك مشكلات كبيرة في كيفية احتواء أعمال العنف الكبيرة. ومن خلال تجربتنا، قصدنا المهنية والتصرف بشكل صادق بحسب الكفاءات والصلاحيات المهنية دون مبالغة أو تضليل أو إخفاء. كما أن من المهم أيضاً التواصل باحترام ونزاهة وسرية إضافة للوفاء بالالتزامات من خلال الخضوع للمساءلة وإبداء الحرص الواجب والعمل المميز.

"الريادة" في المنطقة

تمثلت إحدى الحوافز الرئيسية أمام الشرطة الملكية في تايلاند لإقامة المشروع في جعل تايلاند أول دولة في المنطقة تقوم بتنفيذ هذا المشروع بحيث تصبح دولة ريادية في هذا المجال. وقد تم الاتفاق على أنه وفي حال تحقيق منجزات إيجابية، فإن التجربة التايلاندية مع البرنامج التدريبي الجديد ستكون مميزةً بالنسبة للمؤسسات الشرطية في دول الجوار. وقد أدركت الشرطة الملكية في تايلاند هذه الحقيقة جيداً وكانت مهتمةً بلعب دور "السباق" في المنطقة.

وسيصبح مدربو الشرطة التايلاندية المميزون مدربين لدى مؤسسة منندي آسيا لعقد البرنامج في الدول المجاورة. كما شكل ذلك أمراً هاماً لمؤسسة منندي آسيا، حيث أن جزءاً من إستراتيجيتها هدف إلى ضمان المشاركة الفعالة من قبل الشرطة الملكية في تايلاند في المزيد من الترويج للبرنامج في المنطقة. ومما لا شك فيه أن إقامة شراكة رسمية مع الشرطة الملكية في تايلاند فتحت الأبواب أمام إدخال برنامج مؤسسة منندي آسيا حول تدريب أفراد الشرطة في دول الجوار. ومنذ البداية، قامت مؤسسة منندي آسيا بوضع سياسة تهدف إلى بناء القدرات المحلية وتقليل الحاجة إلى جلب خبراء من الدول المتقدمة. وفي الواقع، كانت قيادة الشرطة الملكية في تايلاند متعاونةً للغاية في تقديم الموافقات كلما طلبت المؤسسة الدعم في هذا السياق.

القيمة الحقيقية

أخيراً، شكل البرنامج التدريبي إضافةً حقيقيةً وعمليةً للبرنامج التقليدي المقدم لأفراد الشرطة. وعلى الرغم من أن تدريب أفراد الشرطة في تايلاند يعد عالي المستوى بشكل عام، إلا أن



أعلاه: الافتتاح الرسمي لدورة تدريب المدربين في 3 أكتوبر 2005

³ العمل ضمن تشريع هيكله إنفاذ القانون، الجمعية الوطنية الليبيرية لانفاذ القانون، تعزيز احترام حقوق الإنسان من قبل قوات الشرطة الليبيرية "غريفث سيسل، المصادر من موقع التكتيكات الجديدة - <http://www.newtactics.org/main.php/Pro-motingHumanRightsProfessionalismInTheLiberianPoliceForce>; العمل مع القادة المحليين "حجج مقنعة: لمكافحة الممارسات التقليدية التي تنتهك حقوق الإنسان" بواسطة ايملي شورت، لجنة حقوق الإنسان والعدالة الإدارية (CHRAJ) غانا، المصدر التكتيكات الجديدة: <http://www.newtactics.org/main.php/Powerful-Persuasion>; العمل مع المسؤولين الحكوميين "عمل حلفاء: اخراط المسؤولين الإداريين في حقوق الإنسان، بواسطة بوريس بوستينستيف، مراقبة المواطنين، روسيا: المصدر التكتيكات الجديدة: <http://www.newtactics.org/main.php/AdministrationandthePublic>

التدريب المقدم من مؤسسة منتدى آسيا شكل قيمة حقيقية لهم. حيث تطرق التدريب إلى قضايا لم تكن مشمولةً من قبل في المنهاج التدريبي الاعتيادي.

التحضير لعملية التنفيذ: تسهيل الوصول إلى برنامج تدريب أفراد الشرطة

تم التحضير لعملية ترجمة وتحرير عشرة وحدات تدريبية مختارة، من أصل 13 متوفرة، بشكل سلس. وعلى الرغم من تكليف مجموعة العمل بصورة رسمية، تم تنفيذ معظم هذا العمل من قبل منسق برامج مؤسسة منتدى آسيا وخبير متخصص في مجال الشرطة لدى مكتب تعليم أفراد الشرطة. وقمنا بالتعاقد مع شركة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي قدمت عملاً مميزاً بسعر متدني للغاية. وتطلبت هذه العملية بعض الوقت. حيث استغرقت عملية التحرير للوحدات تدريبية العشر المختارة نحو عام كامل. ويعد ذلك في الواقع زمناً قصيراً مقارنةً مع التجارب الأخرى في دول أوروبا الوسطى والشرقية، حيث استغرق الأمر في الغالب عاماً أو أكثر لتحرير بضعة وحدات تدريبية. كما كان من أسباب نجاح التجربة التايلاندية وجود منسق برامج متفرغ لدى مؤسسة منتدى آسيا، بالإضافة إلى بذل الشرطة الملكية في تايلاند جهوداً كبيراً في عملية التحرير. وبعد استكمال جزء كبير من الوحدات التدريبية باللغة التايلاندية، تم تنظيم أول تدريب للمدربين لمدة اسبوعين في سبتمبر 2003. وقد حضر التدريب 17 مدرباً متخصصاً من مكتب تعليم أفراد الشرطة، وأكاديمية أفراد الشرطة الجدد، وشرطة دوريات الحدود ذلك التدريب.

وقد تمت عملية اختيار المرشحين بشكل رئيسي من قبل مدير مكتب تعليم أفراد الشرطة بالتشاور مع مؤسسة منتدى آسيا. وبالنظر إلى عدم امتلاك المؤسسة لصورة كافية حول المرشحين المحتملين لحضور التدريب، فقد اعتمدت المؤسسة على مكتب تعليم أفراد الشرطة لاختيار المرشحين.

فهم البرنامج التدريبي التفاعلي المحوسب لأفراد الشرطة المعد من قبل معهد السياسات الدستورية والقانونية

يعتبر برنامج تدريب أفراد الشرطة المعد من قبل معهد السياسات الدستورية والقانونية مبتكراً بشكل ما ومختلفاً لحد كبير عما هو مستخدم في العادة لتدريب أفراد الشرطة حول حقوق الإنسان. كما أن منهجية التدريب مختلفة للغاية وتتطلب مهارات أساسية من مدربي أفراد الشرطة. وشكل إعداد وحدة تدريبية حول "مهارات المدربين" إضافةً ضروريةً لتدريب مدربي أفراد الشرطة على استخدام هذه الوحدات. كما تحتوي وحدة "مهارات المدربين" على إرشادات أساسية حول استخدام ألعاب المحاكاة كأداة تعليمية لتدريب أفراد الشرطة. ويحقق هذا البرنامج الجديد لتدريب أفراد الشرطة هدفين رئيسيين: أولاً، إدخال تدريب يتسم بدرجة عالية من العملية والفاعلية حول حقوق الإنسان في الغرف الصفية لتدريب أفراد الشرطة. ثانياً، إدخال منهجيات تدريب حديثة ومتطورة كطريقة للتأثير على كيفية تدريس المناهج التدريبية في الشرطة. وبهذه الطريقة، فإن من المأمول أن تتحسن نوعية تدريب أفراد الشرطة بشكل عام.

وقد شهدت تدريب المدربين الأول نجاحاً باهراً. وفي البداية، لم يخفي العديد من المشاركين تخوفهم أو حتى عدائتهم تجاهها كمنظمة غير حكومية. حيث أشاروا بشكل واضح إلى عدم تصورهم أن بإمكانهم تعلم أي شيء في هذا التدريب. لكن وعقب مرور يومين، تغيرت الأجواء بالكامل وبدأ نفس المشاركين الذين وجهوا النقد اللاذع في البداية بتقديم الاعتذار الشديد. حيث بين المشاركون أنهم لم يتوقعوا على الإطلاق قيام منظمة غير حكومية بالمجيء لعقد مثل هذه البرامج التدريبية المميزة والتي يمكن توظيفها بشكل مباشر في ممارساتهم التدريبية. وفي نهاية دورة تدريب المدربين، قامت مؤسسة منتدى آسيا بإقامة

صداقات قوية مع الشرطة الملكية في تايلاند. وأصبحت هذه المجموعة هي المجموعة الأساسية لإعداد وتنفيذ البرامج الجديدة، سواء في تايلاند أو منطقة آسيا.

كما تم تنظيم دورة تدريب مدربين لاحقة في يناير 2004 لنفس المجموعة من المدربين بغرض التعريف بالوحدات التدريبية المتبقية التي تم تحريرها، بالإضافة إلى توفير منتدى لتبادل الخبرات باستخدام الوحدات المقدمة سابقاً. مرةً أخرى، أكد هذا التدريب للمدربين

على الجودة العالية التي يتمتع بها مدربو الشرطة في الشرطة الملكية في تايلاند بشكل عام إضافة لحماس مدربو الشرطة التايلاندية تجاه برنامج مؤسسة منتدى آسيا. ومن بين أبرز الانتقادات، والتي تم التعبير عنه خلال الدورة الثانية لتدريب المدربين، أن المشاركين فاتهم إجراء زيارة إلى إحدى المنظمات غي ر الحكومية في مجال حقوق الإنسان كجزء من البرنامج. حيث كانوا مهتمين للغاية بتعلم المزيد حول عمل تلك المنظمات. ويشكل ذلك تغييراً ملحوظاً في المواقف بالفعل! وتستحق هذه النقطة الذكر، حيث أن مؤسسة منتدى آسيا هي

بالطبع المنظمة غير الحكومية المنفذة للمشروع، لكن ينظر إليها أيضاً على أنها ممثل للمجتمع المدني في جميع أرجاء تايلاند. ويشكل ذلك مسؤولية كبيرة ويجب تذكر ذلك من قبل جميع المنظمات غير الحكومية عند محاولة إقامة شراكات مع مؤسسات حساسة مثل الشرطة. كما يجب أن تأخذ هذه المنظمات بعين الاعتبار العلاقات العدائية التقليدية بينها وبين هذه المؤسسات وأن تبحث عن سبل لبناء جسور التفاهم معها.

كما حدث نفس التغيير في المواقف على مستوى الإدارة العليا في الشرطة الملكية في تايلاند. حيث أخبرنا مساعد المفوض العام المسؤول عن برنامجنا بشكل غير رسمي أنه لم يكن لديه آراء إيجابية حول المنظمات غير الحكومية لأنها كانت تقوم على الدوام بانتقاد أداء الشرطة.

"ما الذي تعنيه كلمة
شرطة (Police) باللغة
الإنجليزية
الحرف الأول: الاحترام
الحرف الثاني: التنظيم
الحرف الثالث: القانون
الحرف الرابع: الذكاء
الحرف الخامس: إقامة
التعاون بين أفراد الشرطة
والمجتمع
الحرف السادس: التنقيف
"
- متدرب في الشرطة
التايلاندية

لكن تجربته معنا جعلته يغير رأيه. حيث انعكس هذا التغيير في المواقف من خلال عرضين من قبل نائبين متقاعدين للمفوض العام، لتقديم العون عقب التقاعد. وتستطيع مؤسسة منتدى آسيا الاعتماد على عدد متزايد من ضباط الشرطة من عدة مستويات في الشرطة الملكية في تايلاند من أجل تنفيذ برامجها الحالية والمستقبلية.

لقد عاد هذا التطور الملحوظ إلى حد كبير إلى قيام المؤسسة بالتعاون مع منسق برامج ذو كفاءات عالية في مجال العمل الشرطي، السيدة سوفافورن داراك. فعلى الرغم من صغر سنها، إلى أنها استطاعت بسرعة إقامة علاقات مهنية جداً مع كافة الشركاء في الشرطة الملكية في تايلاند. وقد عبر شركاؤها عن مدى تقديرهم للعمل معها. فعلى سبيل المثال، بدأ جنرالين رفيعي المستوى بالاتصال بها مباشرة على هاتفها المتنقل لمناقشة القضايا بدلاً من الاستعانة بمساعديهم، وهو البروتوكول الاعتيادي في الشرطة الملكية في تايلاند.



وتبرز هذه التجربة أهمية العلاقات الشخصية ونوعية الموظفين في العمل مع الشركاء مثل الشرطة. كما يجب أن تلتزم المنظمات غير الحكومية بالمحافظة على المهنية وتقديم خدمات عالية الجودة لتحقيق الأثر المنشود. أما العلاقات غير المؤثقة أو المخرجات قليلة الجودة فإنها تؤكد على الأحكام السلبية الحالية لدى أفراد الشرطة حيال المجتمع المدني وعمله

أعلاه: صورة توضح "شاشة التقدير" (أي شاشة الثناء لمعدي الوحدة التدريبية) للنسخة التايلاندية من وحدة "تدخل أطراف أخرى في النزاعات" وعلى النحو التالي: أقصى اليسار شعار الشرطة الملكية في تايلاند، أقصى اليمين شعار مكتب تعليم أفراد الشرطة، في الأسفل شعار مؤسسة منتدى آسيا.



اليمين: صفحة الغلاف للقرص المدمج للوحدة التدريبية حول تدخل أطراف أخرى في النزاعات باللغة الخميرية مع الشعارات التالية في الأسفل: في اليسار مشروع المدافعين الكمبوديين (المنظمة غير الحكومية المحلية الشريكة مع مؤسسة منتدى آسيا)، في المنتصف شعار الشرطة الملكية في كمبوديا، في اليمين شعار مؤسسة منتدى آسيا. ويقرأ النص باللغة الخميرية في الأعلى على النحو التالي: "تدخل أطراف أخرى في النزاعات"

الخصائص المبتكرة للبرنامج

- برنامج محوسب بالكامل (أقرص مدمجة) مع أدلة منفصلة للمتدربين والمدرّبين لكل من الوحدات التعليمية الثلاثة عشر تتوفر باللغتين الإنجليزية والروسية كلغتين أصليتين. وحيث أن البرنامج ينفذ في العديد من الدول، يتوفر حالياً عدد من الوحدات التدريبية المعدة لعدة لغات مثل الرومانية، اللاتفية، الليتوانية، التشيكية، السلوفاكية، البلغارية، المنغولية، التايلاندية، الخميرية.
- تعتبر الوحدات التدريبية تفاعليةً وتهدف إلى تحفيز إجراء النقاش في الغرفة الصفية.
- تتطرق الوحدات التدريبية إلى حقوق الإنسان من وجهة نظر عملية خالصة، بما يترجم المعايير في المهارات السلوكية العملية والتي يستطيع ضباط الشرطة العاديون استخدامها في عملهم اليومي.
- يتألف البرنامج التدريبي من 13 وحدة تدريبية: (1 استخدام القوة والأسلحة النارية، 2 التعامل مع الضحايا، 3 الشرطة والمجتمع، 4 التعامل مع مخالفات السير، 5 الشرطة والإعلام، 6 مهارات الاتصال، 7 تدخل أطراف أخرى في النزاعات، 8 العنف المنزلي، 9 الاعتصاب، 10 الإساءة الجنسية للأطفال، 11 الوقاية من الإجهاد والصدمات النفسية لدى ضباط الشرطة، 12 الشرطة والمخدرات، وأخيراً 13) وحدة تدريبية مكثفة حول مهارات المدرّبين.
- تركز الوحدات التدريبية بشكل مكثف على "الجوانب المرئية" من تدريب أفراد الشرطة، وذلك على أساس التجربة التي تشير إلى أن ضباط الشرطة ذو طبيعة "مرئية" للغاية. بناءً على ذلك، يحتوي كل قرص مدمج على العديد من مقاطع الفيديو والأشكال المتحركة مع العديد من السيناريوهات العملية المختلفة التي تظهر السلوك المنشود أو غير المهني لأفراد الشرطة. وقد أظهرت التجربة العملية أن لهذه العناصر المرئية في البرامج التدريبية أثر أقوى بكثير على المتدربين من أساليب المحاضرات التقليدية.
- تم إعداد الوحدات التدريبية من وجهة نظر شرطية، وذلك من خلال التطرق إلى الاحتياجات العملية للعمل الشرطي. وقد ظهر ذلك من خلال المشاركة المكثفة من مدربي أفراد الشرطة المختصين من العديد من الدول في عملية إعداد الوحدات التدريبية.
- على الرغم من أنه تتم الإشارة بشكل موجز إلى الصكوك الرئيسية حول حقوق الإنسان، لا تحتوي الوحدات التدريبية على أجزاء نظرية غير ضرورية. بناءً على ذلك، تم النظر إلى البرنامج على أنه برنامج "للعمل الشرطي المهني" وليس كبرنامج "للشرطة وحقوق الإنسان". وتعمل الإشارات إلى حقوق الإنسان في الغالب على إثارة الأحكام السلبية لدى ضباط الشرطة في جميع أرجاء العالم. وحيث أن الوحدات التدريبية تهدف إلى تطوير مهارات شرطية عملية بشكل خالص، فإن من المقنع تكتيكياً استخدام عنوان "حيادي" للبرنامج يشجع على إحداث التغييرات في السلوك الشرطي.
- تعتبر الوحدات التدريبية ذات شخصية "عامة" أو "إطارية". حيث تم إعداد هذه الوحدات بطريقة تسهل من عملية ترجمتها وتحريرها بحسب الظروف المحلية في البلدان الراغبة في استخدامها. فعلى سبيل المثال، تحتوي الوحدات على "حاويات فارغة" لقضايا مثل "التشريعات الوطنية" حول استخدام القوة والأسلحة النارية، بحيث يكون من السهل إدخال النصوص القانونية ذات الصلة.
- تم إعداد الوحدات التدريبية بطريقة تسهل من إدماجها في البرامج الحالية لتدريب أفراد الشرطة في المنهاج الدائم للمؤسسات التعليمية الشرطية. وسوف يساهم ذلك في ضمان استدامة البرنامج بعد تنفيذه.
- وفي الوقت ذاته، يمكن استخدام الوحدات التدريبية في التدريبات المتخصصة لمجموعات متخصصة من ضباط إنفاذ القانون. كما أنه من السهل استخدام العديد من هذه الوحدات للتدريب المشترك متعدد التخصصات لأفراد الشرطة، المدعين العامين، القضاة، المحامين. وقد تم إعداد برامج تدريبية خاصة أخرى كنتيجة لهذا البرنامج¹.
- يتألف العمود الفقري للبرنامج من تدريبات مكثفة للمدرّبين. ويشكل تدريب المدرّبين الأداة الأساسية لتنفيذ البرنامج ويهدف إلى تحقيق مستوى عالي من الاستدامة من خلال تقديم التدريب وتعميمه في المؤسسات الشرطية

المتطلبات الفنية

بالنظر إلى أن هذا التدريب لأفراد الشرطة يعد محوسباً، فإن السؤال المطروح هو ما إذا كان بالإمكان استخدام هذا البرنامج في الدول الأقل تطوراً، والتي قد لا تتوفر فيها لمؤسسات الشرطة نفس المصادر الفنية في دول أوروبا أو أمريكا الشمالية. ويعد هذا السؤال منطقياً، حيث أن عدم توفر معدات الحاسوب بشكل كافي يعد مشكلة حقيقية في العديد من الدول النامية. وقد تم إعداد البرنامج بحيث يمكن استخدامه حتى في ظل شح المصادر. ففي حالة استخدامه في الغرفة الصفية، فسيكون من الكافي وجود حاسوب واحد أو حاسوب متنقل واحد بالإضافة إلى جهاز عرض (وشاشة). كما تعد هذه المعدات كافية في حالة الفرق المتنقلة والتي تقدم التدريب أثناء الوظيفة للضباط العاملين في مراكز الشرطة في المدن والأرياف¹.

ويعد تحرير الوحدات التدريبية بحسب اللغة والمتطلبات المحلية في الدول قضية فنية أخرى. وقد تم تصميم الوحدات بحيث يكون من السهل على المختصين في مجال تكنولوجيا المعلومات كيفية التعامل معها. ومن الناحية العملية، لا يتطلب الأمر أكثر من 15 دقيقة لمعرفة ما الذي يجب القيام به.

علاوة على ذلك، يمكن تنزيل كافة نصوص السيناريوهات والمقدمات والأشكال المتحركة الموجودة على الأقراص المدمجة ونصوص أدلة المتدرب والمدرّب على أي جهاز حاسوب عادي من قرص مدمج خاص مع ملفات مساعدة، والذي يمثل جزءاً من كل وحدة تدريبية¹. ومن الناحية العملية، يقوم مدربي أفراد الشرطة بمشاهدة العديد من النصوي والتي بمجرد تنزيلها يستطيعون ترجمتها وتحرير النصوص على مكاتبهم. ومن المهم للغاية اختيار شركة تكنولوجيا المعلومات المناسبة والتي تتمتع بخبرة كافية في التعامل مع أدوات الوسائط المتعددة بغرض توجيه عملية التحرير وتحميل كل شيء مرة أخرى على القرص المدمج. ويتضمن هذا العمل الفني إشراك مختصين في دبلجة العديد من سيناريوهات الفيديو. ومن الناحية العملية، توجد مثل هذه الشركات في جميع الدول، وتكون في بعض الأحيان ذات صلات قوية مع قنوات التلفزيون الوطنية، بحيث يمكن أن تقدم منتجات عالية الجودة بأسعار معقولة.

من بين الآثار الجانبية لبرنامج معهد الدراسات الدستورية والقانونية إعداد برنامج تدريبي متخصص وشيق بدرجة كبيرة لأفراد الشرطة والأمن من قبل اللجنة الدولية للصليب الأحمر بعنوان "الخدمة والحماية". وقد تم إعداد برنامج اللجنة باستخدام نفس المنهجية المطبقة في الوحدات التدريبية المعدة من قبل المعهد، كما تم إعداده من قبل نفس شركة الاستشارات التدريبية في أمستردام، هولندا (Cirquest) والتي يرأسها مسؤول سابق في شرطة أمستردام.

يشير ذلك إلى أن كل وحدة تدريبية قد تحتاج إلى قرص مدمج واحد أو أكثر تحتوي على البرنامج التدريبي الفعلي وملفات مساعدة إضافية (برمجيات، نصوص... الخ.) والتي تحتوي على كل ما يحتاجه خبير تكنولوجيا المعلومات المحلي لتعديل الوحدات.

عينة من محتويات الوحدات تدريبية: العنف المنزلي تحتوي كل وحدة على "شجرة" تتألف من ثلاثة "أفرع" رئيسية. وإذا قمت بالنقر على كل "فرع"، سيفتح فرع مع عدة عناوين. فعلى سبيل المثال، وتحت فرع الإطار النفسي المذكور أدناه، يوجد فرعان إضافيان يتضمنان وجهات النظر المشتركة، المجرمون، الضحايا. وإذا قمت بالنقر على أي من هذه العناوين، ستفتح المزيد من الفروع مع إمكانية الوصول إلى مقدمات مع صوت راوي غير مرئي، أشكال متحركة، سيناريوهات... الخ. وتظهر "شجرة" الوحدة حول العنف المنزلي على النحو التالي:

المقدمة: التعريف

الإطار النفسي:

- وجهات النظر المشتركة

- المجرمون

- الضحايا

الإرشادات:

- الرد على النداء

- التعامل مع التقرير

- إجراءات ما بعد المقابلة

طلب الان للاستخدام

تعتبر الوحدات التدريبية في مجال الشرطة والمعدة من قبل معهد السياسات الدستورية والقانونية محمية من خلال حقوق الطبع. وتعود ملكية حقوق الطبع إلى فرع معهد المجتمع المفتوح في بودابست، والذي يقوم دون مقابل بإصدار التراخيص للشركاء الراغبين في الاستفادة من هذه الوحدات تدريبية. وقد حصلت مؤسسة مندى آسيا على رخصة استخدام وتعديل البرامج التدريبية في كافة دول جنوب وشرق آسيا. ويتوفر المزيد من المعلومات حول كيفية استخدام الوحدات تدريبية في المناطق الأخرى حول العالم لدى معهد المجتمع المفتوح في بودابست، المجر. جهة الاتصال: Zaza Namoradze، البريد الإلكتروني: namoradz@osi.hu

النتائج المميزة لبرنامج تدريب أفراد الشرطة

لقد مكن الإدخال الناجح والسريع نسبياً للبرنامج التدريبي الجديد في تايلاند مؤسسة منتدى آسيا من القيام بتنظيم ورشة عمل إقليمية مشتركة مع الشرطة الملكية في تايلاند ومكتب تعليم أفراد الشرطة في بانكوك في يونيو 2004. وقد تضمن التدريب مشاركة ممثلين عن المجتمع المدني والقيادات العليا في الشرطة من ثمانية دول آسيوية أخرى وهي: ماليزيا، كمبوديا، فييتنام، الفلبين، سريلانكا، نيبال، الهند، منغوليا. كما تم توجيه الدعوة إلى جهاز الشرطة في لاوس، لكنهم لم يحضروا إلى الورشة. على الرغم من ذلك، حضر نائب رئيس البعثة الدبلوماسية للاوس في بانكوك افتتاح الورشة وأصبح بعد ذلك داعماً كبيراً لتطبيق نفس البرنامج في بلاده.

وقد اعتمدت عملية اختيار الدول بشكل جزئي على العلاقات السابقة مع أجهزة الشرطة في تلك البلدان وتقييم مؤسسة منتدى آسيا للدعم المحتمل لتنفيذ برنامجها التدريبي في تلك البلدان. وفي هذا الصدد، كانت منغوليا الاستثناء الوحيد، حيث أن البرنامج التدريبي كان قد طبق فيها بالكامل في السنوات القليلة الماضية وبدعم من معهد السياسات الدستورية والقانونية. وكنيجة لذلك، عمل ممثلو منغوليا كمصادر خلال ورشة العمل. وقد قامت العديد من الدول بإرسال ممثلين رفيعي المستوى في أجهزة الشرطة لديها، بما في ذلك نائبين لرئيسي الشرطة. ويمكن أن يعزى ذلك إلى حقيقة أن الشرطة الملكية في تايلاند قامت بصورة رسمية بالعمل كمنظم مشترك وكانت مسؤولة عن دعوة ممثلي أجهزة الشرطة.

وخلال ورشة العمل، تم توضيح نتائج المشروع الريادي في تايلاند. وقد لعب العديد من مدربي الشرطة التايلاندية من بين مجموعة المتدربين الأصلية التي ضمت 17 شخصاً دوراً فعالاً أثناء الورشة. حيث كان من الواضح أن مدربي الشرطة التايلاندية كانوا سعداء بفكرة وفرصة التشارك في الخبرات التي اكتسبوها حديثاً مع أقرانهم في العديد من الدول المجاورة.

كما وفرت ورشة العمل فرصة لعقد جلسة عصف ذهني حقيقي حول المشكلات التي تواجه أجهزة الشرطة في المنطقة، مع التركيز بشكل خاص على دور مدربي أفراد الشرطة. وكنتيجة لذلك، وبشكل لا يدعو للدهشة، تم الطلب على عجل من مؤسسة منتدى آسيا والشرطة الملكية في تايلاند مواصلة تنظيم مثل هذه الورشات. وأبرزت ورشة العمل أمرين هاميين ظهرتا للمرة الأولى. حيث شكلت ورشة العمل الفرصة الأولى لحضور مسؤولي أجهزة الشرطة بمشاركة ممثلين عن المجتمع المدني من جميع الدول المعنية تحت سقف واحد إضافة لجميع أفراد الشرطة، ومدربين، معاً. وفي العادة، يتركز التعاون الإقليمي على الجوانب التشغيلية لعمل الشرطة.

وجاءت حصيلة ورشة العمل على شكل سلسلة من الطلبات من الدول الأخرى إلى مؤسسة منتدى آسيا من أجل تنفيذ البرنامج في تلك الدول (كمبوديا، الفلبين، سريلانكا، نيبال، ماليزيا، كما طلبت فييتنام دراسة خياراتها، وذلك لاقتناع تلك الدول بأهمية البرنامج لها).

ومن النتائج الأخرى المشجعة لورشة العمل الرغبة القوية لدى مدربي أفراد الشرطة في مواصلة العمل مع المجتمع المدني على إقامة شبكة إقليمية دائمة.



أعلاه، عرض منتدى آسيا لبرنامج تدريب أفراد الشرطة أمام قيادة الشرطة في كمبوديا في أبريل 2004. كادر المنتدى، مدرب شرطة تايلاندي (المقدم شانابول)، مدير دائرة تدريب أفراد الشرطة في كمبوديا اللواء ماشوهون، وبعض ضباط الشرطة الكمبودية.

وخلال فترة تنفيذ المشروع في تايلاند، بحثت مؤسسة منتدى آسيا في إمكانية تطبيق البرنامج في كمبوديا من خلال الدعم الفعال لمنظمة غير حكومية محلية، مشروع المدافعين الكمبوديين. وقد جاء عقد ورشة عملنا الإقليمية لإدخال برنامج تدريب أفراد الشرطة في مواعده، حيث خططت الشرطة الكمبودية إلى بدء تدريب أفراد الشرطة الجدد للمرة الأولى عقب انتهاء الحرب الأهلية. حيث تمتلك الشرطة في كمبوديا المباني والمرافق، لكنها لا تملك المناهج. بالتالي، فإن البرنامج التدريبي الجديد كان بالتحديد ما تحتاجه لسد هذه الفجوة. وسيمر البرنامج في كمبوديا في الوقت الحالي بمرحلة التنفيذ، وتم تنظيم أول دورة لتدريب المدربين في أكتوبر 2005.

ومن المدهش حقاً أن الوحدات التدريبية "العامة" المعدة من قبل معهد الدراسات الدستورية والقانونية والتي تم إعدادها بالأصل للدول الاشتراكية سابقاً تعد قابلة للتطبيق إلى حد كبير لرفع المستوى المهني لدى أفراد الشرطة في العديد من الدول الأخرى. وبمعكس توقعاتنا في البداية، شكلت حقيقة أن "الأوجه البيضاء" فقط بلباس أفراد الشرطة "الحبدي" والتي تظهر في العديد من سيناريوهات الأفلام قيمة كبيرة.

يعتبر المتدربون من أفراد الشرطة في كل من تايلاند ومنغوليا هذه السيناريوهات كمصادر هامة للإلهام، حيث أنها تعكس بحسب رأيهم الوجه المعتدل للشرطة في الدول الأكثر تقدماً في العالم.

وقد أبدت شرطة دوريات الحدود إعجابها الشديد بمنهجية التدريب المبتكرة في البرامج الجديدة، بحيث قررت تعديل كامل منهاجها التدريبية (المؤلفة من نحو 80 موضوعاً/وحدة تدريباً) بحسب نفس الخطوط العريضة. كما أصبحت شرطة دوريات الحدود الأكثر فعالية في تكرار البرنامج التدريبي في جميع أرجاء تايلاند في مراكزها التدريبية الإقليمية الأربع.

ويتم في الوقت الحالي استخدام الوحدات التدريبية في عدد متزايد من برامج تدريب أفراد الشرطة في كل من مكتب تعليم أفراد الشرطة وشرطة دوريات الحدود في تايلاند. كما تدرس أكاديمية أفراد الشرطة الجدد إدماج هذه الوحدات في منهاجها التدريبي.

وأدى التنفيذ الناجح للبرنامج إلى إقامة علاقات ثقة كبيرة بيننا وبين الشرطة الملكية في تايلاند. وقد ساهم ذلك في فتح الباب أمام تنفيذ أنشطة تعد أكثر حساسية، وهو ما كان أحد الأهداف الرئيسية لبدء البرنامج. وكما هو مشار إليه أعلاه، اعتبرت مؤسسة منتدى آسيا برنامجها التدريبي لأفراد الشرطة خطوة أولى إلى الوصول إلى تعاون شامل يهدف إلى التطرق إلى قضايا أكثر استراتيجية لإصلاح نظام الشرطة في تايلاند. وقد مكن البرنامج التدريبي من كسب ثقة جهاز الشرطة، والتي بدونها سيكون من المستحيل التواصل حول القضايا الأكثر حساسية. وهذا لا يشير بالتأكيد إلى عدم أهمية تدريب أفراد الشرطة. حيث أن من المهم أيضاً إجراء تعديلات تنظيمية أو مؤسسية، مثل إدخال عناصر إقامة التعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع. وسيكتسب هذا النهج الخبرة العملية وسيوفر المقاربة المباشرة لبرامج الشرطة الجديدة في دول الجوار، وهو ما يشكل جانباً هاماً لمؤسسة منتدى آسيا لتعزيز تواجدها الإقليمي.



أعلاه: ضابطي شرطة يمارسان لعبة تقمص الأدوار أمام زملائهم في تدريب المدربين في كمبوديا في العام 2005

ويتمثل تركيزنا في تايلاند في الوقت الحالي على تقديم المساعدة للشرطة الملكية لتحسين علاقاتها مع المجتمعات المحلية في المقاطعات الثلاث المضطربة التي يقطنها المسلمون في جنوب البلاد. وتعتمد إمكانية إقامة تعاون مع الشرطة في هذه المنطقة بالغة الحساسية فقط على إقامة علاقات من الثقة. وتتضمن نتيجة هذه العلاقات الإيجابية قدرة المسؤولين رفيعي المستوى في الإدارة الرئيسية للشرطة الملكية في تايلاند على المساعدة على فتح الأبواب أمام الشرطة في الجنوب. وفي الوقت الحالي، تتمتع مؤسسة منتدى آسيا بترحيب حار من قبل أفراد الشرطة كلما تمت زيارة المنطقة لتقييم الوضع وإعداد أشكال جديدة للتعاون.

وكما هو مشار إليه سابقاً، حصل المدربون المعينين حديثاً في أقصى الجنوب على أول تدريب للمدربين من قبلنا في سونجلا في نوفمبر 2004. وحيث أنه قدم مؤخراً مما جعل عملية تدريب أفراد الشرطة لامركزية في تايلاند، وتوجب على دوائر الشرطة الإقليمية تطوير قدراتها التدريبية.

وقبل عقد دورة تدريب المتدربين، لم يتلقى المتدربون أي تدريب متخصص حول أنشطتهم المستقبلية، باستثناء خبرتهم كمدربي لأفراد الشرطة. والأهم من ذلك ربما أن تدريب المدربين عقد عقب بضعة أسابيع فقط من الكارثة التي وقعت في تاك باي مقاطعة نارانيوات بتاريخ 25 أكتوبر. وقد خلفت هذه الحادثة المأساوية عن قتل أكثر من 85 شاب مسلم عقب اندلاع مظاهرات احتجاجية تم قمعها من قبل الجيش. وقد وقعت الوفيات خلال عملية النقل غير الملائمة لمئات الأشخاص المعتقلين إلى مخيم عسكري بعيد في مقاطعة بتاني. وبالنظر إلى هذه الأحداث، شعر جميع المتدربين بالإعجاب تجاه المعلومات والمهارات العملية التي قدمها تدريب أفراد الشرطة من قبل مؤسسة منتدى آسيا. وخلال الجلسة الختامية لدورة تدريب المدربين، قال نائب مدير شرطة المنطقة التاسعة، "لو تم إجراء هذا التدريب قبل بضعة أشهر، لما وقعت الأحداث في تاك باي على الإطلاق". كما تم التأكيد على هذه الحقيقة من خلال مداخلات المشاركين في الجلسات التدريبية، حيث أشاروا إلى أن التدريب قدم لهم مهارات جديدة يستطيعون استخدامها في الميدان.

كما تمثلت إحدى النتائج المهمة الأخرى للبرنامج التدريبي في الطلب والإعداد اللاحق لوحة تدريبية محوسبة جديدة بالكامل حول "العمل الشطري في ظل مجتمع متعدد الثقافات"، بحيث تم التركيز بشكل رئيسي على المشكلات الضخمة التي تواجهها الشرطة التايلاندية التي يغلب عليها الديانة البوذية عند إجراء اتصال مع السكان المسلمين الذين يتحدثون لغة المالاي في المقاطعات الجنوبية الثلاث: باتاني، يالا، نارانيوات. ويعمل البرنامج الجديد، والذي يمر بالمرحلة الأخيرة من إعداده، على سد فجوة حقيقية. وإلى غاية تاريخه، لم يشتمل تدريب أفراد الشرطة التايلاندية على أية شيء حول عمل أفراد الشرطة مع الأقليات- سواء المسلمين أو قبائل السهول أو غيرهم. ويعد ذلك أمراً هاماً حيث أن البلاد واجهت مثل هذه المشكلات لسنوات عديدة. وحتى ذلك الوقت، وفي أفضل الأحوال، كان لدى مؤسسات تدريب أفراد الشرطة ممثلين عن الأقليات لتقديم بعض المعلومات حول تلك الفئات في الغرف الصفية.

ويعد ذلك بالتأكيد غير كاف أو أداة فعالة على الإطلاق في تدريب أفراد الشرطة بغض النظر عن أهمية المعلومات المقدمة. ويحافظ البرنامج الجديد على نفس المنهجية التدريبية المتبعة في الوحدات التدريبية الأخرى. وبناءً على الاتفاقات الحالية مع الشرطة الملكية في تايلاند، سيتم استخدام البرنامج بشكل مباشر في الغرف الصفية حال استكماله. وقد تم إجراء أول دورة تدريب مدربين باستخدام الوحدة التدريبية الجديدة على شكل اختبار مرة أخرى في سونججالا في أكتوبر 2005. وقد شعرنا بالحماسة الشديدة عن معرفة اهتمام بعض دول الجوار بإدماج هذه الوحدة الجديدة في برامجها (على سبيل المثال، كمبوديا والفلبين).

ومن النتائج المهمة الأخرى لجهودنا وضع خطة لتشجيع عناصر إقامة التعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع في جنوب البلاد. وحيث أن مستوى الثقة بين الشرطة الملكية في تايلاند والمجتمعات المسلمة المحلية كانت في أدنى مستوياتها تقريباً، فقد أدى ذلك إلى جعل عمل أفراد الشرطة أكثر صعوبة. ويمكن تشخيص الوضع من خلال الأخطاء الخطيرة المرتكبة في العمل الاعتيادي للشرطة مثل إساءة استخدام السلطة، قلة المهارات اللغوية، الفساد، قلة الاستعداد الجيد للعمل مع المجتمعات المسلمة. وقد ازداد الوضع سوءاً بفعل السياسات الصارمة للحكومة المركزية والتي يعتبرها العديد من المراقبين غير مثمرة وتؤدي في الواقع إلى ازدياد حالة التمرد. بناءً على ذلك، تعتبر الجهود الرامية إلى زيادة مستوى الثقة بين الشرطة والسكان المحليين ضرورية للغاية. لكن القول ليس كالفعل. فبناءً على هذه الثقة لا يعد بالأمر السهل على الإطلاق بالنظر إلى اعتبار تعاون قادة المجتمع المحلي مع الشرطة "خيانة" من قبل الانفصاليين وقد يؤدي إلى تعريض حياة هؤلاء القادة للخطر. وفي إحدى الحالات، قامت مؤسسة منتدى آسيا، وبالتعاون مع رئيس الشرطة في مقاطعة يالا، بالتخطيط لعقد عدد من الجلسات المشتركة بين الشرطة المحلية وقادة المجتمع المحلي- وذلك في



أعلاه: صورة جماعية أخذت مباشرة عقب الافتتاح الرسمي لدورة تدريب المدربين مع، بالإضافة إلى آخرين، السفير البريطاني لدى تايلاند، محافظ مقاطعة سونججالا، نائب رئيس شرطة دوريات الحدود، المدربين، 16 متدرباً- الصفحة

سياق لجان استشارية مدنية في تلك المقاطعة- لكن تم تغيير الخطط بسبب المخاوف من أعمال انتقامية تجاه المشاركين

في هذه الفعاليات.

"يعتبر هذا التدريب رائعاً لأنه جعلنا ندرك الصورة السيئة التي نتركها في بعض الأحيان لدى العامة بسبب سلوكنا. إنني لم أكن على دراية كبيرة بهذا الأمر من قبل".

- متدرب في الشرطة التايلاندية

وفي الوقت الحالي، تقوم المؤسسة بالبحث في خيار تنفيذ أنشطة مماثلة في مقاطعة سونجخالو المجاورة، والتي يعد فيها مستوى العنف أقل بكثير. ونحن نهدف إلى كسب تجربة عملية في تحسين الاتصال بين الشرطة وقادة المجتمع المحلي من خلال التدريبات المشتركة وتقديم المشورة. وفي حال تحقيق النجاح، يمكن تطبيق هذا النموذج في المقاطعات الجنوبية الثلاث.

ويتضمن جزء من هذا التمرين إعداد وحدة تدريبية أخرى خاصة حول إقامة التعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع في تايلاند، حيث تم بالفعل إعداد دليل لهذا الغرض.

وتعمل مؤسسة منتدى آسيا بشكل مكثف مع المتدربين لدى الشرطة الملكية في تايلاند من مجموعتها الأساسية للمدربين السبعة عشر بدعم من كبار القيادات في الشرطة بغرض تنفيذ هذه الأنشطة في المستقبل.

أخيراً، تتمثل إحدى المنجزات الحقيقية الهامة في الوقت الحاضر في أن مؤسسة منتدى آسيا تعد المنظمة غير الحكومية الوحيدة التي تملك علاقات ووصول مباشر مع الشرطة الملكية في تايلاند على كافة المستويات. إلا أن ذلك يضع أيضاً مسؤولية ثقيلة على المؤسسة حيث أن كسب الثقة يقود أيضاً إلى توقعات كبيرة من قبل الشرطة الملكية في تايلاند. ويتوجب بذل جهود كبيرة للمحافظة على نفس المستوى المرتفع من المهنية و"الانضباط" في عملية إعداد البرامج الجديدة. وفي هذا الصدد، فإننا نخطط للعمل على إعداد برامج تدريبية جديدة في البلاد والمنطقة بالتعاون مع مدربي أفراد الشرطة التايلاندية حول إعداد برامج خاصة حول قضايا إدارة الشرطة، والشرطة والعلاقات مع الإعلام، والشرطة والمخدرات، وغيرها من القضايا الهامة المتعلقة بحقوق الإنسان.

التحديات والمشكلات التي تعترض عملية التنفيذ

بشكل واضح، توجد العديد من التحديات التي تواجه أي منظمة غير حكومية تحاول إقامة شراكة وثيقة مع مؤسسة مغلقة تقليدياً وتنتم بالبيروقراطية العالية مثل الشرطة الملكية في تايلاند. وقد واجهت مؤسسة منتدى آسيا العديد من القضايا الحساسة وعدداً من المشكلات بشكل دوري. وسوف أخص عدداً من المشكلات الرئيسية التي واجهناها:

التغيير المتكرر في كبار القادة في الشرطة الملكية في تايلاند. وقد تسبب ذلك بشكل متكرر بتأخيرات، بحيث توجب علينا إعادة إقامة علاقات مع القادة المعينين حديثاً. ولحسن الحظ، وبسبب الدعم الذي حظينا به من الإدارة العليا، كان القادة الجدد مستعدين للغاية للتعاون معنا. رغم ذلك، تطلب كل تعيين جديد إعادة بذل الجهود، كما أدى إلى عدم التيقن. حيث لم نكن متأكدين من إظهار القادمين الجدد نفس الحماس والدعم الذي أبداه سلفهم.

وعلى الرغم من أن هذا التغيير المستمر يعد محبطاً في الواقع، كلما حدث، لم يكن أمامنا خيار سوى مواجهة المشكلة والتمسك بالهدف طويل المدى. وبناءً على تجربتنا، أود أن أؤكد أن المهم للمنظمات غير الحكومية عدم الاعتماد على مسؤول أو مسؤولين في المستويات العليا فقط، بل العمل على إقامة شبكة واسعة من أجل كسب المزيد من الحلفاء.

يعتبر إدماج الوحدات التدريبية الجديدة في المناهج الدائمة لدى العديد من المؤسسات التدريبية هدفاً طويل المدى. وتعتبر عملية إدخال مواضيع جديدة أو تغييرات على المواضيع الحالية في مناهج تدريب أفراد الشرطة عملية تتسم بالبيروقراطية والمركزية بشكل كبير. إضافةً لذلك، يتم "تسييس" هذه العملية إلى حد ما. وفي تايلاند، لم يتم حتى الآن أخذ القرارات النهائية حول الإدماج الدائم للبرنامج التدريبي. وعلى الرغم من الاستخدام واسع النطاق للبرامج الجديدة، إلا أن السبب الرئيسي في ذلك يعود إلى قيام مجموعة المدربين السبعة عشر بتطبيقها ضمن برامج مؤسساتهم. كما قاموا ببذل الجهود الضرورية لتدريب زملائهم على استخدام المنهجية الجديدة. وبهذه الطريقة، تمكنت مؤسسة منتدى آسيا من إطلاق "الحد الأدنى المطلوب" لإحداث تغيير داخلي في هيكلية جهاز الشرطة. وسيعمل ذلك على ضمان الاستخدام الأوسع للبرامج التدريبية المدخلة حديثاً. وبالنظر إلى ضعف القدرات، يعتبر إحراز التقدم بطيئاً نسبياً في شرطة دوريات الحدود، على الرغم من كونها فرع الشرطة الأكثر حماسةً وتقدماً.

ضعف القدرات. لقد شكل ذلك تحدياً متواصلاً بالنسبة لنا كمنظمة غير حكومية بالإضافة إلى الشرطة. وكما هو مشار إليه سابقاً، قمنا بشكل مكثف بتدريب 17 مدرباً من مؤسسات تدريب أفراد الشرطة الرئيسية الثلاث. رغم ذلك، شكل ذلك الحد الأدنى وذلك بسبب قلة التمويل. كما كان من الواضح أيضاً أن عقد دورتين لتدريب المدربين لهذه المجموعة المألفة من 17 مدرباً لم يكن كافياً لتحفيز العملية بالشكل المناسب. وداخل جهاز الشرطة، كانت ولا تزال هناك مشكلة ضعف القدرات. وفي الوضع المثالي، كان من المفترض أن يضم التدريب عدداً أكبر بكثير من مدربي أفراد الشرطة. ونتيجة لذلك، اعتمدت مؤسسة منتدى آسيا بشكل كبير على حسن نوايا المتدربين السبعة عشر من أجل تنفيذ البرنامج سواء داخل تايلاند وفي المنطقة. في الوقت ذاته، كانت قدرة المؤسسة محدودة بسبب تغيير الموظفين في منصب منسق برامج الشرطة- والمسؤول عن تقديم خدمات الاتصال المستمر والمنسق داخل جهاز الشرطة. علاوةً على ذلك، سمح التمويل في أحسن الظروف بوجود منسق واحد ومساعد واحد فقط. وقد كان من الواضح أن القدرات السابقة لم تكن كافية لاستيعاب جميع الطموحات.

المهارات اللغوية. لسوء الحظ، شكلت قلة المعرفة باللغة الإنجليزية في صفوف مدربي الشرطة التايلاندية مشكلة كبيرة خلال دورات تدريب المدربين. وقد كان من الضروري توفير الترجمة الفورية والتي من الصعب دائماً أن توصل المعنى الدقيق لكل من المدربين الأجانب والمشاركين التايلانديين الذين أرادوا التعبير عن رأيهم خلال التدريبات. وإلى حد ما، أعاق هذا الأمر النقاشات العفوية. والأهم من ذلك أن قلة عدد المدربين التايلانديين المتحدثين باللغة الإنجليزية سيحد من عدد مدربي أفراد الشرطة التايلاندية القادرين على تنفيذ أنشطة التدريب في المستقبل في دول الجوار.

وفي الواقع، لم يتقن اللغة الإنجليزية سوى عدد قليل من المدربين من أجل المشاركة في دورات تدريب المدربين في كمبوديا وغيرها من البلدان. وتعد هذه مشكلة خطيرة على المدى القصير كما أنها قضية هامة على المدى الطويل. ومن غير الممكن حل هذه المشكلة من خلال المزيد من "الانتقائية" في عملية اختيار المدربين لحضور دورات تدريب المدربين. حيث يجب اختيار مدربي أفراد الشرطة المحتملين على أساس معايير حاسمة تتعلق بكفاءتهم كمدربين أفراد شرطة وليس معرفتهم باللغة الإنجليزية.

العلاقات الشخصية والمهنية. على الرغم من أن تصنيف "العلاقات الشخصية" كتحدي قد يعد أمراً مفاجئاً، إلا أنه يجب النظر إليها إلى حد ما بهذه الطريقة. حيث لا يعد التعاون مع أجهزة الشرطة في العديد من الدول أمراً ممكناً سوى من خلال وجود علاقات ثقة شخصية قوية. وقد يكون هذا الأمر صحيحاً إذا لم يكن لدى الشريك الخارجي أموال ضخمة لتقديم المعدات الفنية (مثل التمويل المقدمة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، أو الاتحاد الأوروبي، أو غيرها من المصادر). وقد يكون للتغييرات في الأشخاص المعنيين، سواء من جانب المنظمات غير الحكومية أو من جانب جهاز الشرطة، تبعات ملحوظة. بناءً على ذلك، فإن من المهم للغاية إقامة شبكة صداقات مع العديد من ضباط الشرطة من أجل تأمين نوع من الاستمرارية. لكن في حالة حدوث تغييرات في الأشخاص على مستوى المنظمة غير الحكومية، فقد يؤدي ذلك إلى نهاية البرنامج أو الحاجة للبدء من جديد في أحسن الأحوال. وبحسب تجربتي، يعتمد نجاح برامج المنظمات غير الحكومية مع أجهزة الشرطة بشكل كبير في الغالب على نوعية الجوانب الشخصية الفردية والتي عندما "تختفي"، فإن ذلك يعيق مواصلة الشراكة ككل. علاوةً على ذلك، من الجدير بالذكر أن إقامة علاقات تتسم بالثقة الشخصية تتطلب وقتاً طويلاً، كما أنها متعبة في بعض الأحيان. من ناحية أخرى، من السهل خسارة الثقة التي تم بناؤها بشق الأنفس بشكل سهولة. مرةً أخرى، ولهذا السبب، فإن من المهم إبداء منتهى الحرص والمسؤولية عند إقامة العلاقات مع المؤسسات الشرطة. ويتطلب العمل مع المؤسسات الشرطة درجة عالية جداً من المهنية والدبلوماسية والاحترام واللباقة المتبادلة. كما أن من الصعب في غالب الأوقات تحديد الأشخاص المناسبين للعمل كمنسقين أو خبراء في البرنامج، وبالتالي فإن وجود برنامج تدريبي جيد لا يعد أمراً كافياً على الإطلاق.

ويزداد الأمر صعوبة بالنظر إلى أن "الثقافة" داخل المنظمات غير الحكومية وداخل أجهزة الشرطة مختلفة للغاية. حيث يتطلب الأمر مهارات خاصة في التعامل مع الآخرين من جانب ممثل المنظمة غير الحكومية من أجل التحرك بشكل سلس بين هاتين "الثقافتين" من أجل إقامة مثل هذه الشراكات الحساسة بثقة والبحث عن منافذ لاقتراح التغييرات التي تفيد الطرفين.

إيجاد التوازن بين "التعاون البناء" و"النقد". قد يسبب العمل مع الشرطة من خلال إقامة علاقات بناءة مشكلات تتعلق بالمصادقية للمنظمة غير الحكومية. وينطبق هذا الوضع بالتحديد عندما يكون أفراد الشرطة متورطين بإساءات خطيرة للسلطة أو انتهاكات خطيرة أخرى لحقوق الإنسان. ومن الناحية التقليدية، تقوم المنظمات غير الحكومية المعنية بحقوق الإنسان بمهمة رصد مؤسسات الدولة، بما في ذلك الشرطة. وتقوم هذه المنظمات في العادة بانتقاد هذه المؤسسات بشكل

علني. رغم ذلك، يثير ذلك مشكلات خطيرة لمنظمة غير حكومية تعمل مع الشرطة. حيث أن من الصعب بشكل واضح العمل بشكل بناء مع الشرطة من جهة والقيام بانتقادها بشكل علني من جهة أخرى. لكن وبحسب خبرتنا، فإن من الممكن التغلب على هذه المشكلة. حيث توجد منظمات غير حكومية أخرى قادرة على التعبير العلني عن انتقاداتها، لكن القيمة المضافة للمنظمات غير الحكومية التي تنضم إلى البرنامج تعد محدودة. وفي هذه الحالة، تستطيع المنظمة غير الحكومية العاملة مع الشرطة البقاء صامتة، على الأقل على المستوى العلني. ولا يمنع ذلك بالتأكيد إمكانية إجراء نقاشات سرية مع الشرطة مما قد يوفر قنوات فعالة لنقل "الرسائل" إلى جهاز الشرطة. رغم ذلك، تزداد المشكلة صعوبة عندما تتورط الشرطة التي تقيم شراكة مع إحدى هذه المنظمات في انتهاكات خطيرة للغاية في مجال حقوق الإنسان. وفي مثل هذه الحالات، قد تعرض المنظمة غير الحكومية نفسها لخطر فقدان المصداقية والشرعية في حال مواصلة العمل مع هذه المؤسسة الشرطة دون الاكتراث بتلك الانتهاكات. وقد تجبر الظروف المنظمة غير الحكومية على عدم مواصلة الشراكة من تلك المؤسسة الشرطة بغرض عدم تفويض مصداقيتها. ومن الصعب للغاية توقع مثل هذه الظروف بشكل مسبق. فعلى سبيل المثال، وفي تايلاند، فقد واجهنا مثل هذا الوضع في أكتوبر 2004، وذلك عندما وقعت أحداث تاك باي والتي أدت إلى مقتل أكثر من 85 شاب مسلم على أيدي الجيش. لكن وبسبب حقيقة أن هذه العملية تم التعامل معها بشكل رئيسي من قبل الجيش وليس الشرطة، فقد أدى ذلك إلى المحافظة على شراكتنا. إنني أمل ومن خلال ما ذكر أعلاه، فمن الواضح أن مؤسسة منندي آسيا لا تؤمن بأن "التعاون البناء" مع الشرطة يساوي "بيع أنفسنا للجانب الآخر".

وقد اركزت سياسة مؤسسة منندي آسيا على فكرة أن معظم التغييرات الفعالة في سلوك الشرطة يجب أن تتحقق من داخل المؤسسة الشرطة نفسها. ومن الناحية العملية، وعندما تستخدم المنظمات غير الحكومية فقط تكتيك انتقاد الشرطة من الخارج، فإنها لا تساهم سوى بشكل جزئي بتحقيق النتائج المنشودة وتحصل على آثار متباينة. وتستطيع المنظمات غير الحكومية العمل معاً على تنفيذ تكتيكات تركز على السلوك غير المقبول من الخارج مع الدفع نحو الوصول إلى السلوك الإيجابي من الداخل.

دور الناحية السياسية. على الرغم من أن محاولة كسب الدعم السياسي، والمزيد من الشهرة ربما، لأنشطتنا قد يبدو مغريباً، تظهر التجارب أن ذلك يحقق نتائج متباينة ويجب التحقق منه بعناية. وقد اختارت مؤسسة منندي آسيا إقامة علاقاتها على أساس مهني صرف بغرض عدم التعرض "للاختطاف" لدواعي سياسية. ومن وجهة نظرنا الإستراتيجية، فقد كان ترك أثر إيجابي على الشرطة أهم من كسب الشهرة.

وتعد الشهرة أمراً هاماً للمنظمات غير الحكومية خصوصاً لأغراض الحصول على التمويل. وبشكل مقصود، قررت مؤسسة منندي آسيا عدم إبراز طبيعة عملها مع الشرطة وتجنب السعي للحصول على الموافقات من المسؤولين الحكوميين. وفي السياق التايلاندي، تنطوي مخاطبة الساسة على المستوى الوزاري على مخاطر خاصة عندما يتعلق الأمر بإقامة علاقات مع جهاز الشرطة وذلك لعدة أسباب. أولاً، تميل الحكومات إلى الشعور بالقلق تجاه أي تدخل من قبل جهات أجنبية أو منظمات غير حكومية في المشكلات المحلية وقد يؤدي ذلك إلى إصدار منع واضح للشرطة الملكية في تايلاند مع العمل مع مؤسسة منندي آسيا. ثانياً، أرادت مؤسسة منندي آسيا ضمان عدم استغلال الحكومة لمشاركة المؤسسة في تدريب أفراد الشرطة من أجل الظهور أمام العالم أن "كل شيء تحت السيطرة" فيما يتعلق بحقوق الإنسان. وكان من الممكن أن يؤدي كلا السيناريوهين إلى إنهاء الشراكة والمشاريع المشتركة. عوضاً عن ذلك، اختارت مؤسسة منندي آسيا إقامة شراكة غير مرئية مع الشرطة الملكية في تايلاند بغرض ضمان إحراز تقدم نحو تحقيق الأهداف الإستراتيجية طويلة المدى. وبالنظر إلى أن إقامة مثل هذا التعاون ينحصر ضمن صلاحيات الشرطة الملكية في تايلاند ولا يتطلب أية موافقات حكومية، فقد شجعت الشرطة الملكية في تايلاند مؤسسة منندي آسيا على العمل معها بشكل حصري وعدم إشراك المستويات السياسية في ذلك. وبفضل هذا النهج، تمكنت مؤسسة منندي آسيا من القيام بعمل أكثر فعالية مقارنة مع ما كانت ستحققه لو حاولت كسب الكثير من الشهرة والمشاركة من الجانب الحكومي. وقد حققت إستراتيجية إقامة شراكة مهنية غير مرئية النتائج المنشودة.

الدروس المستفادة- أفكار حول نقل وتنفيذ التجربة في سياقات أخرى

لقد فاق النجاح الذي حققه برنامج تدريب أفراد الشرطة والأنشطة اللاحقة له كل توقعاتنا. ولم يتحقق هذا النجاح بمحض الصدفة. ودعوني هنا أذكر بضعة "دروس مستفادة" من تجربتنا في تايلاند مع الأخذ بعين الاعتبار تجاربي مع برامج الشرطة في دول أخرى مثل منغوليا، قرغيستان، روسيا.

بعض الأمور التي يجب تجنبها:

- تجنب محاولة فرض أفكارك أو برامجك التدريبية. حيث أن من المفيد للغاية التعلم من أي جهاز شرطة في أي دولة كيفية التعامل مع مشكلات معينة. ويمكن استخدام مثل هذه التجارب كمصدر للإلهام للعثور على حلول لمشكلات مشابهة في دول

أخرى. وفي الواقع، ساهمت الدول الأقل تقدماً بطرح أفكار مبتكرة للغاية في مجال إقامة التعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع والتي تعد في بعض الأحيان أكثر فائدةً من التجارب الأكثر "تطوراً" في الدول الغربية والتي من غير المرجح تكرار تجاربها في العديد من الدول النامية.

- تجنب عند بدء المحاولة بإقامة علاقة بانتقاد الشرطة أو الإشارة إلى الأمور التي لا تسير على ما يرام في جهاز الشرطة. حيث من المرجح للغاية أن يؤدي ذلك إلى أثر معاكس يفضي إلى إغلاق الباب أمام أي نوع من التعاون.

- تجنب أن تعرض عليهم تقديم تدريب حول حقوق الإنسان. ولسوء الحظ، يوجد لدى أفراد الشرطة معتقدات خاصة بهم ولا يشعرون بالسعادة عن تلقيهم مثل هذه "العروض" ما لم يتم تحفيزهم لأسباب سياسية أو غيرها (رغبة حقيقية، الحاجة للظهور كأشخاص متعاونين، تحسين الصورة أمام العامة... الخ).

بعض الأمور التي يجب القيام بها:

- عند التواصل مع الشرطة، تذكر أن مؤسسات تدريب أفراد الشرطة تعتبر الدوائر الأكثر انفتاحاً أو "تحرراً" في المؤسسات الشرطية. كما أنها قد تكون أكثر استعداداً للتعاون مع المجتمع المدني. وعلى الرغم من الحاجة للحصول على الموافقة الرسمية من القيادة المركزية للشرطة من أجل إقامة التعاون، فإن من السهل تحقيق ذلك من خلال تقديم التدريب في مجالات تعتبرها الشرطة مجالات شائكة مثل العنف المنزلي أو الجرائم الجنسية. ولا يتم التطرق إلى مثل هذه المجالات على الإطلاق في التدريب التقليدي لأفراد الشرطة أو يتم التطرق لها بطريقة قانونية صرفة.

- عرض وتقديم تدريب عالي المهنية بحيث يعتبره أفراد الشرطة مفيداً بشكل مباشر في عملهم. ويمر ذلك بعملية طويلة من إقامة علاقات الثقة وأحياناً علاقات الصداقة. ويملك كلا الطرفين الفرصة لتعزيز فكرة أنهما لا يقومان بنقد بعضهما البعض، بل يملكون أشياء مشتركة، وبالتحديد التصميم على خدمة المجتمع، وبالتحديد، الفئات المهمشة في المجتمع.

- الذهاب للعمل مع معرفة أن ذلك يهدف لتحقيق إنجاز تنظيمي على المدى الطويل. وبعد إقامة علاقات من الثقة مع الشرطة، فإن من الممكن عندها بذل جهود للتطرق إلى القضايا الحساسة حول إصلاح النظام الشرطي، مثل إقامة التعاون بين أفراد الشرطة والمجتمع. بعبارة أخرى، يجب البدء بتقديم مساعدة مفيدة لتدريب أفراد الشرطة.

ومن خلال القيام بذلك، تستطيع المنظمات غير الحكومية فتح المجال أمام إقامة تعاون مستقبلي حول المزيد من القضايا الإستراتيجية والتي تهدف إلى إحداث تغيير تنظيمي داخل جهاز الشرطة. ولا يترك التدريب لوحده أثراً واضحاً أو شاملاً على أداء أفراد الشرطة ما لم يقترن ذلك التدريب بإجراء تعديلات هيكلية داخل جهاز الشرطة، مثل تغيير المعايير الرسمية لتقييم أداء ضباط ومدراء الشرطة.

- إظهار الاحترام للعمل المنجز من قبل أفراد الشرطة في الدولة المعنية وإبداء تفهم لمشكلاتهم. وتواجه أجهزة الشرطة في جميع دول العالم مهاماً صعبةً للغاية، كما تعتبر ظروف عملهم غير ملائمة في الغالب من حيث الراتب، المعدات المتوفرة، الدعم السياسي، التدريب... الخ. وتتمتع مجموعات الجريمة المنظمة في العادة بتجهيزات أفضل من أفراد الشرطة ويؤدي ذلك إلى إحباط خطير لدى ضباط الشرطة. ويجب إبداء التقدير لما يتمتعون به من خبرة كبيرة في مجال عملهم. وفي العديد من البلدان، تقوم المؤسسات الشرطية بإعداد أفكار مبتكرة للغاية من أجل معالجة مشكلات معينة. لذلك فإن من المهم التعرف على هذه الخبرات وتقدير مساهماتهم وإظهار الاحترام لما يقومون به من عمل.

- اختيار كادر يتمتع بمهارات متخصصة للعمل مع المؤسسات الشرطية. ويجب أن تتحرى المنظمات غير الحكومية العناية الفائقة في اختيار الأشخاص الذين سيتولون مهمة إقامة وتنفيذ برامج الشراكة من جهاز الشرطة. وسيواجه الأشخاص الذين لا يتحلون بالتقدير والتفهم الكافي للمشكلات والطبيعة الخاصة للعمل الشرطي صعوبةً كبيرةً جداً في إمكانية تقبلهم كشريك نظير. على العكس من ذلك، فإن من المرجح أن يتمكن موظف المنظمة غير الحكومية والمتمتع بدرجة عالية من الكفاءات والمهارات مع إحساس جيد حول كيفية العمل مع أفراد الشرطة من المضي قدماً في تنفيذ البرنامج وبشكل يفوق التوقعات. كما يجب تذكر أن إقامة العلاقات مع أفراد الشرطة يعد مفيداً بشكل كبير وذلك عند اكتساب الثقة من جانبهم. ويمكن تحقيق ذلك من خلال المحافظة على السلوك المهني، كما هو مذكور سابقاً.

ويجب على الشركاء في المنظمات غير الحكومية القيام بأفضل ما لديهم لفهم الصعوبات التي يواجهها أفراد الشرطة في العديد من الدول النامية حيال قضايا حقوق الإنسان، حيث تواجه أجهزة الشرطة على الدوام ضغطاً من قبل الساسة

والمجتمع المدني. وتمثل تايلاند مثلاً جيداً حول تلك المشكلات، حيث أمر رئيس الوزراء قبل عامين بشن "حرب على المخدرات"، والتي أدت إلى مقتل العديد من تجار المخدرات (المشتبه بهم) دون إتباع الإجراءات المناسبة.

"لم يتضمن تدريب أفراد الشرطة حول استخدام القوة و الأسلحة النارية من قبل الكثير حول الجوانب النفسية، بل ركز فقط على المهارات الفنية لإطلاق النار. لذلك فإن هذا التدريب يعد جديداً بالكامل ومهماً للغاية. إن علينا معرفة كيف تعمل أدمغتنا في حالات العنف المحتملة من أجل تجنب ارتكاب الأخطاء".

- متدرب في الشرطة التايلاندية

- يجب أن يبدي ويحافظ الشركاء في المنظمات غير الحكومية على أقصى درجات الموثوقية. حيث تتسم المؤسسات الشرطة بدرجة عالية من الانضباط والبيروقراطية. ويتضمن ذلك أنه يتوقع من المنظمات غير الحكومية الالتزام الكامل بأية اتفاقات بحسب الجداول الزمنية المعدة ومعايير الجودة. لكن ولأسوء الحظ لا ينطبق هذا الأمر على كافة المنظمات غير الحكومية. حيث تعتبر المنظمات غير الحكومية في الغالب معتادةً على الأجواء "المرونة" في العمل. لذلك فإن من المهم تذكر أنه وعند العمل مع أجهزة الشرطة فإن الانضباط في تنفيذ برامج التعاون يعد أمراً أساسياً لبناء الثقة والمحافظة عليها.

- التقيد بالبروتوكولات. قد يشكل العمل مع أجهزة الشرطة تجربةً جديدةً للمنظمات غير الحكومية. لذلك يجب الاستعداد للتعامل مع عدد هائل من القواعد ذات الطبيعة البروتوكولية والتي من المرجح أن تختلف عن الأجواء التي تعمل فيها المنظمات غير الحكومية عادة. وعند افتتاح أو اختتام ورش العمل أو التدريبات، ومن أجل إظهار الاحترام للمؤسسة الشريكة، فإن من المهم بذل كل الجهود الممكنة للتقيد بهذه البروتوكولات. وعند عدم التقيد بقواعد البروتوكولات، فإن من السهل أن يشكل ذلك تعدياً على كبار الضباط، مثل دعوة ممثلي الشرطة "الخطأ" إلى الفعاليات الرسمية أو غير الرسمية.

- مناقشة والتخطيط لمختلف أنواع الأوضاع التي قد تحدث والتي قد تجبر على وقف شراكة العمل مع المؤسسة الشرطة، على سبيل المثال تورط المؤسسة الشرطة في انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان مثل تنفيذ أحكام الإعدام دون محاكمة أو غيرها من الإساءات الخطيرة. ويجب إدراك أن مواصلة شراكة في مثل هذه الظروف قد يضر بشكل خطير بمصداقية وشرعية المنظمات غير الحكومية المعنية. وعملية التخطيط المسبق لأنواع الظروف التي قد تعرض الشراكات للخطر أمراً مفيداً. لكن قد يكون من الصعب من الناحية العملية تحديد المعايير في هذا الصدد.

وقد يؤدي ذلك إلى وقوع المنظمات غير الحكومية في معضلات خطيرة حيث قد يتم التخلي عن شراكة ناجحة مع بعض الدوائر في جهاز الشرطة بسبب إساءات قد تكون خارج نطاق سيطرة أفراد الشرطة أنفسهم.

فعلى سبيل المثال، يؤمر أفراد الشرطة بالتصرف بحسب ما تقرره القيادة السياسية، كما كان الحال عليه في الحرب على المخدرات في تايلاند في العام 2003، حيث أدت تلك الحرب إلى إعدام أكثر من 2,000 شخص في البلاد دون محاكمة. ويعتبر اتخاذ هذه القرارات صعباً للغاية، خصوصاً عندما تكون قد بذلت جهود مضيئة في إقامة علاقة فعالة.

رغم ذلك، يجب التفكير بشكل مسبق بهذه السيناريوهات من أجل التمكن من تقديم تفسير للشركاء داخل أجهزة الشرطة بطريقة مهنية أن أحداث أو سلوكيات معينة تجعل من المستحيل مواصلة التعاون إلى حين بذل جهود لتصحيح الوضع و/أو السلوك.

وفي الختام، تستطيع المنظمات غير الحكومية جني الكثير من المكاسب من خلال إقامة علاقات شراكة مثمرة وطويلة المدى مع المؤسسات الشرطة. وبحسب تجربتي، تعد هذه المكاسب مجزيةً جداً. رغم ذلك، لا يزال هنالك الكثير من العمل الضروري. وقد تمكنا من إيجاد شركاء للعمل معاً نحو إحداث تغييرات إيجابية، سواء داخل أو خارج أجهزة الشرطة. وكما يقول المثل الصيني: "رحلة الألف ميل تبدأ بخطوة"⁴.

⁴ لاوتسي ، فيلسوف صيني قديم وشخصية مهمة في الطاوية " السيد القديم" (كتاب الطريق) 600-531 قبل الميلاد

لطباعة أو تحميل هذه المادة أو غيرها من المنشورات في سلسلة كتيبات التكتيكات،
قم بزيارة الموقع الإلكتروني:
www.newtactics.org

كما يوجد على الإنترنت أيضاً قاعدة بيانات تتيح البحث عن التكتيكات
ومنتديات للنقاش مع العاملين في مجال حقوق الإنسان.



The
CENTER for
VICTIMS of
TORTURE
Restoring the Dignity of
the Human Spirit

مركز ضحايا التعذيب
التكتيكات الجديدة في حقوق الإنسان
717 شارع ايست ريفر
مينابوليس، مينيسوتا 55455

www.cvt.org / cvt@cvt.org
www.newtactics.org / newtactics@cvt.org