

آیا می‌توان برای کار مشارکتی استانداردهای اخلاقی تعریف کرد؟

نوشته‌ی جان راولی همراه مریلین دوایل، سوزی هی*

کاری از: گروه ترجمه‌ی مؤسسه انسان‌شهر

به مرور زمان بر تعداد اقدامات و پروژه‌هایی که با عنوان یا موضوع مشارکت انجام می‌پذیرد، افزوده می‌شود. مشارکت واژه و برجسب جذابی به نظر می‌رسد که می‌توان آن را بر روی عناوین پروژه‌ها و برنامه‌ها چسباند تا نشان داد مردم نقش دارند و صدایشان شنیده می‌شود. اما سوال و دغدغه‌ای که پیرامون این پروژه‌ها وجود دارد این است که آیا واقعاً این عناوین و برجسب‌ها باعث پررنگ شدن نقش مردم و افزایش تاثیرگذاریشان بر روند پروژه‌ها و برنامه‌ها می‌شود؟ آیا تنها با استفاده از عنوان مشارکت، آن کار مشارکتی شده و افسار کار به مردم سپرده می‌شود و بهره‌مندان اصلی جریان در تمامی مراحل کار دخیل می‌شوند؟ دغدغه‌ای که پیرامون این جنس پروژه‌ها وجود دارد این است که چگونه می‌توان در بازاری که مشارکت با عناوین مختلف فروخته می‌شود، سره را از ناسره تشخیص داد، عیار مشارکت را سنجید و به اصالت جنس پی برد؟ با چه متر و معیاری می‌توان آن را محک زد؟ چطور می‌توانیم مطمئن شویم فرایند کاری که شروع کرده‌ایم، باعث افزایش قدرت اثرگذاری افراد و مشارکت واقعیشان در فرایند می‌شود؟ اینها سوالاتی است که ذهن «عمل‌ورزان» و علاقه‌مندان رویکرد مشارکتی را به اشکال مختلف به خود مشغول کرده است. به همین دلیل گروه‌ها و سازمان‌های مختلفی از نقاط مختلف دنیا که این رویکرد را در برنامه‌هایشان به کار می‌گیرند، دور هم جمع شده‌اند و با به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه‌های میدانی خود به مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های اخلاقی در به کارگیری رویکرد مشارکتی رسیده‌اند. در نهایت حاصل این کار که از دل نشست‌های متعدد بین این سازمان‌ها بیرون آمده است را در مقاله‌ای با عنوان آیا می‌توان برای کار مشارکتی استانداردهای اخلاقی تعریف کرد؟^۱ منتشر کرده‌اند.

این مقاله سنگ محک‌های خوبی به علاقه‌مندان به کارگیری رویکرد مشارکتی، کارفرمایان و تسهیلگران این حوزه می‌دهد تا با کمک آنها بتوانند یک کار مشارکتی خوب را از یک کار مشارکتی نمایشی تفکیک کنند. برای کمک به این تفکیک مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها در قالب سوالات کاربردی ارائه شده است تا با پاسخ به آنها بتوان ابعاد مختلف یک کار مشارکتی را مورد بررسی قرار داد. از طرفی این سوالات می‌توانند سرخ‌های خوبی برای پایش فرایند کار باشند و ضرورت توجه به ملزومات و پیش‌نیازهای کارهایی از این جنس را فراهم کنند.

موضوع این مقاله همواره از دغدغه‌های جدی ما در مؤسسه انسان‌شهر در تعریف و اجرای پروژه‌ها و برنامه‌هایمان بوده است. به همین دلیل ترجمه‌ی این مقاله را در برنامه‌هایمان گنجانیدیم تا علاوه بر پاسخ به دغدغه‌ها و سوال‌های خودمان بتوانیم آن را با سایر علاقه‌مندان این حوزه به اشتراک بگذاریم.

این ترجمه، حاصل همکاری گروهی از همکاران مؤسسه انسان‌شهر است که جلسات جمعی منظمی برای ترجمه‌ی با کیفیت متون کاربردی در حوزه و ادبیات کار مشارکتی برگزار می‌کنند تا از این طریق به فهم و به کارگیری بهتر این رویکرد کمک کنند.

برای این که متن ترجمه‌شده بتواند دغدغه و محتوای مورد انتظار نویسندگان را منتقل کند، رفت و برگشت‌های متعددی بین اعضای گروه ترجمه صورت گرفته است. همچنین برای فهم بهتر مطالب مطرح شده در این مقاله برخی از تجربه‌های میدانی اعضای گروه به شکل کادرهای سبزرنگ در قسمت‌های مرتبط با آن آورده شده است.

ترجمه‌ی این مقاله از اردیبهشت تا پایان شهریور سال ۱۴۰۰ انجام شده است. در ابتدای این فرایند پیش‌نویسی از ترجمه‌ی مقاله توسط یکی از اعضای گروه در میان گذاشته شد. پس از آن طی

1. "Can we define ethical standards for participatory work?", Rowley, John et al., PLA, Vol. 66, September 2013, pp. 91-100

نشریه (PLA notes (Participatory Learning and Action) توسط برنامه کشاورزی پایدار و معیشت روستایی IIED منتشر می‌شود. هدف آن این است که «عمل‌ورزان» روش‌های مشارکتی را از سراسر جهان قادر سازد تا تجربیات میدانی، بازتاب‌های مفهومی و نوآوری‌های روش شناختی خود را به اشتراک بگذارند. این نشریه سه بار در سال از سال ۱۹۸۸ تا ۲۰۱۲ منتشر شده است و آرشیو کامل آن در بخش انتشارات وب سایت IIED موجود است.

جلسات منظم و به هم پیوسته‌ای رفت و برگشت‌هایی بین اعضای گروه برای درک بهتر مقاله و منتقل کردن دقیق‌تر و روان‌تر محتوای آن به زبان فارسی انجام شد. بار اصلی فرایند این ترجمه بر دوش خانم ضحی شریف یزدی بوده است که مسئولیت ترجمه‌ی نسخه‌ی اولیه آن را به عهده داشته و با صبر و حوصله نکات و اصلاحات اعضای گروه را تا رسیدن به توافق جمعی و نسخه‌ی نهایی اعمال کرده است.

علی‌رغم کار جمعی مفصلی که صرف ترجمه‌ی این مقاله شده است، همچنان باور داریم که این ترجمه می‌تواند به مرور زمان با بازخوردهایی که از خوانندگانش دریافت می‌کند روان‌تر، قابل فهم‌تر و ملموس‌تر شود. به همین دلیل اگر این مقاله را خواندید خوشحال خواهیم شد تا بازخوردهایتان را درباره‌ی آن دریافت کنیم و اگر تجربه‌ی مرتبطی با مطالب طرح شده در آن داشتید با ما در میان بگذارید.

اعضای گروه ترجمه

ضحی شریف یزدی، مریم موسوی، زهرا دانیاری، محیا دانش، مائده صدیقی، فهیمه خواجه‌نوی راد، سیدبابک موسوی‌نژاد، علیرضا گودرزی و مهدی سلیمانی

آیا می‌توان برای کار مشارکتی استانداردهای اخلاقی تعریف کرد؟

مقدمه

مقاله حاضر، روایت این تلاش‌های مکرر برای وصف کار مشارکتی بهتر و تعریف مسائل اخلاقی مشارکت است و سؤالی را مطرح می‌کند مبنی بر این که آیا این امکان وجود دارد که تعاریفی واضح را در سطحی گسترده تصدیق کرد و به کار برد؟ آیا می‌توان برای کار مشارکتی، استانداردهای اخلاقی تعریف کرد یا «عمل‌ورزان» و متخصصان امر باید با مسائل اخلاقی هر کار، به طور جداگانه دست و پنجه نرم کنند؟

فعالیت PPfC

گروه PPfC در سال ۲۰۰۷ وبسایتی^۵ را راه‌اندازی کرد و در آن یک عامل کلیدی فراگیر را این‌گونه شرح داد:

"مسئله‌ی مشترک میان ما این است که بسیاری از اقداماتی که به نام مشارکت انجام شده، در حقیقت به نقش‌پذیری فعال‌تر مردم منجر نشده، مضاف بر این که تغییر قابل توجهی نیز در وضع موجود قدرت و تصمیم‌گیری، ایجاد نکرده است."

این مقاله، تلاش‌های ده سال اخیر گروه کوچکی در انگلیس را برای مدون کردن مسائل اخلاقی‌ای که در کار مشارکتی با آن روبرو شده‌اند، به اختصار بیان می‌کند. افراد حاضر در این گروه، عضو شبکه‌ای به نام «عمل‌ورزان» برای تغییر^۱ (PPfC) هستند. این گروه پیرامون دغدغه‌های مشترک درباره کیفیت کاری که تحت عنوان مشارکت انجام می‌شود، شکل گرفته است.

اعضای PPfC برای توصیف نوع مشارکتی که آرزو دارند در کار خود شاهدش باشند، گزاره‌هایی از اصول و عمل خوب^۳ را شکل داده‌اند. آنها ابتدا اصول (کادر شماره ۱) را تعریف و سپس، راهنمایی را برای کارفرماها (کادر شماره ۲) تدوین کردند. از این طریق، می‌خواستند به افراد کمک کنند تا در این باره بیاندیشند که یک کار مشارکتی خوب از چه چیزهایی تشکیل می‌شود. اخیراً نیز اعضای مجموعه گزاره‌هایی درباره‌ی موضوعات اخلاقی تهیه کردند که نتیجه‌ی آن فهرستی از وعده‌هایی است (کادر شماره ۳) که یک «عمل‌ورز» مشارکتی^۴ می‌تواند قولش را به یک مشتری بالقوه بدهد.

2. Participatory Practitioners for Change (PPfC)

۳. Good practice: برای فهم عمل خوب باید عمل بد (Bad practice) در زمینه کار مشارکتی را تصور کنیم. در واقع عمل خوب عملی است که ویژگی‌های عمل بد را نداشته باشد. ویژگی‌هایی مثل این که در فرایند کار تنوع جامعه محلی در نظر گرفته نشود و فقط گروه خاصی دیده شود یا از الفاظ مشارکتی استفاده شود بدون آنکه در عمل به آن توجه شود.

۴. «عمل‌ورز» ترجمه‌ی واژه‌ی Practitioner است. در حوزه‌ی کار مشارکتی «عمل‌ورز» کسی است که به صورت عملی مشارکت را در اقداماتش به کار می‌گیرد و دانشش در این حوزه محدود به مطالعات نظری نمی‌شود. «عمل‌ورزان» از دانسته‌های خود فراتر از سطح نظری، در عمل (زندگی و کار) استفاده می‌کنند.

5. Ppfuc.wordpress.com

- کار بر روی تعریف اصول کار مشارکتی بیش از یک سال به طول انجامید و PPfC در نوامبر سال ۲۰۰۵ در نشست، خروجی‌های اولیه را در قالب هشت گزاره‌ی ساده ویرایش کرد:
۱. مردم محلی در زندگی خودشان متخصص هستند - دیگران از آنها یاد می‌گیرند.
 ۲. کار مشارکتی تلاش می‌کند تمام افراد مرتبط با فعالیت را در بر بگیرد. به عبارت دیگر، کسانی هستند که درگیر شدنشان در ماجرا لازم است و مشارکت‌کنندگان [فرایند]، سعی می‌کنند این افراد را پیدا کرده و دربرگیرنده‌ی صداها و ایده‌هایی باشند که ممکن است به‌طور معمول شنیده نشود.
 ۳. در یک کار مشارکتی خوب، مردم (با استفاده از تحلیل‌ها، ایده‌ها و واژگان‌شان) مالکیت فرایند را در دست می‌گیرند، فرایندی که چه بسا با کمک افراد دیگری از پیش‌زمینه‌های گوناگون، شکل بگیرد.
 ۴. کار مشارکتی، تابع چرخه‌های یادگیری است؛ به این معنا که هر گام به تصمیم‌گیری درباره‌ی گام بعدی کمک می‌کند.
 ۵. کار مشارکتی مستلزم این است که افراد خودکاو یا خودآزمایی داشته باشند. فعالان و «عمل‌ورزان» مشارکت، به‌طور مداوم عملکرد خود را ارزیابی کرده و بهبود می‌دهند.
 ۶. کار مشارکتی، دقیق و اخلاقی است. شرکت‌کنندگان به‌طور مداوم کار خود را بررسی و برای آزمون مسیر و یافته‌ها، روش‌هایی را طراحی می‌کنند.
 ۷. کار مشارکتی باید منجر به عمل شود.
 ۸. کار مشارکتی خوب، نقش قدرت را در روابط تشخیص می‌دهد و می‌کوشد منجر به توانمند شدن و قدرت یافتن افراد آسیب‌دیده از وضعیت موجود شود.
- در این موارد اهمیت صداقت، واگذاری قدرت و کمک به اجرایی شدن اقدام^۶ را به‌وضوح می‌توان ملاحظه کرد.

دو عامل، محرک جستجو برای مشارکت واقعی بوده‌اند: شوق و هیجان دیدن تغییراتی پایدار و ژرف در فرایندهای اجتماع محور و همچنین کلافگی حاصل از دیدن شکست اقدامات به‌علت مشارکت ضعیف. البته بخشی از کلافگی هم متأثر از مشاهده‌ی بی‌معنا شدن کلمه‌ی «مشارکتی» است. مردم ممکن است به‌خاطر یک فرایند مشورتی ضعیف ناامید شوند؛ مثل فرایندی که در آن مطلع نشوند از ایده و نظراتشان چه نوع استفاده‌ای خواهد شد یا از نتایجش بی‌خبر بمانند. وقتی این اتفاق بیافتد، ممکن است تصمیم بگیرند دیگر در فرایند مشورت مشارکت نکنند و دچار پدیده‌ی فرسایش ناشی از به‌شور گرفته شدن^۷ شوند.

اعضای PPfC، انگیزه‌ی خود را از دیدن موفقیت‌های فعالیت‌های توسعه‌ی اجتماع‌محوری می‌گیرند که مردم محلی هدایتش کنند؛ اما در عین حال به این امر نیز واقفند که بسیاری از اقداماتی که تحت عنوان مشارکت مورد حمایت مالی قرار می‌گیرد، چه بسا منابع یا دامنه تعهد و اختیارات محدودی داشته باشد. در چنین موقعیتی، اگر ایده‌های پیشنهادی امکان عملی شدن نداشته باشد، شاید انجام یک

6. To bring about action

۷. Consultation fatigue: فرسودگی ناشی از تعدد کارهای اسماً مشارکتی‌ای که طی آن مردم مطلع نمی‌شوند از نظراتشان چه استفاده‌ای خواهد شد یا از نتایج کار بی‌خبر می‌مانند. این فرسایش می‌تواند منجر به شرکت نکردن آنها در هم‌فکری‌ها و کارهای مشارکتی دیگر شود. در این متن، مشارکت به معنای عام و یک طیف در برگیرنده است که از مشورت و تبادل نظر تا مراحل عمیق‌تر (درگیری فعال‌تر افراد) را در بر می‌گیرد.

کار مشارکتی گسترده، اقدامی اشتباه باشد*^۸. البته انجام مشورت‌های عمومی در حد محدود، اقدام کاملاً درست و مشروعی است، به شرط آنکه برای جلوگیری از ایجاد انتظارات کاذب^۹، محدودیت‌ها برای مشارکت‌کنندگان کاملاً واضح باشند.

صیانت از کیفیت

در سال ۲۰۰۱، مشارکت‌کنندگان^۹ یکی از نشست‌های PPfC در مورد مسائل و اصول اخلاقی، استانداردها و کیفیت، پس از بحث این دیدگاه را بیان کردند که احترام به اصول ذکر شده در بالا «این اطمینان را حاصل می‌کند که ارزیابی مشارکتی یک فرایند است، نه فقط یک ابزار». مسئله‌ی صیانت و حفظ کیفیت شامل مواردی از جمله، دربرگیرندگی، اعتمادسازی و به چالش کشیدن ایده‌های موجود است. گزارش نشست شامل گزاره‌ای درباره‌ی ضرورت اطمینان حاصل کردن از این است که «نتیجه‌ی ارزیابی مشارکتی [...] تغییری در نحوه‌ی تصمیم‌گیری [...] و وقوع کنش باشد».

بحث‌های اعضای PPfC بازتابی از بحث‌های مشابه افراد شاغل در زمینه‌های مختلف کارهای مشارکتی است. به نظر می‌رسد که لازمه و شاید بخشی از عمل مشارکتی این باشد که «عمل‌ورزان» به جای پیروی از متن یا راهنمایی که نحوه‌ی انجام کار مشارکتی را مشخص می‌کند، ایده‌ها را خودشان شکل دهند. در عین حال از این حقیقت هم نمی‌توان غافل شد که هیچ یک از اصول کلیدی کار مشارکتی خوب، در دهه ۱۹۹۰ نهادینه نشده یا به صورت عمل استاندارد درنیامده است. کتابی به نام مسیرهایی به سمت

مشارکت (کورن وال و پرات، ۲۰۰۳) شامل فصلی است به نام دغدغه‌هایی در مورد کیفیت - طبیعت دست‌نیافتنی عمل خوب^{۱۰} که درباره‌ی دغدغه‌هایی مشابه دغدغه‌های اعضای PPfC صحبت می‌کند. با این وجود، علی‌رغم علاقه‌ی «عمل‌ورزان»، هیچ تعریف یا کد رفتاری مشخصی برای کار مشارکتی مورد پذیرش گسترده قرار نگرفته است.

یکی از موثرترین ارزیابی‌های مرتبط با تعاریف مشارکت، نردبان مشارکت است که در سال ۱۹۶۹ توسط ارنشتاین طراحی شد. این نردبان، هشت سطح از درگیر شدن را توصیف می‌کند که در آن، مشارکت واقعی (هرچه به سمت پله‌های بالاتر نردبان می‌رویم) به تدریج بیشتر می‌شود؛ از سطح توکنیسم^{۱۱} گرفته تا سطحی که در آن شهروندان از قدرت واقعی برخوردارند. بعد از آن، نردبان‌های مشابهی از مفهوم مشارکت به وجود آمدند. این نردبان‌ها به روشنی نشان می‌دهد که طیف گسترده‌ای از اقدامات برای ارتقای مشارکت شهروندان انجام می‌شود، اما بیشتر آنها مشارکت واقعی نیست؛ برخی از آن‌ها گمراه‌کننده و برخی از نظر اخلاقی اشتباه است.

برهمن اساس باید سطح مشارکت هر اقدامی در زمینه‌ی مشورت عمومی^{۱۲} ارزیابی شود و سپس سطح آن برای مشارکت‌کنندگان شفاف شود. گاهی اوقات مشکلات، نه به دلیل خود سطح مشارکت، بلکه به دلیل سوءتفاهم در مورد سطح مشورت یا اختلاف میان لفاظی‌ها و واقعیت مشارکت ایجاد می‌شوند.

* در یکی از پروژه‌ها، تعارض آشکاری بین خواسته‌ها و منافع بازیگران مختلف در سطح یک محله وجود داشت. تیم تسهیله‌گری بعد از ورود به ماجرا و شناخت اولیه‌ی گروه‌های درگیر، به عمق این تعارض پی برد. قبل از اطمینان برای آغاز فرایند حل تعارض، تیم تسهیله‌گری حین گفت‌وگوها مراقب بود تعهد یا وعده‌ای به طرفین ندهد و انتظاری ایجاد نکند. بعد از چند جلسه دیدار و گفت‌وگو با افراد مختلف تاثیرگذار بر مسئله مورد تعارض، تیم تسهیله‌گری متوجه شد لازم است از سمت یکی از بازیگران بیرونی که از طرفین تعارض نیز بود، اقداماتی انجام شود تا شرایط و زمینه‌ی ادامه کار مشارکتی فراهم شود. تیم پیشنهادهای خود را برای این اقدامات عنوان کرد، ولی از سمت آن بازیگر اقدام عملی صورت نگرفت. به همین خاطر تیم تسهیله‌گری تصمیم گرفت قبل از انجام هر گونه کار مشارکتی گسترده‌تری، در همین نقطه از ماجرا خارج شود چرا که امکان انجام کار مشارکتی وجود نداشت و حتی احتمال داشت در ذهن افراد انتظارات کاذب ایجاد شود.

۸. در متن صحبت از این است که اگر در کار مشارکتی محدودیتی وجود دارد؛ تسهیله‌گر باید مراقب باشد تا انتظاراتی که منطبق بر واقعیت موجود کار و محدودیت‌هایش نیست در ذهن مشارکت‌کنندگان شکل نگیرد؛ شفاف و واضح بودن این محدودیت‌ها جهت جلوگیری از ایجاد انتظارات کاذب ضروری است.
۹. در این متن مشارکت‌کنندگان معادل واژه‌ی participants است. مشارکت‌کننده به معنای فردی است که در فرایند مشارکت دارد و نقش فعالی در آن بازی می‌کند نه این که صرفاً شرکت‌کننده و منفعل باشد.

10. The elusive nature of good practice

۱۱. توکنیسم، به اقداماتی گفته می‌شود که با هدف ایجاد یک تصویر منصفانه از نحوه‌ی برخورد یک نهاد با مردم و مشکلات آن انجام می‌شود، در حالی که در واقعیت آن برخورد منصفانه نیست. ظاهرسازی و یا نمایش ظاهری از ویژگی‌های این اقدامات است.

12. Public consultaion

تعریف دستورالعمل^{۱۳}

یکی از دشواری‌های کار با اصول این است که معمولاً اقدامی عملی برای بهبود سطح مشارکت، پیشنهاد نمی‌دهد. اصول معمولاً یک حالت ایده‌آل را توصیف می‌کند، بدون این که برای چگونگی دستیابی به آن، کمک زیادی کند. یکی از دلایلی که اعضای PPFc روی ارائه‌ی دستورالعمل برای کارفرما کار کرده‌اند، همین موضوع است. ایده‌ی پشت دستورالعمل‌ها این بوده است که فعالان یا «عمل‌ورزان» مشارکتی می‌توانند آن را به مشتریان بالقوه نشان دهند تا به آنها برای طراحی مسیر مشارکتی‌تر یا انتخاب بین پیشنهادهای مختلف کمک کنند. این دستورالعمل‌ها در قالب ده سوال تدوین شده است (به کادر ۲ مراجعه کنید).

کادر ۲: دستورالعمل گروه PPFc برای کارفرماها

۱. آیا فرایند مشورت، زمانی را به تفکر اختصاص می‌دهد و آیا دارای انعطاف هست تا بتوان کار را در حین پیش بردن، اصلاح کرد؟
۲. آیا روند مشورت، روش‌هایی برای بازخورد دادن به مشارکت‌کنندگان و به اشتراک گذاشتن یافته‌ها با ذی‌نفعان اصلی را در نظر می‌گیرد؟
۳. آیا کسی هست که روند مشورت را حمایت کرده و مبلغ آن باشد؟
۴. آیا امکان مشارکت دادن افراد در مناطق مختلف، جدای از جامعه اولیه^{۱۴} وجود دارد؟
۵. آیا فرایند، اراده‌ی تشویق جامعه‌ی محلی به اقدام و تغییر را در خود دارد؟
۶. آیا این روند دربرگیرنده‌ی افراد محلی هست و به شکل‌گیری مهارت‌های آنها کمک می‌کند؟
۷. آیا [فرایند] مشورت، توانایی روبرو شدن با یافته‌های غیرمنتظره را دارد؟
۸. آیا می‌توانید تسهیلگران خوبی برای این فرایند پیدا کنید: آیا می‌دانید کجا جستجو کنید و آیا معیار و روش‌های روشنی برای انتخاب دارید؟
۹. آیا ذی‌نفعان اصلی از این طرح مطلع شده‌اند و آیا زمان لازم برای مطلع شدن آنها از فرایند و یافته‌ها اختصاص داده شده است؟
۱۰. آیا می‌توانید اقدامات مشارکتی مشابهی را شناسایی کنید که اخیراً در همان منطقه اتفاق افتاده یا ممکن است در آینده‌ی نزدیک برنامه‌ریزی شوند؟

راهنماهای کامل، شامل چهار صفحه^{۱۵} است که بخشی از منطقی این ده سوال را توضیح می‌دهد. این رهنمودها، به لحاظ بار (مسئولیتی) که بر دوش کارفرمای فرضی می‌گذارد، کاملاً متغیر است. سوال ۲ صرفاً می‌پرسد که آیا نتایج کار مشارکتی به کسانی که شرکت کرده‌اند، گزارش داده می‌شود یا خیر. درک منطق این سوال ساده است و هزینه‌های سامان دادن به گزارش‌ها هم احتمالاً زیاد نخواهد بود. اما در مقابل، سوالات ۱ و ۷ به این اصل اساسی مرتبط است که باید باور داشت که نمی‌توانیم بدانیم یک فرایند کاملاً مشارکتی به کجا می‌انجامد. بنابراین، انعطاف‌پذیری باید در بطن فرایند گنجانده شود. توضیح دادن این امر سخت‌تر است و آماده شدن برای آنها، حتی دشوارتر.

۱۴. در این جا منظور از initial brief همان محدوده‌ی اولیه‌ی است که در شروع پروژه میان کارفرما و تیمی که قرار است با رویکرد مشارکتی کار کند، بر سر آن توافق می‌شود. در متن صحبت از پرسیدن سوالی از کارفرماست که آیا این امکان برای تیم تسهیلگری وجود دارد که بعد از شروع کار و انجام بررسی‌های لازم اگر نیاز شد بتوانند کار را فراتر از جامعه اولیه‌ی که توافق شده‌است، پیش ببرند.

۱۵. این چهار صفحه در سایت منتشر شده و از طریق این لینک قابل دانلود است: <https://ppfcuk.files.wordpress.com/2012/02/ppfcguidelines.pdf>

استفاده از اصول

اعضای PPfC بازخوردهای مثبتی درباره‌ی سودمندی در اختیار داشتن این اصول و دستورالعمل‌ها گزارش داده‌اند. آنها متوجه این امر شده‌اند که در بعضی موارد، افرادی که در حوزه‌ی توسعه‌ی اجتماعی کار می‌کنند، ناخودآگاه، در بسیاری از ایده‌های برگرفته از این اصول، وجه اشتراک دارند و از این رو، به صراحت بیان کردن و ثبت این ایده‌ها می‌تواند بسیار مفید باشد. در موارد دیگر، خود وجود اصول، به‌عنوان منبعی برای حمایت و فهرستی کمک‌کننده در نظر گرفته می‌شود و یادآور مشارکت موثری است که PPfC در یادگیری‌های اعضایش داشته است.

این اصول به‌عنوان چارچوبی مهم، رویکرد کاری را پایه‌ریزی و مسئولیت‌های تسهیلگران یک فرآیند مشارکتی را به‌طور خلاصه بیان می‌کنند. همچنین به‌روشنی نشان می‌دهند که کار مشارکتی، فراتر از صرف یادگرفتن مجموعه‌ای از ابزارهای مصاحبه است. این مسئله‌ای اساسی است؛ چرا که ابزارهای مشارکتی سریع‌تر از رویکردها و دغدغه‌های پیرامون مسائل اخلاقی کار مشارکتی گسترش یافته‌اند.

در شرایط کار با خدمات سلامت یا مؤسسه‌های تحقیقاتی، که هر دو قوانین سفت و سخت خودشان را دارند، یا جایی که کارمندان انتظار دارند پروپوزال‌ها توسط کمیته‌ی اخلاقی چک شود، داشتن کدهای اخلاقی نوشته شده برای بعضی اعضای PPfC مهم بوده است. کار مشارکتی به‌وضوح به ویژگی‌های شخصی و رفتاری «عمل‌ورزان» مشارکتی بستگی دارد و حیرت‌آور است که برای تدوین کدهای رفتاری چنین سرمایه‌ی کمی اختصاص داده شده است.

طبق گفته‌ی بعضی اعضای PPfC تاکید بر موضوع قدرت در اصل هشتم، فاش‌کننده‌ی همان چیزی است که کارآموزان و مشارکت‌کنندگان همواره به آن آگاه بوده و تشخیصش داده‌اند، اما تاکنون آن را شفاف و روشن بیان نکرده‌اند. به نظر می‌آید برای کارآموزان فکر کردن به چگونگی وقوع تغییر بدون در نظر گرفتن مستقیم مسائل مربوط به قدرت، آسان است. به‌ندرت به پرسش‌های مربوط به قدرت، به همان روشنی که در این اصل بیان شده، اذعان می‌شود. در عین حال، همواره این آگاهی وجود داشته است که کار مشارکتی، امری است سیاسی. گزارش‌هایی درباره‌ی سودمندی این اصل در زمینه‌ی کمک به کارآموزان وجود

دارد. کمکی که این اصل به کارآموزان کرده، ناظر بر چگونگی منطبق کردن کار خود با تغییراتی بوده که بخشی از یک فرایند خنثی نبوده و همه‌ی ذی‌نفعان آن لزوماً دیدگاه‌های مشابهی در مورد تحولات پیشنهادی ندارند.

اولین اصل – این که مردم متخصصان زندگی خودشان هستند – می‌تواند به بحث مهمی منجر شود؛ این که مردم محلی چه دانشی دارند، چرا این دانش ارزشمند است و چگونه می‌تواند در کنار اطلاعات دیگر قرار گیرد. زبان صریح این اصل به تمرکز بر این چالش کمک می‌کند که افراد مشاور باید به نیت یادگیری وارد کار شوند. این امر، نیازمند نگاهی فروتنانه است که هر کسی نمی‌تواند به آسانی از پس آن بر بیاید.

طبق تجربه اعضای PPfC، گاهی اوقات رفتن در حال و هوای یادگیری فروتنانه، برای کسانی که دانستن درباره‌ی یک حوزه یا منطقه، جزئی از نقش حرفه‌ایشان است، دشوارتر است؛ مانند شورای محلی. صحبت کردن درباره‌ی این اصل با چنین افرادی می‌تواند به آنها کمک کند تا ببینند تخصص آنها چگونه می‌تواند در کنار تخصص سایر مردم محلی مفید بوده و مورد استفاده قرار گیرد. و این که هر دو شکل دانش ارزشمند است. این موضوع، مسائل مربوط به درونی و بیرونی بودن افراد را برجسته می‌کند و تسهیلگر نیز آسان‌تر می‌تواند به مشارکت‌کنندگان نشان دهد چه زمانی می‌توان از تخصص آنها استفاده کرد و چه زمانی ممکن است این کار، روند را منحرف کند.

به نقل از اعضای PPfC، در بسیاری از مواقع باید به دقت توضیح دهیم که منظور ما از متخصص بودن مردم محلی چیست. مثلاً تجربه‌ی استفاده از خدمات درمانی، شما را در پزشکی متخصص نمی‌کند، اما دانش خاصی را به شما می‌دهد که متخصصان درمان ندارند و می‌تواند در بهبود خدمات مفید باشد. شکل‌های مختلفی از تخصص‌های ارزشمندی وجود دارد که می‌تواند در طراحی اقدام توسعه‌ای مفید باشد.

اصل دوم – دربرگیرندگی فعالانه – تاثیر بر چگونگی عمل من^{۱۶} در ارزیابی مشارکتی داشته است. اول این که به من کمک کرده، تمرین‌هایی را در کار بگنجانم که به واسطه‌شان بتوانم رصد کنم که در طول ارزیابی، صحبت‌های چه افرادی را شنیده‌ام، مثل درخواست از مشارکت‌کنندگان برای گذاشتن دات (نقطه‌های رنگی) روی کادרהای مختلف برای فهمیدن ویژگی‌های مهمی مثل

۱۶. دلیل وجود دو ضمیر *We* و *We* در جمله‌های متفاوت را این طور فهمیدیم: ضمیر *من* موضوع را از زبان کسی مطرح می‌کند که در گروه تسهیلگری، به شکلی هدایت تیم را به عهده دارد و آموزشگر است. اما در مقابل، زمانی که تیم تسهیلگری در مقابل تحلیل‌گران و جامعه محلی کاری را انجام می‌دهند، از ضمیر *ما* استفاده شده است. در جای دیگری در همان صفحه، از *My* استفاده شده است. انگار به تعهدی شخصی و درونی اشاره می‌کند و می‌تواند به همه‌ی کسانی که قرار است تعهدی داشته باشند، اشاره کند.

جنسیت آنها، سن، محله‌ای که از آن آمده‌اند و چیزهایی شبیه به این. این مشاهدات را می‌توان به دیوار نصب کرد تا همه‌ی افراد مشارکت‌کننده در ارزیابی، ببینند سخن چه کسانی شنیده شده است. دوم این که من را سوق داد تا برای جمع‌آوری نظرات کسانی که تاکنون ملاقاتشان نکرده‌ام، مصاحبه‌های بیشتری به فرایند کار اضافه کنم. مثلاً در طی یک ارزیابی در جنوب انگلیس متوجه شدیم صدای مردان طبقه متوسط را نشنیده‌ایم؛ کسانی که در لندن کار می‌کنند و فقط بعدازظهرها و آخر هفته‌ها در محل پروژه حضور دارند. ما مصاحبه‌هایی را روی سکوی راه آهن، جایی که مسافران از آن به لندن می‌رفتند ترتیب داده و تعداد زیادی مصاحبه‌ی بسیار کوتاه انجام دادیم و توانستیم ایده‌های زیادی را جمع‌آوری و به آنچه پیشتر داشتیم، اضافه کنیم.

در کار مشابه دیگری، متوجه شدیم با زنان جوان (بین ۱۶ تا ۲۰ سال) مصاحبه‌های بسیار کمی انجام داده‌ایم. مصاحبه‌کنندگان زن جوان، به سراغ برخی از زنان محلی در گروه سنی از قلم افتاده رفته و به آنها دوربین‌های یکبار مصرفی دادند تا بتوانند از چیزهایی که در این منطقه دوست دارند و دوست ندارند عکس بگیرند. با این روش توانستیم به واسطه‌ی عکس‌های چاپ‌شده، چندین مصاحبه‌ی مکرر داشته باشیم و در نهایت از این عکس‌ها در بخشی از ملاقات با سایر افراد محلی، استفاده کردیم.

در این دو مثال، نادیده گرفتن گروه‌های از قلم افتاده^{۱۷} یا حتی سرزنش کردنشان به دلیل سخت بودن دسترس به آنها و تکمیل ارزیابی بدون آنها، کار آسانی بود اما با اصل دوم مغایرت داشت.

برای بسیاری از اعضای PPfC این که ارزیابی مشارکتی لزوماً منجر به اقدام شود، همواره یک اصل اساسی بوده است. اصل ۷ به «عمل‌ورزان» کمک می‌کند بر سوالات و روش‌هایی تمرکز کنند که احتمال به اقدام منجر شدنشان تحت هدایت مشارکت‌کنندگان بیشتر باشد. برخی از اعضای PPfC کتابچه‌ی راهنمای آموزشی تهیه کرده‌اند که از رویکردهای تجربی^{۱۸} بهره گرفته و بر اقدام و تغییر تأکید دارد. استفاده‌کنندگان این کتابچه‌ی راهنما، هنگام انتخاب ابزار و پیگیری مسائل مختلف به تفکر بیشتر نسبت به کارهایی تمایل پیدا می‌کنند که احتمال می‌رود منجر به اقدام عملی شود.

بعضی «عمل‌ورزان» کشمکشی را تجربه می‌کنند میان: ضرورت مدیریت فرایند برای پیش‌بردن اخلاقی و مطابق اصول آن و در مقابل، ضرورت پرهیز از کنترل فرایند برای پیش‌رفتن طبق اولویت‌های افراد محلی. بعضی کارآموزان، این شرایط را متناقض می‌دانند چون هم‌زمان که باید اوضاع را کنترل کنند، باید به مشارکت‌کنندگان هم اجازه‌ی کنترل آن را بدهند. در بررسی چنین موضوعاتی، صحبت درباره‌ی اصول، مفید است.

در بعضی موارد، تعارض‌های آشکاری میان اخلاقیات شخصی و اخلاقیات فرایند مشارکتی خوب به وجود می‌آید؛ جایی که مدارا کردن تسهیلگر با بعضی نگاه‌ها، دشوار می‌شود؛ مثل وقتی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها دیدگاه‌های نژادپرستانه یا نگرش‌های متعصبانه‌ای نسبت به دین یا گرایش جنسی بیان می‌کنند. مطرح‌کردن و مورد بحث قرار دادن این موضوعات، بسیار مهم است و باید قبل از انجام مصاحبه بر روی روش‌های انجام کار توافق شود^{۱۹} (تجربه‌ی مرتبط یکی از اعضای کارگروه ترجمه*). گاهی اوقات توصیف موضوع به‌عنوان مسئله‌ای اخلاقی نه تنها کمکی به روند کار نکرده، بلکه باعث شده اصول اخلاقی مشارکت در تضاد یا به نوعی مهم‌تر از اخلاقیات شخصی افراد به نظر برسد. با این اوصاف، مطرح‌کردن این موضوعات، مهم است تا بتوان از این طریق صراحتاً به آنها پرداخت.

* در پروژه‌ای با هدف افزایش ظرفیت نوجوانان جهت بهبود وضعیت محله‌شان؛ نوجوانان بعد از بررسی و تحلیل مسائل محله، حضور افغانستانی‌ها را مسئله‌ی اصلی محله‌ی خود عنوان کردند. تیم تسهیلگری از لابلای گفت و گوها متوجه شد که هدف نوجوانان تلاش برای اخراج افغانستانی‌ها از محله است و این مسئله با ارزش‌های اخلاقی شخصی اعضای تیم در تضاد بود.

علی‌رغم این که اعضای تیم از این اتفاق ناراحت بودند، اما تلاش کردند ارزش‌های شخصی خود را در فرایند کار دخیل نکنند. هدف این پروژه بالابردن ظرفیت تحلیل، شناخت، مشاهده، برنامه‌ریزی و اجرا در بین نوجوانان بود. به همین دلیل تیم تسهیلگری تلاش کرد بستری فراهم کند تا مسئله‌ی عنوان شده از ابعاد مختلف توسط نوجوانان تحلیل شود تا بعد از شناخت دقیق موضوع، برای آن اقداماتی تعریف کنند. به همین خاطر در جلسات جمعی با نوجوانان این مسئله ریشه‌یابی شده و حول و حوش آن تمرین‌ها و بازی‌های مرتبطی صورت گرفت. اخبار و نقل قول‌های مرتبط با حضور افغانستانی‌ها در محله بررسی شد و نمایشی پیرامون دغدغه‌ها و حواشی این ماجرا در جلسات جمعی برگزار شد.

17. Missing groups

18. positive approaches

۱۹. در یکی از ارزیابی‌هایی که دیدگاه‌های نژادپرستانه مکرراً بیان می‌شد، (ما تسهیلگرها) توافق کردیم که موظفیم به عقاید نژادپرستانه گوش دهیم و صادقانه آن‌ها را به مشتری‌ای که سفارش ارزیابی داده بود، گزارش دهیم. اگر مصاحبه‌کننده می‌خواست در سطح شخصی پاسخ دهد، لازم بود به روشنی بیان کند که این کار را خارج از فرایند مصاحبه انجام می‌دهد. در حقیقت، هنگامی که این موضوع (از قبل) توسط تیم بررسی شد، مدیریت آن نسبتاً آسان شد.

موضوعات اخلاقی

علی‌رغم پیشرفت حاصل از در اختیار داشتن اصول و راهنماها و تجربه‌های مثبت به‌دست‌آمده از به‌کار گرفتن آنها، همچنان نگرانی درباره‌ی اصول اخلاقی مشارکت خوب، دل‌مشغولی اعضای PPfC است. در سال ۲۰۱۰، گروه کوچکی برای ادامه‌ی کار در زمینه‌ی مسائل اخلاقی کلیدی کار مشارکتی تشکیل شد و کار را با شناسایی گروه‌های اصلی‌ای که نسبت به آنها احساس مسئولیت داشت، شروع کرد. در این سناریوی فرضی، عضو PPfC قصد داشت، افرادی را آموزش دهد تا در راستای طراحی اقدام توسعه‌ای^{۲۰} با ساکنان محلی مصاحبه کنند. این سناریو شامل بیشترین تعداد گروه‌های بالقوه‌ای است که «عمل‌ورزان» باید با آنها ارتباط بگیرند، از جمله:

- ساکنان محلی، متخصصان محلی، مشارکت‌کنندگان. کسانی که قرار است با آنها مصاحبه شود؛

- مصاحبه‌کنندگان محلی. کسانی که برای انجام مصاحبه، آموزش دیده‌اند که می‌توانند ساکنان باشند یا کارگران محلی یا ... ؛
 - کارگران^{۲۱} محلی که به‌عنوان بخشی از شغل موظفشان، درگیر پروژه می‌شوند؛
 - سرمایه‌گذاران، حامیان مالی، مشتریان؛
 - اعضای انتخاب‌شده (اعضای شوراها)؛
 - سایر بازیگران، گروه کارکنان خط مقدم^{۲۲}، پرستاران، پلیس محلی، فراهم‌کنندگان دسترس [به خدمات]؛
 - حرفه‌ی مشارکت، «عمل‌ورزان»، PPfC، خود ما.
- این گروه (که مطرح‌کننده‌ی سناریوی فرضی بود)، مسائل کلیدی مربوط به گروه‌هایی را که نسبت به آنها احساس مسئولیت می‌کنیم، مورد بررسی قرار داد. سپس این مسائل را در قالب سوالاتی ارائه کرد که ما هنگام برعهده گرفتن کار باید از خود بپرسیم. این سوالات در جدول شماره‌ی ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱: سوال‌هایی برای مشارکت‌کنندگان

سوال‌ها	مسئله	گروه
<ul style="list-style-type: none"> • آیا دلیل انجام پروژه را به‌وضوح به آنها توضیح داده‌اید؟ • آیا توضیح داده‌اید که پروژه برای چه کسانی است و از نتایج چگونه استفاده می‌شود؟ • آیا توضیح داده‌اید که نقش آنها در پروژه چگونه در نتایج منعکس خواهد شد؟ • آیا درباره‌ی چگونگی استفاده و انتشار نتایج تحقیق شفاف بوده‌اید؟ • آیا به‌روشنی بیان کرده‌اید که آنها چگونه می‌توانند به نتایج تحقیق دسترس داشته باشند؟ • آیا مشارکت‌کنندگان مطلعند که در بیان نظرات خود آزاد هستند و هر زمان احساس راحتی نداشته باشند، می‌توانند صحبت خود را متوقف کنند؟ • آیا مشارکت‌کنندگان می‌دانند که شما صادقانه نظرات آنها را گزارش خواهید کرد؟ 	<p>آیا مشارکت‌کنندگان آگاهانه و با رضایت قبلی حضور یافته‌اند؟</p>	<p>مردم محلی، متخصصان محلی، مشارکت‌کنندگان</p>

۲۰. رابرت چمبرز توسعه را تغییر خوب تعریف می‌کند و در کتاب ایده‌هایی برای توسعه می‌گوید اگر توسعه به معنای تغییر خوب باشد سوالاتی به‌وجود می‌آید در مورد این که چه چیزی خوب است، چه نوع تغییری اهمیت دارد و از نظر چه کسی این تغییر مهم است.

۲۱. کارگران ترجمه‌ی کلمه‌ی Workers است. در اینجا کارگر کاری را در سطح محلی انجام می‌دهد، مانند مروجان پهنه در حوزه‌ی کشاورزی. محلی هم در اینجا به معنی این نیست که این افراد حتماً ساکن محله باشند، بلکه خدمت یا کاری که ارائه می‌دهند برای محله و در سطح محلی است.

۲۲. 'frontline' staff کارکنان در پست‌ها و مشاغل هستند که ارتباطشان با جامعه‌ی محلی بدون واسطه و مستقیم است مثل پلیس، پرستار، فراهم‌کننده‌های دسترسی و ...

سوال‌ها	مسئله	گروه
<ul style="list-style-type: none"> آیا در طراحی روش آموزشی خود، ظرفیت‌سازی طولانی مدت برای کارآموزان را در نظر گرفته‌اید؟ آیا مصاحبه‌کنندگان می‌دانند چه زمانی دیدگاه خود را ارائه دهند و چه زمانی از بیان ایده‌های خود خودداری کنند؟ آیا مصاحبه‌کنندگان می‌دانند چه موقع و چگونه باید از هویت مصاحبه‌شوندگان^{۲۴} محافظت کرد؟ 	<p>آیا کارآموزان نقش‌ها و مسئولیت‌های خودشان را می‌دانند؟</p> <p>آیا کارآموزان می‌دانند چگونه خود را ایمن^{۲۳} نگه دارند؟ (تجربه‌هایی مرتبط از اعضای کارگروه ترجمه)*</p>	<p>مصاحبه‌کنندگان محلی (محققان، کارآموزان) ساکنان، کارکنان و ... درگیر در پروژه</p>
<ul style="list-style-type: none"> آیا در طراحی روش آموزشی خود، ظرفیت‌سازی طولانی مدت برای کارآموزان را در نظر گرفته‌اید؟ آیا مصاحبه‌کنندگان می‌دانند چه زمانی دیدگاه خود را ارائه دهند و چه زمانی از بیان ایده‌های خود خودداری کنند؟ آیا مصاحبه‌کنندگان می‌دانند چه موقع و چگونه باید از هویت مصاحبه‌شوندگان محافظت کرد؟ آیا کارکنان می‌دانند چگونه با هرگونه تضاد منافع در حین و بعد از پروژه کنار بیایند؟ 	<p>آیا کارکنان نقش‌ها و مسئولیت‌های خودشان را در پروژه می‌دانند؟</p> <p>آیا می‌دانند چگونه خود را ایمن نگه دارند؟</p>	<p>کارکنان محلی که به عنوان بخشی از شغل موظفشان، درگیر پروژه می‌شوند.</p>

* مثلاً در یک تجربه‌ی میدانی یکی از محلی‌ها به تیم تسهیلگری توصیه کرده بود خانم‌ها در ساعت‌های مشخصی (که مربوط به خلوتی فضاها می‌شد) در کوچه‌ها نباشند و این امنیت آنها را به خطر می‌اندازد.

در پروژه‌ی دیگری که با هدف مشارکت نوجوانان ساکن یک محله در ارتقای کیفیت فضاها و عمومی محله‌شان انجام می‌شد، تیم تسهیلگری که متشکل از دو خانم بود، بعد از آشنایی اولیه با محله در هنگام یکی از کارهای میدانی، با گروه جدیدی از نوجوانان پسر روبرو شدند که نوع رفتار و گفتارشان نیز با سایر نوجوانانی که قبلاً در محله دیده بودند متفاوت بود و احساس ناخوشایندی برای تسهیلگران به وجود می‌آورد.

تیم تسهیلگری پروژه را برای آنها توضیح داد تا اگر تمایل به شرکت دارند با پروژه همراه شوند اما طی گفتگو رفتار و سخنان یکی از نوجوانان، که به نظر می‌رسید بقیه از او حرف شنوی دارند، نشان می‌داد که اساساً علاقه‌ای به فعالیت در پروژه ندارند. لحن کلام، اظهار نظرها و سوالاتی که نوجوان سرگروه می‌پرسید در برخی موارد رنگ و بوی کنایه و تمسخر به خود می‌گرفت و گاهی پیچ‌های بین نوجوانان احساس خطر در تسهیلگران به وجود می‌آورد. در انتهای گفتگو نیز سرگروه از یکی از تسهیلگران درخواست کرد که گروه نوجوانان را با اتومبیل شخصی‌اش به پایین محله برساند که تیم تسهیلگری این درخواست را رد کردند. این تجربه باعث شد در ادامه‌ی مسیر، تیم تسهیلگری ملاحظات بیشتری را به‌طور جدی در انجام کار میدانی در نظر بگیرد.

در یکی از پروژه‌های که برای مدیریت تعارض پلنگ با دامداران انجام می‌شد به دلیل این که دزدی در روستاها زیاد شده بود، اهالی تعداد سگ‌های نگهبانشان را بیشتر کرده بودند. این مسئله گاهی دسترس تیم به همه‌ی نقاط روستا را محدود می‌کرد. اعضای تیم این پروژه بعضاً مورد حمله سگ‌های نگهبان اهالی واقع شدند. این اتفاق‌ها باعث شد که امنیت پیمایش‌های محلی کاهش پیدا کند و برای رفت‌وآمد داخل روستا، به‌ویژه نقاط دور از دسترس یا ساعات بعد از غروب محدودیت‌هایی ایجاد شود.

از آنجا که یکی از شیوه‌های ارتباطی وابسته به سرزدن‌های مداوم و خانه به خانه در کل روستا بود، مراقبت از امنیت و حفظ سلامت تیم تسهیلگری از دغدغه‌های جدی اجرای پروژه شده بود. برای مواجهه با این چالش، تیم تسهیلگری اقداماتی را برای بالابردن امنیت کارهای میدانی تعریف کرد. هماهنگی با بعضی از اهالی برای کنترل سگ‌ها پیش از رفتن به خانه‌هایشان، کمک‌گرفتن از سایر اهالی که آشنایی بیشتری با محل داشتند و مشورت با اهالی برای نحوه‌ی روبروشدن با سگ‌ها از جمله کارهایی بود که تلاش شد با انجام آنها از اثرگذاری این مسئله بر روند کار کاسته شود.

۲۳. ایمن معادل کلمه‌ی safe است. در این جدول این سوال مدام تکرار می‌شود که آیا افراد در نقش‌های مختلف می‌دانند چگونه خود را ایمن نگه دارند؟ Safe می‌تواند هم جنبه‌ی امنیت و هم ایمنی را داشته باشد. هم تلاش برای ایجاد فضای امن و به دور از قضاوت و سواستفاده از حرف‌های مشارکت‌کنندگان و هم ایمن نگه داشتن خود از موقعیت‌های خطرناک در میدان.

۲۴. مصاحبه‌شوندگان ترجمه‌ی کلمه‌ی interviewees است که برای وفاداری به ترجمه، معادل فارسی آن گذاشته شده است. اما نظر جمعی تیم ترجمه این بود که مفهوم کلمه بیشتر به واژه‌ی تحلیل‌گران نزدیک است.

سوال‌ها	مسئله	گروه
<ul style="list-style-type: none"> • آیا ریسک‌ها و مزایای رویکرد ارزیابی مشارکتی را توضیح داده‌اید؟ • آیا بررسی کرده‌اید که حامی مالی تحت چه فشارهایی قرار دارد و در این کار چشم انتظار چه اتفاقی است؟ • آیا آنها برای حمایت از اقدامات شناسایی شده به واسطه‌ی تحقیق، منابع لازم را در اختیار دارند؟ • آیا آنها تصور واضحی درباره‌ی امکان گسترش طرح اولیه و ادامه‌ی کار (به‌عنوان مثال منابع مالی آینده) دارند؟ 	<p>آیا سرمایه‌گذاران می‌دانند، فرایند ارزیابی مشارکتی چگونه باید اتفاق بیافتد؟</p> <p>آیا سرمایه‌گذاران/حامی مالی، بازخورد دادن به مشارکت‌کنندگان را تضمین کرده‌اند؟ (تیم تسهیلگری از حامیان مالی انتظار دارد که یافته‌ها را با مشارکت‌کنندگان در میان بگذارد.)</p>	<p>سرمایه‌گذار، حامیان مالی، مشتری</p>
<ul style="list-style-type: none"> • آیا شما درکی از این دارید که اعضای شورای محلی در برابر یافته‌های غیرمنتظره چه واکنشی خواهند داشت؟ • آیا می‌دانید شورای محلی چقدر از پروژه حمایت می‌کند؟ • آیا اعضای شورای محلی چگونگی تاثیر این پروژه بر روی کارشان را درک می‌کنند؟ 	<p>آیا اعضای شورا^{۲۵} می‌دانند فرایند مشارکتی چگونه باید اتفاق بیافتد؟</p>	<p>اعضای منتخب (به‌عنوان مثال اعضای شورا)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • آیا ارتباط بین سازمان‌های مختلف را بررسی کرده‌اید؟ • آیا از توانایی آن‌ها برای انجام بخشی از کار، بعد از اتمام پروژه اطلاع دارید؟ 	<p>آیا آنها متوجه نقش خود در پروژه هستند؟</p>	<p>سایر بازیگران، کارکنان خط مقدم، پرستاران، پلیس محلی، فراهم‌کنندگان دسترسی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • آیا «عمل‌ورزان» دیگری در همان منطقه کار می‌کنند؟ آیا فرصت‌هایی برای همکاری و توسعه‌ی کار مشارکتی بیشتر وجود دارد؟ • آیا از قبول کار اطمینان دارید یا بیش از حد مجبور به مدارا خواهید بود؟ آیا برای به‌خوبی به انجام رساندن کار نیاز به افراد دیگر با مهارت‌های مختلف دارید؟ • اگر شرایط مناسب باشد آیا توانایی اجرای فرایندهایی خوب از جمله چرخه‌های یادگیری و لحاظ کردن پایداری را دارید؟ • آیا «عمل‌ورز» مشارکتی دیگری را برای حمایت از خودتان در انجام کار مشخص کرده‌اید؟ (می‌تواند یک همکار یا کسی باشد که شما را راهنمایی یا پشتیبانی کند تا در مورد کارتان به شما بازخورد دهد.) • آیا می‌توانید با اطمینان درباره‌ی نتایج، گزارش دهید؟ 		<p>برای حرفه، عمل مشارکتی، PPfC، خودمان</p>

به نظر می‌رسد این سوالات برای افرادی که به کار مشارکتی می‌اندیشند، جامع و بالقوه مفید باشد. سوالات شامل فعالیت‌های عملی ساده خوب، مانند آگاهی‌دادن به سایر سازمان‌ها در مورد کار شما و موارد مهم اخلاقی مانند امنیت شخصی، شفافیت و رازداری است. برخی افراد نیز از سودمند بودن این سوالات گفته‌اند. از آن جا که لیست سوالات بسیار طولانی به نظر می‌رسید، ما مجموعه‌ی کوچکی از قول و وعده‌هایی را که یک «عمل‌ورز» می‌تواند به کارفرمای کار جدید بدهد، از سوالات استخراج کردیم (نگاه کنید به کادر ۳).

کادر ۳: قول و وعده‌ها

۱. من و شما [باهم] نقش‌ها و مسئولیت‌ها را شفاف می‌کنیم.
۲. شما را از یافته‌ها و تغییرات در کار به موقع مطلع می‌کنم.
۳. می‌خواهم فشارهایی را که شما به واسطه‌ی این پروژه متحمل می‌شوید و احتمالاتی که بر این اساس برای کار پایدار ادامه‌دار در نظر می‌گیرید را درک کنم.
۴. من با دیگر بازیگران اصلی مشارکت خواهم کرد تا امکان کار جمعی و احتمال تغییرات پایدار را افزایش دهم.
۵. آموزشی که من ارائه می‌دهم شامل کار درباره رفتار مناسبی است که امنیت کارآموزان را تامین کند و در صورت لزوم از محرمانه ماندن اطلاعات مصاحبه‌شوندگان یا شرکت‌کنندگان اطمینان حاصل کند.
۶. کارآموزان به گونه‌ای انتخاب می‌شوند که (تیم تسهیلگران و فرایند کار) تا حد ممکن دربرگیرنده باشند.^{۲۶}
۷. آموزشی که ارائه می‌شود، علاوه بر مهارت‌های لازم برای این پروژه به هر مقداری که مجالش وجود داشته باشد، ظرفیت‌سازی بلند مدتی را نیز دنبال می‌کند.
۸. ما درباره رضایت آگاهانه^{۲۷} با همه‌ی شرکت‌کنندگان مذاکره خواهیم کرد تا بدانند در چه چیزی مشارکت می‌کنند و چگونه از آورده‌ی آنها استفاده خواهد شد.
۹. من فرایندی را طراحی و اجرا خواهم کرد که یادگیری واقعی را میان همه‌ی افراد درگیر ترویج دهد.
۱۰. فرایند، دربرگیرنده خواهد بود. ما فعالانه به دنبال نظرات متنوع خواهیم بود و سعی خواهیم کرد نظر افرادی را بشنویم که دیدگاه آنها کمتر شنیده می‌شود.
۱۱. من یافته‌ها را صادقانه گزارش می‌کنم، از جمله مواردی که ممکن است با دستورالعمل اولیه متناسب نبوده و برای شما و دیگر بازیگران چالش برانگیز باشد.

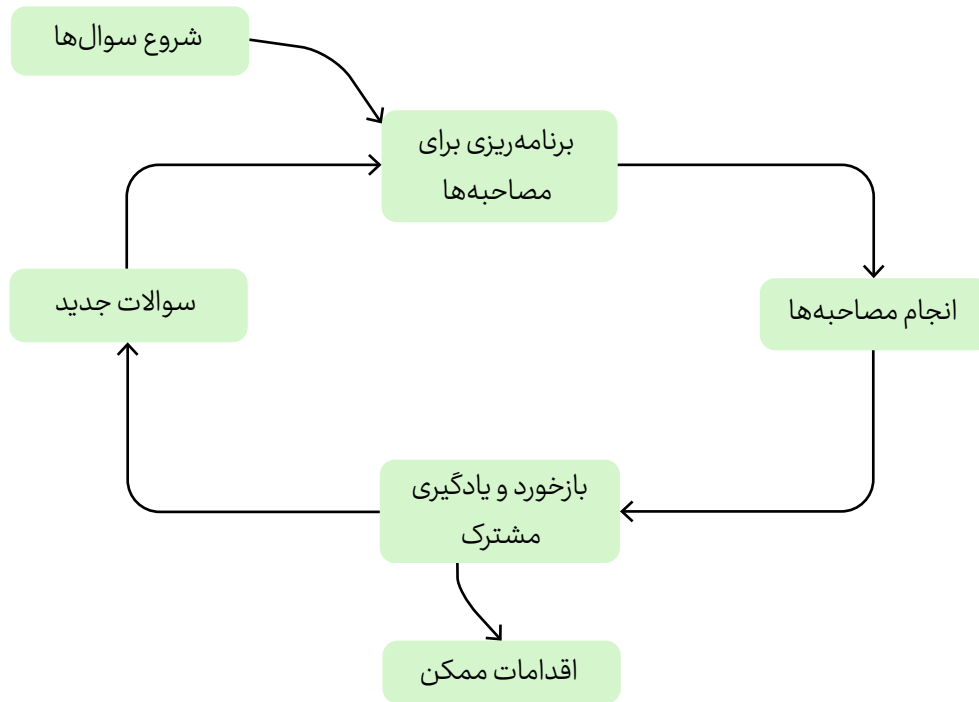
ما به این امر واقف بودیم که این وعده‌ها ترکیب نسبتاً برابری از عمل خوب و مسایل اخلاقی خوب را دربر می‌گیرد. این وعده‌ها در کارگاهی در سال ۲۰۱۱ اولویت‌بندی شدند. نتایج کاملاً متنوع بود اما چند تعهد به وضوح مهم‌تر به نظر می‌آمدند. به نظر می‌رسد مهم‌ترین وعده‌ها، شماره‌های ۱۰ و ۱۱، به دنبال آن ۸ و ۵ و سپس ۷ و ۹ است. پیشنهاد مشارکت‌کنندگان کارگاه، موجزتر کردن قول و وعده‌ها و ذکر هدف کلی از بیان آنها بود. این امر تا حدی به دلیل ضرورت پایش موفقیت کار و نشان دادن ارزشی است که در قبال پول هزینه شده به دست آمده یا افزوده شده است که تنها با بیان روشن اهداف امکان‌پذیر است. وعده‌ی شماره‌ی ۹، برای ارتقای یادگیری واقعی، بسیار مهم است و در اصول و دستورالعمل‌ها نیز وجود دارد. فرایندهای مشارکتی خوب باید دارای اتفاقات تکرار شده باشد تا بتوان از آموخته‌های کارهای قبلی در دوره‌های بعدی استفاده کرد (تصویر شماره‌ی ۱ را ببینید).

۲۶. واژه‌ی دربرگیرندگی، این‌جا به تنوع افراد در تیم تسهیلگران و کارآموزان اشاره دارد. زیرا حضور تیمی با ویژگی‌ها و مهارت‌های متنوع، امکان برقراری ارتباط با گروه‌های متنوعی از جامعه‌ی محلی را فراهم می‌کند.

۲۷. Informed consent: رضایت آگاهانه مفهومی با بار قانونی به معنای آگاهی کامل درباره‌ی مواردی است که در طی آن رضایت یا توافق صورت گرفته است. در ردیف اول جدول شماره یک، ۷ سوال وجود دارد که نویسندگان ادعا می‌کنند که اگر «عمل‌ورزان» مشارکتی بتوانند به تمام این سوالات پاسخ بدهند، بدین معنا است که تواستهند رضایت آگاهانه‌ی تحلیل‌گران و مشارکت‌کنندگان را کسب کنند.

همچنین ممکن است خطرات احتمالی تک رویدادها یا ابزارهای یک‌مرتب‌ه‌ای^{۲۸} مانند سوالات پرسشنامه را نشان دهد. موفقیت در پروژه‌های مشارکتی اغلب ناشی از تغییر درک افراد در فرایند یادگیری است. به ندرت به این نکته اذعان می‌شود که طراحی خوب فرایندهای مشارکتی از ایده‌های تئوری یادگیری ناشی می‌شود.^{۲۹}

تصویر شماره ۱: چرخه‌های تکرارشونده‌ی مشارکت



فهرست کوتاهی از قول و وعده‌ها

در صورت پذیرش آموخته‌های حاصل از کارگاه، امکان بیان کردن چهار تعهد بالا با عبارات کوتاه‌تر وجود دارد و می‌توان گزاره‌ای از هدف کلی را نیز به آن افزود. پس قول و وعده‌های اعضای PPfC می‌تواند این باشد که:

- کار مشارکتی من به صورت فعالانه‌ای دربرگیرنده خواهد بود.
- این فرایند شامل تماس‌های مکرر برای بهبود یادگیری و بازخوردگرفتن خواهد بود.
- ممکن است نتایج به دست آمده، چالش برانگیز بوده و با دستورالعمل اولیه منطبق نباشد.
- من به همه‌ی کارآموزان یاد خواهم داد که خود را ایمن نگه دارند و از مصاحبه‌شوندگان محافظت کنند.
- ما دربارهی رضایت آگاهانه با همه‌ی مصاحبه‌شوندگان (مشارکت‌کنندگان) مذاکره خواهیم کرد.
- این کار منجر به عمل، افزایش مهارت و اعتماد به نفس در بین مردم محلی خواهد شد.

۲۸. نمونه‌ای از ابزارهای یک مرتبه‌ای متداول پرسشنامه است. در این ابزارها فرصت عمیق شدن در تحلیل و رفت و برگشت بین محقق و جامعه‌ی محلی به وجود نمی‌آید. گاه هر پرسشنامه در سطح وسیع و توسط افراد زیادی پاسخ داده می‌شود. تجزیه و تحلیل پاسخ‌های پرسشنامه بر عهده‌ی محقق است و نتایج آن با مخاطبین برای تصحیح و چک کردن دوباره در میان گذاشته نمی‌شود. در این نوع ابزارها فرصت تعامل بین محقق و جامعه‌ی محلی بسیار اندک است و واقعیت‌های محلی که معمولاً پیچیده و درهم تنیده است به زبان آمار و عدد و رقم، ساده و یکسان‌سازی می‌شود. در کتاب «اولویت بخشی به فقرا» رابرت چمبرز به تفصیل دربارهی خطرات پیمایش‌های پرسشنامه‌ای و سوگیری‌های مرتبط با آن صحبت کرده است که خواندن آن برای علاقه‌مندان توصیه می‌شود.

۲۹. یا مثلاً پائولو فریر رویکردی را در زمینه‌ی آموزش ایجاد کرد که شناسایی مسائل را به اقدامات تجربی برای تغییر و توسعه پیوند می‌دهد. کارهای فریر بر افرادی که در زمینه‌ی آموزش، توسعه‌ی جامعه، بهداشت جامعه و بسیاری از زمینه‌ها کار می‌کنند تأثیرگذار بوده است: (www.freire.org)

